

Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira

Satisfaction and engagement at work: thematic and assistant teachers for ODL Brazilian private university

Cláudia Bomfá Caldas ¹ & Patrícia Somensari, Simone do Nascimento da Costa, Mirlene Maria Martins Siqueira & José Alberto Carvalho dos Santos Claro

Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, Brasil

Resumo

Satisfação e engajamento no trabalho são fenômenos usados como indicadores de saúde no ambiente organizacional e como antecedentes de desempenho profissional. O objetivo deste estudo foi testar quatro hipóteses sobre diferenças e relações entre escores médios de satisfação e engajamento no trabalho de docentes temáticos e auxiliares em Ensino à Distância (EAD) de universidade privada brasileira. Utilizou-se um questionário autoaplicável com 27 itens referentes às escalas de satisfação e engajamento no trabalho, respondido eletronicamente. Os resultados permitem afirmar que as quatro hipóteses revelaram-se não totalmente suportadas. Não há diferença entre os escores médios de satisfação e engajamento dos docentes temáticos e auxiliares.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, Engajamento no trabalho, Saúde.

Abstract

Satisfaction and engagement are phenomena in the workplace used as indicators of environmental health and as antecedents of organizational and professional performance. The aim of this study was to test four hypotheses about relationships and differences between mean scores of satisfaction and engagement in the work of thematic and assistant teachers at Open and Distance Learning (ODL) of Brazilian private universities. We used a self-applied questionnaire with 27 items regarding the scales of satisfaction and engagement at work, answered electronically. The results indicate that the four hypotheses proved not to be fully supported. There is no difference between the mean scores of satisfaction and engagement of thematic teachers and assistants.

Keywords: Job satisfaction, Work engagement, Health.

¹ Contato: claudiabomfa@gmail.com

Os aspectos da saúde como bem-estar físico, psicológico e social, no decorrer da vida de uma pessoa, não representam variáveis isoladas, mas esferas da vida interdependentes que se influenciam mutuamente (Capitão, Scortegagna, & Baptista, 2005). No que concerne às dimensões positivas da saúde que correspondem ao bem-estar psicológico, dois indicadores, um clássico como satisfação no trabalho (Locke, 1976) e outro mais recente e denominado engajamento no trabalho (Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker; 2002) têm sido escolhidos para mapear o quanto o ambiente organizacional propicia, ou não, uma vida saudável aos trabalhadores.

De acordo com Siqueira (2008), desde as primeiras décadas do século XX, as atenções de muitos pesquisadores (Herzberg; Mausner & Snyderman, 1959; Hackman & Porter, 1971) e gestores empresariais do comportamento organizacional se voltaram ao tema satisfação no trabalho, buscando compreender o quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas na organização. Siqueira e Ferreira (2005) enfatizam que ainda existem muitos conflitos no que diz respeito à definição de satisfação no trabalho. Contudo, já se reconhece que existe uma característica multifatorial e afetiva no conceito, o que determina que não haja uma sedimentação do processo de definição, em contrapartida, existem alguns consensos quanto a determinadas características da variável.

Este estudo teve como objetivo testar

hipóteses acerca de diferenças e relações entre escores médios de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho de docentes temáticos e auxiliares que atuam na modalidade de ensino a distância (EAD) em uma universidade privada brasileira.

Chama-se, nesta universidade especificamente, de docente temático o professor responsável pela elaboração do Plano de Ensino, por ministrar tele-aula uma vez por semana e pela criação de um planejamento semanal com 20 horas de estudos para os alunos, enquanto o docente auxiliar opera como facilitador e orientador do processo pedagógico e é responsável por solucionar dúvidas diariamente dos alunos, corrigir provas, trabalhos e atividades semanais.

A universidade tem o seu compromisso firmado com a educação desde 1938, na região do ABC Paulista, possui mais de 26.500 alunos em seus 50 cursos na modalidade presencial e 18 cursos à distância, além de cursos de pós-graduação Lato Sensu e Stricto Sensu.

As hipóteses testadas, através do método estatístico ANOVA (Análise de Variância) e correlação produto-momento (r de Pearson) foram:

H1: Existe diferença significativa dos escores médios de satisfação no trabalho entre os docentes temáticos e auxiliares.

H2: Existe diferença significativa dos escores médios de engajamento no trabalho entre os docentes temáticos e auxiliares.

H3: Existem correlações positivas e significativas ente escores médios de

satisfação no trabalho e engajamento no trabalho entre os docentes temáticos.

H4: Existem correlações positivas e significativas ente escores médios de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho entre os docentes auxiliares

Esta pesquisa justifica-se pela importância que a educação à distância vem alcançando no país e também pela crescente busca de alunos por esta modalidade de ensino. O acesso à educação através de cursos a distância possibilita o rompimento de barreiras geográficas, permitindo que o acesso à educação seja para todos e com custo mais acessível em relação à modalidade presencial.

Revisão Teórica

Segundo Roelen, Koopmans, Notenbomer, e Groothoff (2008), muitas pessoas gastam boa parte de suas horas diárias no trabalho, que além de fornecer-lhes o sustento, contribui para a criação de uma identidade social, além do sentido de utilidade enquanto agente de um processo que é parte integrante. Saane, Sluiter, Verbeek, e Frings-Dresen, (2003) salientam que para uma organização funcionar bem é necessário que a força de trabalho seja adequada, pois neste contexto a satisfação no trabalho passa a ter a propriedade de amortecer as influências negativas no ambiente organizacional, prevenindo a escassez de pessoal e o corte de custos.

Considerando o que Mumtaz, Khan, Aslam e Ahmad (2011) relatam, a satisfação no trabalho pode ser mais bem descrita quando associada aos sentimentos positivos

sobre o emprego, neste caso, relacionados às práticas que resultam no aumento de desempenho, melhor produtividade e maior interesse do indivíduo em demonstrar suas competências no ambiente de trabalho.

De acordo com Warr e Inceoglu (2012) a adaptação do indivíduo ao seu trabalho é importante para o seu bem-estar, porque neste caso se prevê padrões distintos de satisfação e compromisso no trabalho. Com relação à satisfação no trabalho, Tella, Ayeni e Popoola (2007), afirmam que atitudes específicas dos empregados relativos à satisfação no trabalho e comprometimento organizacional são de grande interesse para o campo científico relacionados com o comportamento organizacional e a prática dos direitos humanos e de gestão de recursos humanos. Os autores sugerem que a satisfação de um trabalho pode ser motivada pela natureza dele e seu penetrante clima social, juntamente com a extensão das necessidades peculiares dos trabalhadores devidamente atendidas. Um profissional satisfeito, em geral, gosta do que faz e trabalha por amor à profissão.

Bakker e Leiter (2010) definem engajamento no trabalho como algo positivo, que está relacionado ao bem-estar ou a uma satisfação caracterizada por um alto nível de energia e uma forte identificação com o próprio trabalho. Para Bakker e Demerouti (2008), autores que cunharam a expressão “engajamento no trabalho” ele está relacionado a um estado mental caracterizado por três elementos fundamentais: vigor, que corresponde a altos níveis de energia e resiliência mental no

trabalho; dedicação, que se refere a estar-se profundamente envolvido no trabalho, experimentando uma forte sensação de significado, entusiasmo e desafio; e absorção, que indica alto nível de concentração, onde o tempo passa rapidamente no ambiente de trabalho.

Segundo Warr e Inceoglu (2012) é importante considerar que o significado psicológico das condições de trabalho também deve ser medido pelo engajamento e envolvimento do indivíduo e não só pela satisfação e ausência de tensão no ambiente em que trabalha, considerando neste caso, que o engajamento representa a satisfação com elementos energizados, na qual se acomodam processos diferenciados para distintas formas de bem-estar. Trabalhadores engajados são, conforme Bakker (2011), fisicamente, cognitivamente e emocionalmente conectados com seus papéis de trabalho. Para o autor, o engajamento é um importante indicador de bem-estar ocupacional e os próprios gestores podem colaborar com o engajamento de seus empregados.

De acordo com o modelo teórico JD-R criado por Bakker e Demerouti (2008), os recursos do trabalho e os recursos pessoais, independentes ou combinados, predizem o engajamento no trabalho (Bakker & Leiter, 2010). Este modelo, segundo Torrente, Salanova, Llorens e Schaufeli (2012), vem sendo estudado com sucesso em vários países, pois explica o impacto da demanda e dos recursos de trabalho nos resultados do trabalhador.

Os autores afirmam que os recursos do trabalho referem-se a aspectos físicos, sociais e organizacionais do trabalho, como autonomia e suporte social, predizendo o engajamento melhor do que as demandas de trabalho. Este modelo, segundo seus autores, propõe que aqueles que estão altamente engajados mobilizam mais capital psicológico (composto por otimismo, auto eficácia, resiliência e esperança) conforme definição de Luthans, Avolio, Avey e Norman (2007) e mais recursos de trabalho como autonomia, suporte social e oportunidade de carreira para desenvolver suas atividades profissionais.

Estudos recentes como de Bakker, Albrecht e Leiter (2011a) demonstram que o engajamento deve abranger um comprometimento e alinhamento através de um propósito, visão e interesses comum. Para impetrar um verdadeiro engajamento, os empregadores e os funcionários precisam criar em conjunto uma relação positiva, confiante, civil, respeitosa e mutuamente benéfica, de tal forma que todas as partes, legitimamente acreditem que existe um potencial para a equidade, justiça, oportunidade e crescimento significativo dentro do sistema. Neste mesmo estudo os autores sugerem seis áreas potenciais da vida no trabalho úteis para proporcionar o clima de engajamento, são elas: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores.

Bakker, Albrecht e Leiter (2011b) propuseram que uma equipe de trabalhadores engajados pode influenciar o

desempenho do trabalhador individual. O engajamento, de acordo com Bakker, Demeroute e Brummelhuis (2012), é sugerido ser benéfico, tanto para o indivíduo como para a organização, a qual espera o melhor desempenho no cumprimento das tarefas, e está ligado diretamente ao comportamento do trabalhador. Os autores afirmam ainda que existem muitas razões para que funcionários engajados trabalhem melhor do que os trabalhadores não engajados; a primeira é a experimentação de emoções positivas, pois pessoas felizes são mais sensíveis às oportunidades no trabalho, o que amplia a capacidade das pessoas serem criativas e estarem abertas a novas experiências. A segunda razão é que os trabalhadores engajados conseguem utilizar melhor os seus recursos físicos, o que está positivamente relacionado ao desempenho no trabalho.

Bakker, Schaufeli, Leiter e Taris (2008) afirmam que engajamento no trabalho não é o mesmo que compulsividade pelo trabalho (*workaholism*). Enquanto para trabalhadores engajados o trabalho é diversão, onde há envolvimento, dedicação e felicidade, os trabalhadores compulsivos estão obcecados pelo trabalho, vivenciando-o também fora do local e horário de trabalho. Para estes, a necessidade de trabalho é tão exagerada que acabam colocando em perigo a sua saúde, reduzem a sua felicidade e acabam deteriorando suas relações pessoais e sociais (Bakker *et al.*, 2008).

Warr e Inceoglu (2012) apresentam ainda, que as organizações devem monitorar os indivíduos e os vários níveis de emprego ao

longo do tempo, pois ambos os aspectos podem sofrer mudanças com a adaptação e experiência, principalmente porque o trabalho pode ser modificado por mudanças operacionais e readequações propostas por parte dos trabalhadores. Os autores ainda sugerem que para se elevar o engajamento pessoal é preciso compreender a satisfação no trabalho e os vários recursos de trabalho existentes, considerando neste caso, que as condições de trabalho não podem ser medidas apenas em termos de satisfação, mas também pelo engajamento e envolvimento do indivíduo no ambiente em que trabalha.

Método

Instrumento

Utilizou-se um questionário autoaplicável, através da plataforma virtual *Survey Monkey*, cujo *link* foi enviado via *e-mail* aos respondentes. O questionário abrangia 27 itens integrantes de duas escalas distintas e já validadas e consistentes como descritas a seguir: Escala de Satisfação no Trabalho (EST), medida construída e validada por Siqueira (2008) contendo cinco fatores com três itens cada em sua forma reduzida: satisfação com colegas de trabalho ($\alpha=0,81$), satisfação com o salário ($\alpha=0,90$), satisfação com a chefia ($\alpha=0,89$), satisfação com a natureza do trabalho ($\alpha=0,77$) e satisfação com promoções ($\alpha=0,81$) e Escala de Engajamento no Trabalho (Siqueira, Martins, Lima, Agapito, & Souza, 2011) com dois fatores contendo cinco itens cada: vigor ($\alpha=0,78$) e absorção ($\alpha=0,86$). O instrumento também levantou dados de

caracterização dos respondentes, contendo questões sobre sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de trabalho, tipo de instituição e diferenciação entre docente temático e docente auxiliar.

Participantes

O questionário foi destinado a dois grupos de docentes da EAD, de uma universidade privada brasileira, que têm em seu trabalho algumas tarefas distintas. Os docentes atuam em cursos tecnólogos de Marketing, Logística, Gestão Financeira, Gestão Pública, Processos Gerenciais, Recursos Humanos, Gestão Ambiental, bacharelado em Administração, Licenciatura em Letras e Pedagogia. O grupo chamado docente temático é responsável pela construção do Plano de Ensino, por ministrar tele aulas uma vez por semana e pela elaboração de um planejamento semanal com 20 horas de estudos para os alunos, enquanto o professor auxiliar atua como facilitador e orientador do processo pedagógico e é responsável por solucionar dúvidas diariamente dos alunos, corrigir provas, trabalhos e atividades semanais.

A amostra do estudo foi composta de 71 docentes, 31 temáticos (43,67%) e 40 (56,33%) auxiliares, com idade média de 37 anos, sendo que 54,9% dos respondentes são do sexo feminino e 45,1% do sexo masculino. Distribuía-se entre 56,3% casados, 29,7% solteiros e, quanto ao nível de instrução, havia 40,8% com mestrado, 35,2% com especialização, sendo a maioria (95,8%) atuante em instituição privada e

com tempo de trabalho entre um e quatro anos.

Resultados

Com vistas a analisar as diferenças entre as médias de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho de docentes temáticos e auxiliares, foi utilizada a análise de variância (ANOVA). Segundo Hair Jr., Babin, Money e Samouel, (2005), a ANOVA divide a variabilidade em variabilidade entre grupos e variabilidade dentro dos grupos e ao final faz uma comparação entre as duas, calculando-se uma proporção entre elas. Quanto maior for o valor da prova (F), maior é a evidência de que existe variabilidade entre grupos, ou seja, médias diferentes.

A Tabela 1 contém os resultados das médias e desvios padrões de cada dimensão de satisfação e engajamento no trabalho dos docentes temáticos e auxiliares, bem como os valores da prova F. Os resultados das análises de variância obtidos referentes às dimensões da variável satisfação no trabalho demonstraram que não havia diferenças significativas entre as médias dos dois grupos de docentes, visto não serem observados valores de F significativos. Assim sendo, os resultados acima descritos não ofereceram evidências para se considerar como verdadeira H_1 (existe diferença significativa dos escores médios de satisfação no trabalho entre os docentes temáticos e auxiliares).

Tabela 1: Análise de variância entre médias de docentes temáticos (n=31) e auxiliares (n=40) de satisfação e engajamento no trabalho

Variáveis	Docentes temáticos		Docentes auxiliares		F
	Médias	Desvios Padrão	Médias	Desvios Padrão	
Dimensões de Satisfação no Trabalho					
Satisfação com a chefia	5,17	1,38	5,78	1,04	1,81
Satisfação com os colegas	5,13	0,95	5,28	0,87	0,05
Satisfação com as tarefas	4,84	0,83	4,67	1,11	1,15
Satisfação com as promoções	4,06	1,39	4,25	1,10	1,81
Satisfação com o salário	3,88	1,40	4,44	1,31	0,20
Dimensões de Engajamento no Trabalho					
Absorção	3,80	0,47	3,91	0,51	0,01
Vigor	3,59	0,67	3,42	0,75	1,95

Observando-se as médias de satisfação no trabalho contidas na Tabela 1 foi possível identificar, embora nenhum teste estatístico tenha sido usado para comprovar tal inferência, serem as duas dimensões com maiores médias referentes à satisfação com colegas e chefias, para docentes temáticos e auxiliares. Tais resultados indicam que os docentes temáticos e auxiliares estão mais satisfeitos com o espírito de colaboração dos colegas, em especial os auxiliares, tipo de amizade demonstrada e grau de confiança nos seus colegas de trabalho e também no que se refere ao entendimento com a chefia, a maneira com a qual são tratados e a capacidade profissional apresentada pela mesma. Os resultados apontam também que as duas menores médias apresentadas parecem ser aquelas relacionadas às dimensões satisfação com salários e promoções, o que poderia indicar um menor grau de satisfação com o salário comparado ao quanto trabalham e à sua própria capacidade para o trabalho, como também com o número de promoções, a maneira

pela qual elas são realizadas e as oportunidades de serem promovidos. Deve-se ressaltar, contudo, poder existir uma diferenciação entre as médias menores nos dois grupos de docentes: enquanto para os docentes temáticos o menor índice de satisfação parece ser com o salário, entre os auxiliares observou-se um provável menor contentamento com satisfação com promoções.

Os resultados da ANOVA (valores de F) referentes às dimensões da variável engajamento no trabalho e contidos na Tabela 1 também não demonstram diferença significativa entre as médias dos docentes temáticos e auxiliares, podendo-se afirmar que os dois grupos de docentes apresentaram praticamente o mesmo grau de disposição, fortalecimento, renovação, concentração nas tarefas, foco e energia para o trabalho. Diante de tais resultados não se pode considerar como verdadeira H_2 (existe diferença significativa dos escores médios de engajamento no trabalho entre os docentes temáticos e auxiliares).

A inexistência de variância significativa entre os escores médios de satisfação e engajamento no trabalho entre docentes temáticos e auxiliares que não proveram provas contundentes de veracidade para as hipóteses H1 e H2 pode ser associada à observação de Warr e Inceoglu (2012) de maneira inversa visto que enquanto esses dois autores pressupõem haver distinção no nível de engajamento quando condições de trabalho são distintas ou sofrem alterações, o mesmo não parece ocorrer com os dois grupos de professores – temáticos e auxiliares, que trabalham em uma mesma organização sob condições diversas.

Cabe observar, contudo, haver nos valores médios sinais de que os dois grupos de professores parecem estar mais absorvidos pelo trabalho do que revigorados por ele, visto terem as médias de absorção e vigor posições diferenciadas nos dois grupos.

Dando seguimento às análises, foram

calculados índices de correlação entre as dimensões de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho dos docentes temáticos e também dos docentes auxiliares com vistas a testar as hipóteses H₃ e H₄. Para Pallant (2007, p. 126), “Análises de correlação são usadas para descrever a força e a direção do relacionamento linear entre duas variáveis”. Utilizou-se o coeficiente Pearson visto que as variáveis analisadas são contínuas e mensuradas no nível intervalar (scale).

A interpretação dos índices de correlação (r de Pearson) foi feita mediante sugestão de Cohen (1988, p. 79-81): pequena correlação: $r = 0,10$ a $0,29$; média: $r = 0,30$ a $0,49$; grande: $0,50$ a $0,10$, independentemente de o sinal ser positivo ou negativo.

Tabela 2: Índices de correlação (r de Pearson) entre as dimensões de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho de docentes temáticos (n=31)

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
Dimensões de Satisfação no Trabalho							
1 - Satisfação com a chefia	-						
2 - Satisfação com os colegas	0,69**	-					
3 - Satisfação com as tarefas	0,52**	0,48**	-				
4 - Satisfação com as promoções	0,66**	0,41*	0,46**	-			
5 - Satisfação com o salário	0,46**	0,28	0,48**	0,71**	-		
Dimensões de Engajamento no Trabalho							
6- Absorção	0,38*	0,58**	0,24	0,10	-0,24	-	
7 - Vigor	0,34	0,44*	0,57**	0,08	0,05	0,51**	-

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Os índices contidos na Tabela 2 informam que apenas duas dimensões de satisfação no trabalho se correlacionam de forma significativa e positiva com a dimensão 'absorção' de engajamento com o trabalho: satisfação com a chefia ($r=0,38$; $p<0,05$), cujo índice indica um valor médio de associação e satisfação com os colegas ($r=0,58$; $p<0,01$) com valor grande de associação.

Os resultados acima descritos revelam a ocorrência de aumento simultâneo no grau de satisfação com chefias e colegas e o crescimento do grau em que um docente temático se sente absorvido por seu trabalho e vice-versa. Tais relações poderiam ser interpretadas como um sinal evidente de que se o ambiente de trabalho for constituído por boas relações entre trabalhadores e chefias e destes com os seus pares, podem ocorrer neste ambiente uma predisposição para o indivíduo realizar suas tarefas com maior absorção, ou seja, maior foco nas tarefas e menos dispersão diante dos desafios que elas colocam em seu dia de trabalho. Olhando de maneira recíproca, como corretamente devem ser interpretados índices de correlação positivos, ao ser absorvido por sua tarefa os empregados tendem a nutrir satisfação com a chefia e com os colegas. Deve-se ressaltar, contudo, que a força da relação é maior entre o sentimento de contentamento com os colegas e absorção entre os docentes temáticos.

Ainda na Tabela 2 podem-se observar dois índices de correlação positivos e significativos entre a dimensão vigor, de

engajamento como o trabalho, e três dimensões de satisfação no trabalho dos docentes temáticos: satisfação com os colegas produziu um valor médio de associação ($r=0,44$; $p<0,05$) e satisfação com as tarefas um valor grande ($r=0,57$; $p<0,01$). Estes valores podem representar um crescimento proporcional entre as dimensões analisadas e serem interpretados como evidências de forte associação entre o grau de absorção produzido pelo trabalho sobre o indivíduo quando este está satisfeito não somente com os seus colegas de trabalho, mas especialmente com as tarefas que realiza. Portanto, os docentes temáticos tornam-se mais engajados em um ambiente de trabalho que lhes proporciona satisfação com chefia, colegas e tarefas e vice-versa. A hipótese H_3 pode ser considerada não totalmente verdadeira.

Na Tabela 3 estão dispostos os resultados de índices de correlação calculados para os docentes auxiliares. Observam-se dois valores positivos e significativos de associação entre absorção e satisfação com os colegas ($r=0,32$; $p<0,05$) e satisfação com o salário ($r=0,36$; $p<0,05$), os quais representam correlações médias. Observa-se entre os docentes auxiliares que o grau de absorção exercido por suas tarefas sobre eles caminha na mesma proporção em que eles se sentem contentes com os seus pares e com a retribuição que recebem de seu empregador em forma de salário, podendo-se considerar a recíproca como verdadeira.

Tabela 3: Índices de correlação (r de Pearson) entre as dimensões de satisfação no trabalho e engajamento no trabalho de docentes auxiliares ($n=40$)

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7
Dimensões de Satisfação no Trabalho							
1 - Satisfação com a chefia	-						
2 - Satisfação com os colegas	0,24	-					
3 - Satisfação com as tarefas	0,29	0,41**	-				
4 - Satisfação com as promoções	0,38*	0,37*	0,63**	-			
5 - Satisfação com o salário	0,31	0,43**	0,54**	0,61**	-		
Dimensões de Engajamento no Trabalho							
6 - Absorção	-0,09	0,32*	0,27	0,20	0,36*	-	
7 - Vigor	0,36*	0,28	0,53**	0,34*	0,33*	0,38*	-

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

No que tange às relações entre a dimensão vigor de engajamento no trabalho e as cinco de satisfação no trabalho, foram produzidos quatro índices positivos e significativos: um valor médio com satisfação com a chefia ($r=0,36$; $p<0,05$), um valor grande com satisfação com as tarefas ($r=0,53$; $p<0,01$) e outros dois valores médios com as promoções ($r=0,34$; $p<0,01$) e com o salário ($r=0,33$; $p<0,05$). Consoante tais resultados, pode-se considerar serem os docentes auxiliares mais fortemente revigorados quando estão contentes com suas tarefas, seguido por quando também se contentam com chefia, promoções e salário. Também é possível afirmar que satisfação com chefia, tarefas, promoções e salário tendem a atingir níveis proporcionais ao grau de vigor com que os docentes auxiliares realizam seu trabalho. Cabe destacar que apenas a dimensão satisfação com colegas foi a única que não apresentou valor significativo de correlação com o estado de

vigor vivenciado no trabalho. Diante das evidências pode-se reconhecer a H_4 como não sendo totalmente verdadeira.

Os resultados obtidos com os testes de H_3 e H_4 permitem alinhá-los, mesmo que parcialmente, aos pressupostos de Bakker, Demeroute e Brummelhuis (2012) para os quais existe a possibilidade de trabalhadores que conseguem vivenciar experiências positivas no trabalho - como as que se estruturam psicologicamente de satisfações com tarefas, colegas e salário, tenderem a fortalecer as duas dimensões do engajamento: levar trabalhadores a se sentirem mais revigorados e absorvidos pelo trabalho.

Conclusões

Os resultados apresentados na seção anterior permitem afirmar que as quatro hipóteses testadas revelaram-se não totalmente suportadas. Isto é, não há diferença entre os escores médios de

satisfação e engajamento dos docentes temáticos e auxiliares na universidade pesquisada e tampouco foram obtidos índices de correlação significativos entre todas as cinco dimensões de satisfação no trabalho e as duas de engajamento no trabalho.

Através deste estudo, tornou-se evidente que não existe diferença significativa entre docentes temáticos e auxiliares em nenhuma das dimensões de satisfação e engajamento no trabalho. Estes resultados sugerem que os dois grupos de docentes apresentam semelhança quanto ao seu grau de satisfação no trabalho, nas dimensões de satisfação com colegas, chefia, tarefa, salário e promoções e nas dimensões de engajamento no trabalho que tangem vigor e absorção. Por outro lado, ao se analisar índices de correlação entre as duas variáveis investigadas observaram-se distinções entre os dois grupos: os docentes temáticos parecem manter seu engajamento no trabalho mais associado a fatores de satisfação no trabalho originários de relações sociais com colegas e de contentamento com a natureza do trabalho que realizam. Por outro lado, os docentes auxiliares apresentaram um quadro diferente visto que seu engajamento no trabalho tende a se associar mais fortemente a satisfação com a própria tarefa e a manter relações mais frágeis com as outras dimensões de satisfação no trabalho.

Reconhece-se como limitação do estudo o fato de ter sido usado como participantes apenas docentes de uma instituição de ensino superior. Sugere-se a futuros estudos

acerca de satisfação e engajamento de professores temáticos e auxiliares de EAD que ampliem suas amostras de tal forma que possam ser comparados grupos oriundos de instituições particulares e públicas, com o pressuposto de que diferenças significativas possam ser observadas. Ressalta-se ainda que futuras pesquisas poderão analisar outras variáveis do comportamento organizacional no ambiente de EAD, uma vez que este método de ensino é uma tendência educacional e tecnológica que cresce consideravelmente a cada ano, não somente no Brasil como em diferentes países.

Os dois campos de estudos em que se encontram instalados os conceitos de satisfação e engajamento no trabalho – saúde ocupacional e comportamento organizacional, ainda requerem dos estudiosos a eles afiliados uma maior interação para que se possa prosseguir na compreensão dos dois fenômenos. Tal afirmativa deriva da possível distinção que ambos os campos tratam os dois fenômenos: enquanto os estudiosos da saúde ocupacional focalizam satisfação e engajamento como uma variável de resultado sob a ótica de indicadores de vida saudável no trabalho, os pesquisadores do comportamento organizacional têm outra visão: satisfação e engajamento são bons antecedentes de desempenho no trabalho. Os resultados do presente estudo revelaram a existência de relações parciais entre os dois fenômenos. Assim sendo, uma agenda de pesquisa poderá ser construída tentando investigar quais são os principais fatores do

ambiente organizacional que impactam simultaneamente sobre um e outro fenômeno e, especialmente, quais ações gerenciais estariam associadas a eles.

Por outro lado, a crescente ampliação de espaços para o exercício da docência em ambientes virtuais poderia também levar estudiosos e gestores acadêmicos a mapearem com mais detalhes as sutilezas deste desenho de trabalho para verificar não somente quais os fatores dele integrantes favoreceriam a saúde ocupacional como também o desempenho proveitoso dos docentes temáticos e auxiliares de EAD.

Referências

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011a). Work engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011b). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-233.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: integration and future research on work engagement. In A. B., Bakker, M. P. Leiter (Orgs.), *Work Engagement: a handbook of essential theory and research* (p. 181-196). New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology*. London: Work & Stress.
- Capitão, C. G., Scortegagna, S. A., & Baptista, M. N. (2005). A importância da avaliação psicológica na saúde. *Avaliação Psicológica*, 4(1), 75-82.
- Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2 ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Hackman, R & Porter, L.W. (1971). Predicciones de la eficiencia en el trabajo por la teoria de las expectativas. In: E. A. Fleishman, & A. R. Bass (Orgs.), *Estudios de psicologia industrial y del personal*. (p. 295-304). México: Trilhas.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Hair Jr., J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. P. Dunnette (Org.), *Handbook of I/O Psychology* (pp.1294 -1349). Minnesota: Rand McNally.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Mumtaz, A., Khan, I., Aslam, D. H., & Ahmad, B. (2011). Impact of HR Practices on job Satisfaction of University Teacher: Evidence from Universities in Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 1(3), 10-17.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows* (3a. ed). New York: McGraw-Hill.
- Roelen, C. A. M., Koopmans, P. C., Notenbomer, A., & Groothoff, J. W. (2008). Job satisfaction and sickness absence: a questionnaire survey. *Occupational Medicine*, 58(8), 567-571.
- Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, H. A. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review. *Occupational Medicine*, 53(3), 191-200.
- Shaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71- 92.
- Siqueira, M. M. M. (Org.) (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M., & Ferreira, M. L. C. B. (2005). Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *ROC - Revista Organizações em Contexto*, 1(2), 47-67.

Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Lima, L. G., Agapito, P. R., & Souza, W. S. (2011). Construção e validação fatorial da Escala de Engajamento no Trabalho - EEGT. *Anais do Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde*, 2/1. Retrieved July 5, 2013, from <http://www.metodista.br/ev/psicologia-da-saude/anais/simposio.pdf/view>

Tella, A, Aveni, C. O., & Poppola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State. *Library Philosophy and Practice*, 1, 2-5. Retrieved July 5, 2013, from <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/lpp/2007.htm>

Torrente, P., Salanova, M.; Llorens, S.; & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: how team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106-112.

Warr, P., & Inceoglu, I. (no prelo). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Recebido em: 14/05/2012

Aceito em: 13/02/2013