

SATISFAÇÃO E ENGAJAMENTO NO TRABALHO ENTRE SERVIDORES DA EDUCAÇÃO EM ANANINDEUA, PARÁ, BRASIL

Amanda Cristina da Costa Lima¹; Carlos André Corrêa de Mattos²

1 INTRODUÇÃO

O engajamento no trabalho é uma postura positiva do trabalhador perante as atividades laborais. Fortemente motivacional e formado, conforme Schaufeli *et al.* (2002), por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. O engajamento fundamenta-se na perspectiva da psicologia positiva e constitui-se, essencialmente, como a antítese da síndrome de burnout (FREUDEMBERGE, 1974). Nessa perspectiva, o vigor caracteriza-se pela energia ao realizar o trabalho, a dedicação pelo envolvimento com as tarefas e a absorção pela concentração e apego ao realiza-las (SCHAUFELI, 2002; MATTOS; ANDRADE, 2019).

Por outro lado, a satisfação com o trabalho é resultado de um estímulo emocional positivo direcionado ao ambiente de trabalho que expressa um estado afetivo-cognitivo agradável e que resulta da avaliação da experiência laboral face ao atendimento das expectativas, valores e necessidades pessoais (NURUNG, *et al.*, 2019; AMPOFO, 2020). Assim, quando o trabalhador percebe que suas necessidades são atendidas por seu trabalho, sente-se gratificado e passa a realizar as tarefas com mais prazer e produtividade (NURUNG, *et al.*, 2019), fortalecendo uma relação considerada positiva para com a organização.

Nessa perspectiva, manter os trabalhadores engajados e satisfeitos mostra-se como uma estratégia privilegiada de gestão de pessoas (JOHN; PANT, 2018) e, no caso da administração pública é uma forma de oferecer melhores serviços para a sociedade (KJELDSEN; HANSEN, 2018). Considerando esses aspectos, este estudo baseia-se em Ardhani e Santoro (2015), Vorina, Simonic e Vlasova, (2017) e Shuck, Kim e Chai (2021) e outros que afirmam existir uma relação positiva entre engajamento e satisfação com o trabalho.

2 OBJETIVOS

Considerando esses aspectos, o objetivo deste estudo é analisar as características e a relação entre engajamento e satisfação no trabalho em servidores públicos da Secretaria de Educação, lotados no município de Ananindeua no estado do Pará.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Federal do Pará, e-mail: amanda.frederik@gmail.com

² Administrador, Doutor, professor da Universidade Federal do Pará e-mail: cacmattos@gmail.com.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

O método utilizado neste estudo caracteriza uma *survey* exploratória e descritiva com amostragem não probabilística por acessibilidade e tratamento de dados quantitativo. O universo de pesquisa foi formado por servidores públicos da Secretaria de Educação do Estado do Pará, lotados no município de Ananindeua, Pa. A amostra foi de 231 respondentes que aceitaram livremente responder ao questionário e apresentaram respostas válidas.

A coleta de dados ocorreu por meio da plataforma digital *Survey Monkey*[®], sendo o link com o questionário eletrônico distribuído diretamente para os servidores pelas escolas do município. O critério de inclusão foi a manutenção de vínculo ativo e regular com a Secretaria de Estado de Educação, portanto envolveu servidores efetivos, temporários e terceirizados e como critério de exclusão a recusa em participar da pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário composto por duas seções e acompanhado do Temo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A primeira seção reuniu informações socioeconômicas dos respondentes, como: idade, sexo, escolaridade, tempo de trabalho, filhos, renda entre outros e contou com respostas dicotômicas e de múltipla escolha. A segunda seção utilizou duas escalas (1) a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) com seis afirmativas para vigor; cinco para dedicação; e seis absorção, perfazendo 17 afirmativas no total. A UWES foi desenvolvida por Schaufeli *et al.* (2002) traduzida para o português de Angs, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009). A segunda escala foi a (2) *Generic Job Satisfaction Scale* (GJSS) com dez itens unidimensionais, desenvolvida por Mac Donald e Mac Intyre (1997) e apresentada em Pires (2020). Ambas foram organizadas com respostas em escala de Likert com sete itens, iniciando em zero e terminando em seis. Os dados foram tratados com estatística descritiva, análise de correlações e medidas de fidedignidade na forma do coeficiente alpha de Cronbach.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os respondentes foram predominantemente do sexo feminino (74,9%) casadas (54,1%) e mães em 79,2% (183) das observações. A idade foi bem distribuída com maior concentração a partir do estrato de 36 a 40 anos (19,9%) e estendendo-se até mais de 56 anos (21,2%). A jornada de trabalho ocorria de forma presencial (93,9%), principalmente no turno matutino (64,9%) e durante 40 horas semanais (89,2%). O vínculo empregatício principal foi de concursados, portanto, efetivos na Secretaria de Educação, sendo estes a maioria na pesquisa

com 66,7% (154) posicionados nesse estrato. Na sequência, foram os terceirizados com 17,3% (40) e os temporários com 16,0% (37).

A escolaridade foi elevada com 67,9% (157) de profissionais de nível superior, sendo 41,5% (96) portadores de certificado de especialização e 1,7% (4) de diploma de mestrado. Quanto aos cargos destacaram-se os professores (26,9%), assistente administrativos (14,7%) e especialistas em educação (10,8%). Experientes na administração pública 59% (136) trabalhavam por 11 anos ou mais na secretaria. Quanto a renda, destacaram-se os estratos entre 2 e 3 (42%) e entre 4 e 6 (29,4%) salários mínimos com 97 e 68 dos respondentes respectivamente.

O engajamento e a satisfação no trabalho (Tabela 1) foram avaliados inicialmente quanto a consistência interna pelo coeficiente alpha de Cronbach. Esse coeficiente é um indicativo que os dados são fidedignos, sem vieses e capazes de representar adequadamente o fenômeno (HAIR *et al.*, 2009). Desta forma, como todos os coeficientes foram superiores a 0,600 é possível observar a presença de consistência interna adequada na pesquisa.

Tabela 1 – Características do engajamento e satisfação no trabalho

Dimensões	Vigor	Dedicação	Absorção	Engajamento	Satisfação
Vigor	(0,766)				
Dedicação	0,70*	(0,748)			
Absorção	0,66*	0,65*	(0,600)		
Engajamento	0,90*	0,88*	0,87*	(0,795)	
Satisfação no trabalho	0,77*	0,69*	0,63*	0,79*	(0,872)
Número de variáveis	6	5	6	17	10
Média	4,37	4,61	3,67	4,19	4,19
Desvio padrão	1,11	1,15	1,03	0,97	0,99
Coeficiente de variação (%)	25	25	28	23	24

Nota: alpha de Cronbach na diagonal (entre parênteses) e correlações no triangulo inferior; *=significativas a 1%.
 Fonte: pesquisa de campo.

Quanto às relações entre o engajamento e satisfação com o trabalho medidas pela análise de correlação de Pearson e tendo como parâmetros Marôco (2014) os resultados mostraram correlações positivas, significativas a 1%, com intensidade forte ($0,50 < |r| < 0,75$) e muito forte ($|r| > 0,75$). Esses resultados ocorreram em todas as relações e estudo, iniciando pela relação unidimensional entre o engajamento e a satisfação no trabalho ($r=0,79$; $p\text{-valor}<0,01$) e estendendo-se pelas relações do engajamento entre si, expressas por: vigor e dedicação ($r=0,70$; $p\text{-valor}<0,01$); vigor e a absorção ($r=0,66$; $p\text{-valor}<0,01$) e dedicação e absorção ($r=0,65$; $p\text{-valor}<0,01$) e pelas dimensões do engajamento e a satisfação no trabalho, portanto, vigor e satisfação ($r=0,77$; $p\text{-valor}<0,01$), dedicação e satisfação ($r=0,69$; $p\text{-valor}<0,01$) e absorção e satisfação ($r=0,63$; $p\text{-valor}<0,01$).

Complementarmente, a análise descritiva mostrou que de maneira geral os respondentes são moderadamente engajados e satisfeitos com o trabalho, uma vez que os escores (4,19) posicionaram-se acima do centro da escala (3,00). Desta forma, tanto o engajamento, quanto a satisfação convergiram com o mesmo escore médio (4,19) divergindo levemente apenas quanto ao desvio padrão, com respostas levemente mais dispersas na satisfação com o trabalho (0,99) quando comparadas ao engajamento (0,97).

Dentre as dimensões do engajamento, destacaram-se a dedicação ($4,61 \pm 1,15$), seguida do vigor ($4,37 \pm 1,11$) e, com menor intensidade da absorção ($3,67 \pm 1,03$). Resultados semelhantes são encontrados em Mattos e Andrade (2019) ao constatarem a predominância de dedicação entre bancários. Assim, observa-se que os servidores que participaram da pesquisa mostram de forma mais evidente senso de significado e propósito no trabalho, manifestam mais orgulho e entusiasmo nas tarefas e são inspirados pelos desafios do trabalho, aspectos que caracterizam a dedicação, conforme Schaufeli *et al.* (2002).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados fornecerem evidências de servidores moderadamente engajados e satisfeitos com o trabalho caracterizados predominantemente pela presença de dedicação ao trabalho e com menor intensidade pelo vigor e absorção. Na perspectiva teórica, os resultados convergiram com estudos internacionais e confirmaram a relação positiva e significativa entre satisfação e engajamento no trabalho.

Na perspectiva aplicada os resultados reforçam a compreensão que deve haver um equilíbrio dinâmico e desafiador entre os recursos da organização e dos próprios trabalhadores e as demandas do trabalho que são especialmente altas ao considerar as características dos serviços públicos, principalmente pelo intenso contato com o público e as dificuldades de controlar os resultados do trabalho, o que é especialmente desafiador na educação pela dependência de terceiros, principalmente, os estudantes e suas famílias. Esses aspectos mostram a necessidade de aprimorar processos gerenciais e capacitar os servidores para evitar que a falta de recursos pessoais cause adoecimento e prejudique os resultados da organização.

REFERÊNCIAS

AMPOFO, E.T. Mediation effects of job satisfaction and work engagement on the relationship

between organisational embeddedness and affective commitment among frontline employees of star-rated hotels in Accra. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 44, p. 253-262. jun. 2020.

ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T.; PORTO-MARTINS, P.C. **UWES Utrecht Work Engagement Scale: Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht**. Curitiba: GEPEB, 2009.

FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, Washington, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974.

HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, J.; ANDRESON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Bookman, 2009.

JOHN, E. P.; PANT, R. M. Impact of work engagement on job satisfaction: a study on faculty on higher education in Arunachal Pradesh (India). **International Journal of Creative Research Thoughts**, v. 6, n. 1, p. 2320-2882, jan. 2018.

KJELDTSEN, A.; HANSEN, J. R. Sector differences in the public service motivation - job satisfaction relationship: exploring the role organizational characteristics. **Review of Public Personnel Administration**, v. 38, n. 1, p. 24-48, mar. 2018.

MAC DONALD, S.; MAC INTRYE, P. The generic job satisfaction scale: scale development and its correlates. **Employee Assistance Quarterly**, v. 13, n. 2, p. 1-16, 1997

MARÔCO, J. **Análise estatística com SPSS Statistics**. Pêro Pinheiro: Repornumber, 2014.

MATTOS, C. A. C.; ANDRADE, L. T. L. Engajamento no trabalho: uma aplicação da análise de agrupamento entre trabalhadores de um banco privado. **Revista FSA**, Teresina, v.16, n. 1, p. 54-74, jan./fev. 2019.

NURUNG, J.; RAKHMAT.; ASANG, S.; HAMSINAH. Public service motivation and job satisfaction as driving the quality of public services in disaster emergency. **IOP Conference Series: Earth and Environmental Science**. v. 235, n. 1, fev. 2019.

PIRES, I. M. **Satisfação e mindfulness no local de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações) – Instituto Politécnico de Bragança. Porto, p. 66, 2020.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZALEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v.3, n.1, p. 71-92, mar. 2002.

SHUCK, B.; KIM, W.; CHAI, D. The Chicken and Egg Conundrum: Job Satisfaction or Employee Engagement and Implications for Human Resources. **New Horizons in Adult Education and Human Resource Development**, v. 33, n. 1, p. 4-24, dez. 2021.

VORINA. A.; SIMONIC, M.; VLASOVA, M. An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. **Economic Themes**, v. 55, n. 2, p. 243-262, jul. 2017.