



INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA
PRÓ REITORIA DE GRADUAÇÃO
CAMPUS GUARABIRA
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO COMERCIAL

RAFAEL RAMALHO DE SANTANA

ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO
FEDERAL DA PARAÍBA

GUARABIRA/PB

2019

Rafael Ramalho de Santana

**ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO
FEDERAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Comercial do Instituto Federal da Paraíba – Campus Guarabira, como requisito obrigatório para a obtenção do título de tecnólogo em Gestão Comercial.

Orientador(a): Tatiana Losano de Abreu, Ma.
Coorientador(a): Bruna Lyra Alves de Almeida, Ma.
Coorientador(a): Anna Cecília Chaves Gomes, Dra.

GUARABIRA, PB

2019

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DO IFPB - GUARABIRA

S231e Santana, Rafael Ramalho de
Envolvimento com o trabalho dos servidores do Instituto Federal da Paraíba / Rafael Ramalho de Santana. – Guarabira, 2019.
20f.: il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Tecnólogo em Gestão Comercial) – Instituto Federal da Paraíba, Campus Guarabira, 2019.

“Orientação: Profª. Dra. Tatiana Losano de Abreu.”

Referências.

1. Comportamento Organizacional. 2. Envolvimento com o Trabalho.
3. Instituto Federal da Paraíba. I. Título.

CDU 658.3


RAFAEL RAMALHO DE SANTANA

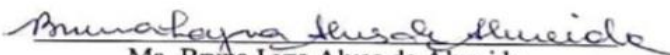
**ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO DOS SERVIDORES DO INSTITUTO
FEDERAL DA PARAÍBA**


Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso Superior de Tecnologia
em Gestão Comercial do Instituto Federal da
Paraíba – Campus Guarabira, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
tecnólogo em Gestão Comercial.

Defendida em: 15 / 05 / 2019.

BANCA EXAMINADORA


Ma. Tatiana Losano de Abreu
Orientador


Ma. Bruna Lyra Alves de Almeida
Membro Examinador Interno


Prof. Almir Regis Gouveia Neto
Membro Examinador Externo

RESUMO

O envolvimento com o trabalho é apontado como um dos principais vínculos afetivos do indivíduo com suas atividades profissionais, estudos mostram que a influência da percepção de suporte organizacional reduz o absenteísmo e a intenção de sair da organização, por isso se faz necessário verificar o grau de envolvimento com o trabalho que encontrasse o indivíduo. Este estudo tem por objetivo verificar o nível de envolvimento com o trabalho em que se encontram os servidores do Instituto Federal da Paraíba. O instrumento de pesquisa foi um questionário com cinco frases e uma escala de respostas, que busca identificar o vínculo do funcionário com seu trabalho, construído na plataforma *survey monkey*, que foi aplicado por meio do envio do link para todos os e-mails dos servidores do IFPB registrados no SUAP, retornando 321 para estudo. A análise e tratamento dos dados obtidos foram feitos com o uso do Software EXCEL, que no geral aponta uma certa desconfiança com o trabalho, podendo causar uma prestação de serviço inadequada aos padrões da instituição, exceto quando analisamos os dados isoladamente por faixa etária e renda, que indica envolvimento com o trabalho em alguns aspectos específicos.

Palavras-chave: Envolvimento com o trabalho; Comportamento Organizacional; Instituto Federal da Paraíba.

ABSTRACT

Involvement with work is pointed out as one of the main affective bonds of the individual with their professional activities, studies show that the influence of the perception of organizational support reduces absenteeism and the intention to leave the organization, so it is necessary to verify the degree of involvement with the work that the individual encountered. This study aims to verify the level of involvement with the work in which the servers of the Federal Institute of Paraíba are located. The research instrument was a questionnaire with five sentences and a scale of responses, which seeks to identify the employee's link with his work, built on the survey monkey platform, which was applied by sending the link to all the e-mails of the servers of the IFPB registered in the SUAP, returning 321 for study. The analysis and treatment of the data obtained was done using the EXCEL Software, which in general indicates a certain distrust of the work, and may cause an inadequate service delivery to the institution's standards, except when analyzing the data by age group and income alone , which indicates involvement with the work in some specific aspects.

Key Words: Involvement with work; Organizational behavior; Federal Institute of Paraíba.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	07
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	08
2.1 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO.....	09
2.1.1 Autoestima e estado de fluxo.....	11
3. METODOLOGIA.....	12
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	14
4.1 PERFIL DOS SERVIDORES.....	14
4.2 ANÁLISE DO GRAU DE ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO.....	15
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERÊNCIAS.....	20

INTRODUÇÃO

O envolvimento com o trabalho é apontado como um dos principais vínculos afetivos do servidor com suas atividades profissionais. A literatura confirma a influência da percepção de suporte organizacional na redução de absenteísmo e da provável intenção de sair da organização, pois ao estimular a satisfação, o envolvimento e o comprometimento no trabalho, o bem-estar com o trabalho é reforçado (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

Afim de intensificar o comprometimento profissional, o funcionário, ao ser contratado, deve cumprir realmente o que propôs, realizando bem as tarefas que foram designadas, buscando sempre o sucesso da empresa. É necessário observar o nível de envolvimento com o trabalho, identificar-se com as atividades realizadas e estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização (SAMPAIO, 1999).

Rosenstock (2011) aponta que o envolvimento com o trabalho tem como fundamento a maneira como as pessoas se identificam com o trabalho, participam ativamente dele e consideram seu desempenho como algo valioso. Haja vista que, quando não há um envolvimento com o trabalho desempenhado, acaba gerando um descomprometimento com o trabalho desenvolvido.

Desta forma, verifica-se que o envolvimento com o trabalho é algo que deve ser analisado nas organizações, que necessitam de colaboradores sempre empenhados no seu trabalho. Saber o nível de envolvimento que se encontram os colaboradores ajudará os gestores a tomar medidas e fazer com que a organização tenha uma atmosfera que proporcione o envolvimento dos colaboradores.

Levando em consideração que a educação no Brasil foi o segmento que mais se desenvolveu nas últimas décadas, sendo um dos principais pilares da sociedade, se faz necessário ter um acompanhamento dos funcionários dessas organizações educacionais (LEAL, 2012).

O Instituto Federal da Paraíba (IFPB), contribuiu para o crescimento da educação no país, uma instituição voltada para o ensino público, é uma autarquia federal ligada ao Ministério da Educação e Cultura – MEC, uma das instituições que mais cresceu desde a sanção da Lei nº 11.892/2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, viabilizando sua expansão por todas regiões da Paraíba, contando com 21 unidades é referência no ensino profissional (IFPB, 2014). A referida instituição apresentou considerável crescimento

nos últimos anos, através do aumento de campus, cursos e, por consequência, da equipe de servidores.

Com o presente trabalho, buscou identificar o nível de envolvimento com o trabalho dos servidores do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), que se justifica por ser tratar de um instituto referência em ensino profissional no estado da Paraíba, que exige um quadro de funcionários dedicados e envolvidos com trabalho para desempenhar bem suas funções e ajudar na formação de bons profissionais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Siqueira (2009), existem três dimensões que constituem o bem-estar no trabalho: satisfação no trabalho; envolvimento com o trabalho; e comprometimento organizacional afetivo. A Figura 1 representa tal modelo de bem-estar organizacional.

Figura 1 - Modelo teórico de bem-estar no trabalho – BET



Fonte: SIQUEIRA, 2009, p. 250

As empresas que não valorizam ou não investem no bem-estar do colaborador estarão colocando em risco o próprio sucesso, uma vez que sem o alinhamento do comprometimento organizacional efetivo, a satisfação no trabalho e o envolvimento com o trabalho, descritos por Siqueira (2009), o indivíduo estará propício à má tomada de decisão, afetando diretamente os resultados da organização (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014).

Apesar de ser um tema em constante variação de conceitos, o bem-estar no trabalho é a caracterização de aspectos positivos e negativos que rodeiam o indivíduo em seu ambiente de trabalho, e isso fará com que ele esteja engajado com seu trabalho bem como sua satisfação

e bem-estar no ambiente no qual está inserido (GOMIDE JÚNIOR; SILVESTRIN; OLIVEIRA, 2015).

Além disso, um ambiente com alto índice de estresse, barulho, a má qualidade do ar e até mesmo a má qualidade da ergonomia podem causar o mal-estar que contribuirá para o desenvolvimento dos aspectos negativos que farão com que o indivíduo se torne improdutivo, impaciente, que o leve à falta de afeto com os colegas de trabalho e também que acarrete na desmotivação do mesmo (CAVALCANTE; SIQUEIRA; KUNIYOSHI, 2014), fazendo com que não esteja envolvido com a organização e muito menos com o trabalho.

A falta de envolvimento com o trabalho é também um reflexo da insuficiência dos meios e instrumentos de trabalho, que vão desde a estrutura física inadequada à falta de material e de equipamentos e, para além dos recursos materiais, a insuficiência para lidar com as limitações. (ROSENSTOCK, 2011).

2.1 ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

O envolvimento com o trabalho ocorre quando um indivíduo, ao realizar determinada atividade ou função no contexto de uma organização - seja ela qual for em relação ao ramo da atividade -, se envolve com suas atividades rotineiras nas quais o colaborador possa sentir prazer ou desprazer perante tal função exercida (RIBEIRO; SANTANA, 2015).

O tema envolvimento com o trabalho foi definido por Lodahl e Kejner como o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima, e considera que o indivíduo já tenha uma ligação com a organização a partir do primeiro contato (LODAHL e KEJNER, 1965).

Para Siqueira (2008) esse envolvimento com o trabalho também é conhecido como engajamento. O engajamento é visto como um aspecto positivo, tanto para o colaborador quanto para a empresa, na qual é constituída de empregados que se identificam com suas funções a ponto de perderem a noção de tempo por se prender na atividade à qual foi destinado a fazer, entrando em estado de fluxo. Isso ocorre pelo sentimento de dedicação, entusiasmo ou mesmo de que algo lhes seja desafiado. Este nível de engajamento, ou de satisfação, irá determinar o quão comprometido os colaboradores estarão com suas funções (BAKKER; LEITER, 2010).

Para Bakker (2011), o engajamento também incidirá sobre os aspectos relacionados ao bem-estar ocupacional dos colaboradores, de forma geral e individual, pois estes

colaboradores estarão aptos ao exercício de qualquer atividade a partir do momento em que conseguirem conciliar seu bem-estar no trabalho de forma física, cognitiva e emocional.

Alguns aspectos que serão essenciais para identificar se um colaborador se encontra engajado à organização, ou não, foram determinados por Mowday, Steers e Porter (1979). Estes elementos são:

- a) Internalização dos objetivos e valores da organização;
- b) Envolvimento com o papel organizacional no contexto desses objetivos e valores;
- c) Desejo de permanecer na organização por um longo período para o alcance dos objetivos e valores;
- d) Prontidão para exercer esforços para o alcance dos objetivos e valores.

Os aspectos citados estão conectados a um contexto de cultura organizacional, ou seja, estão de acordo com os princípios morais e éticos da organização à qual estão inseridos, bem como regras e costumes internos aos quais os colaboradores serão influenciados. Segundo Newstrom (2008), a relação da cultura da organização também influenciará no bem-estar do indivíduo, fazendo-o agir, ou não, conforme os aspectos apontados por Mowday, Steers e Porter (1979).

Mediante a visão dos autores, os colaboradores que estiverem em um ambiente no qual não estejam confortáveis com as políticas impostas ou mesmo com o perfil ético de seus colegas, também não estarão envolvidos ou engajados com seu trabalho, uma vez que isso poderá impactar no relacionamento interno e conseqüentemente influenciar na qualidade do serviço prestado.

Conforme apontado por Siqueira (2009), o envolvimento com o trabalho, apesar de seus aspectos negativos quando demasiadamente, tem também seus aspectos positivos tanto para o colaborador como para a organização. Para o colaborador, a satisfação e a felicidade em contribuir com o alcance dos objetivos organizacionais são indispensáveis para determinar o envolvimento do indivíduo com o trabalho (SIQUEIRA, 2009).

O colaborador deverá ter a perspectiva de que também é dono da organização, e por isso procurará cumprir com suas atividades da melhor forma possível, também preservando um bom relacionamento com seus colegas de trabalho.

A organização também ganha a partir do momento em que detém um colaborador cujo envolvimento com o trabalho esteja alinhado ao seu capital psicológico. Têm-se por capital psicológico como uma circunstância individual positiva em colaboradores cujas características são: confiança para atividades mais complexas; perspectiva de sucesso; e que

seja resiliente, principalmente em confrontos (LUTHANS, 2004; AVEY et al., 2011).

O capital psicológico é a visão que a organização tem sobre o indivíduo, e as características apontadas pelos autores, em relação a envolvimento com o trabalho, são levadas em consideração quando se quer avaliar o desempenho de um colaborador para uma possível promoção, por exemplo.

Desta forma, têm-se um ciclo entre colaborador e organização, no qual o colaborador age conforme as determinantes da empresa e consegue bons resultados organizacionais, e, em consequência disto, a organização o reconhece e assim consegue entrar em um ciclo no qual ambas as partes ganharão à medida que os resultados esperados ou superados forem alcançados.

Porém, por outro lado, assim como existe a falta de engajamento, existe também o engajamento ou envolvimento demasiado do colaborador com seu trabalho. O excesso de envolvimento com o trabalho poderá causar, em algum momento, o esgotamento físico, cognitivo e emocional do indivíduo, no qual esse esgotamento é conhecido pela síndrome de Burnout (SIQUEIRA; PADOVAM, 2008).

Como visto no início desse tópico, envolvimento com o trabalho foi definido por Lodahl e Kejner (1965) que uma pessoa tem sua autoestima afetada pelo grau que se desempenha no seu trabalho. Depois de mais de quatro décadas, Siqueira (2008) define como estado de completa absorção e assimilação pelo trabalho, chegando a ficar em estado de fluxo, com isso se faz necessário que tenhamos em mente o conceito de autoestima e estado de fluxo.

2.1.1 Autoestima e estado de fluxo

Para Dini, Ferreira e Quaresma (2004) a autoestima é vista como o sentimento, o apreço e a consideração que cada pessoa sente por si própria, ou seja, o quanto ela gosta de si, como ela se vê e o que pensa sobre ela mesma. O estudo feito por Paschoal e Tamayo (2005) sobre estresse ocupacional aponta que indivíduos com baixa autoestima tem altos níveis de estresse ocupacional, e considera que a autoestima tem sido vista como um recurso para o processo de enfrentamento, capaz de influenciar a avaliação dos eventos e os comportamentos emitidos para lidar com os causadores do estresse no ambiente de trabalho.

Há necessidade em manter a autoestima alta, pois pode ser considerada responsável pelo sucesso da organização, mantendo a autoestima elevada garante que o ambiente corporativo esteja com boa qualidade (FRANÇA, 2014).

A autoestima pode ser fortalecida após uma experiência de estado de fluxo, onde sua autoestima fica mais alta do que nos momentos fora do estado de fluxo. No estudo realizado por Kamei (2014) as pessoas relataram que têm mais êxito, que se sentem melhores depois do *flow* (estado de fluxo). O autor ainda afirma que quando a atividade flui de forma agradável, tem a sensação que o tempo passa despercebido, gerando a ideia que 1 hora passou em 1 minuto, e encerra a atividade em um estado emocional positivo, e com a autoestima elevada.

Csikszentmihalyi (1990) afirma que *flow* é uma experiência subjetiva específica, um estado mental de operação em que o indivíduo está imerso totalmente no que está fazendo, por estarem tão envolvidas com as atividades passam a fazê-las de forma espontânea, as pessoas deixam de estar cientes de si próprios e das atividades que estão realizando fazendo quase que no automático. Kamei (2014) complementa que o estado de fluxo ocorre quando a pessoa ama o que faz e tem compreensão do seu propósito, totalmente focado na atividade que está fazendo é capaz de atingir um elevado nível de conexão com ela, onde mais nada importa, como se naquele momento, estivesse vivendo uma realidade paralela.

Siqueira (2008) diz que o trabalho também pode fazer com que o indivíduo entre em estado de fluxo, isso é observado quando as atividades de trabalho são desafiantes, quando necessitam de habilidades específicas e os objetivos e feedback sejam claros e imediatos.

Segundo Kamei (2014), para alcançar o estado de fluxo o indivíduo precisa aumentar suas habilidades ou diminuir os desafios. Para continuar em estado de fluxo é preciso sempre progredir e aprender novas habilidades, subindo constantemente para estágios de maior complexidade (CSIKSZENTMIHALYI, 2018).

3. METODOLOGIA

Saber o nível de envolvimento com o trabalho é necessário, pois um servidor envolvido com o seu trabalho o vê como um fornecedor de bem-estar e realiza-se como pessoa e também como profissional (ROCHA; SILVA; CERETTA, 2016).

Esta pesquisa é quantitativa com finalidade exploratória descritiva. Que analisou os dados obtidos de uma escala, que foi construída e validada por Lodhal, Kejner (1965) e validada no Brasil por Siqueira (2008), a Escala de Envolvimento com o Trabalho – EET, escala essa constituída de cinco frases que pode ser observadas no Quadro 1, onde o indivíduo vai indicar o quanto concorda em uma escala de 1 a 7 o que melhor representa a resposta.

Quadro 1 – Escala de envolvimento com o trabalho – EET

Escala de respostas	Afirmativas
1 = Discordo totalmente	() As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.
2 = Discordo moderadamente	() As horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia.
3 = Discordo levemente	() As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem o meu trabalho.
4 = Nem concordo nem discordo	() Eu como, vivo e respiro o meu trabalho.
5 = Concordo levemente	() Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.
6 = Concordo moderadamente	
7 = Concordo totalmente	

Fonte: Adaptado de Siqueira, 2008

Para chegar ao escore médio da EET foi feita a soma dos valores de cada resposta do respondente e dividido pelo número de perguntas. Quanto maior o escore, maior será o grau de envolvimento com o trabalho, ou seja, resultado entre 5 e 7 indica envolvimento, sendo mais forte à medida que o resultado se aproxima de 7. Entre 1 e 3,9 mostra envolvimento frágil, tornando mais frágil na medida que esse resultado chega perto de 1. Entre 4 e 4,9 representa uma indiferença ou desconfiança do indivíduo. Para que o resulta da EET seja confiável deve se aplicar esse questionário em ambiente tranquilo e confortável e sem tempo limite de aplicação (LODAHL e KEJNER, 1965).

O universo de pesquisa foi os servidores do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), instituição voltada para a educação pública, que surgiu para contribuir para a ampliação e melhoria da educação básica. A partir da LDB 9.394/96 a educação superior passou por algumas mudanças, ampliou e flexibilizou a oferta de ensino, proporcionando as instituições a necessidade de ampliar o quadro de servidores (CAVALCANTI, 2016).

O instituto conta com 21 unidades distribuídas por todo estado, com base na Portaria do Ministério da Educação nº 378 de 09 de maio de 2016, são as unidades: 15 Campus (Cabedelo, Cajazeiras, Campina Grande, Catolé do Rocha, Esperança, Guarabira, Itabaiana, Itaporanga, João Pessoa, Monteiro, Patos, Picuí, Princesa Isabel, Santa Rita e Souza); 3 Campus avançado (Cabedelo Centro, João Pessoa Mangabeira e Soledade); e 3 Campus em fase de implantação (Campus Avançado de Areia, Centro de Referência de Santa Luzia e Campus Avançado em Implantação de Pedras de Fogo).

O instituto oferece um leque de cursos presenciais e de Ensino A Distância - EAD, nas modalidades integrado ao ensino médio, subsequente, superior e pós-graduação.

Em 2015 houve um pré-teste com a pesquisa no intuito de ser corrigido algum problema que pudesse aparecer. O questionário que conta com 5 afirmativas, relacionadas ao

envolvimento com o trabalho, foi enviado através de e-mail no ano de 2016, para os servidores do Instituto Federal da Paraíba – IFPB, com link para o *survey monkey* para todos os 2847 e-mails registrados no SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública. Obteve-se um retorno de 321 respondidos.

A análise e tratamento dos dados deu-se com aplicação de técnicas e métodos estatísticos descritivo usando o *Software EXCEL*.

Examinando dessa forma os dados obtidos, conseguimos apontar se os servidores da instituição estão ou não envolvidos com o trabalho no Instituto Federal da Paraíba - IFPB.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente foi caracterizado o perfil dos entrevistados. Analisamos o envolvimento com o trabalho, chegando ao nível de envolvimento que se encontra os servidores do IFPB. Foi feito o estudo em relação da faixa etária, descobrindo em qual geração tecnológica se encontra o maior nível de envolvimento com o trabalho. Veremos como está o envolvimento dos servidores levando em consideração sua renda, descobriremos se um alto salário favorece o envolvimento com o trabalho.

4.1 PERFIL DOS SERVIDORES

Tabela 1: Perfil dos servidores do IFPB.

Cargo	Titulação	Média Salarial (R\$)	Média Idade	Frequência %
Professor(a) Efetivo(a) 20h	Mestrado	3.586,00	47	0,31
	Doutorado	23.500,00	48	0,63
Professor(a) Efetivo(a) 40h	Especialização	7.750,00	38	0,63
	Doutorado	9.3333,33	46	0,94
Professor(a) Efetivo(a) Dedicção Exclusiva	Graduação	4.133,33	40	0,94
	Especialização	5.769,57	38	7,24
	Mestrado	8.196,94	37	34,28
	Doutorado	11.028,00	40	15,72
Professor(a) Substituto(a) 40h	Graduação	2.800,00	27	0,31
	Especialização	5.166,67	28	0,94
	Mestrado	6.000,00	32	0,63
Técnico(a) Administrativo(a)	Graduação	3.025,64	32	10,38
	Especialização	4.492,95	38	18,87
	Mestrado	7.161,11	35	5,67
	Doutorado	8.354,36	46	1,57
Outro	Especialização	11.000,00	38	0,31
	Mestrado	8.000,00	43	0,63
Total				100

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2018).

Observa-se que 56,6% da amostra são homens, com idade média de 38 anos. A Tabela 1 está retratando o perfil dos respondentes com relação aos cargos, a titulação, a média salarial e a média de idade.

Na Tabela 1, observa-se que a maioria são professores de dedicação exclusiva com titulação em mestrado (34,28%), com renda média de R\$ 8.196,94 e idade média de 37 anos. Em relação a titulação, verifica-se a constante preocupação em manter um nível profissional de qualidade, pois, os professores em sua maioria possuem mestrado (34,28%) e doutorado (15,72%) elevando a confiança da sociedade, que busca por profissionais qualificados e serviços bem prestados. Observando a titulação dos técnicos administrativos, vê-se que em sua maioria possuem especialização (18,87%), reforçando o estudo de Antunes (2015), onde a partir do Decreto nº 5.824, de 29 de julho de 2006, que concede incentivos à qualificação e efetivação do enquadramento por nível de capacitação, para os integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos, houve melhoria na qualificação e aumento da renda desses profissionais.

As médias salariais entre homens e mulheres chegam a uma diferença de R\$ 1.400,00, onde os homens ganham em média de R\$ 7.612,33 e as mulheres R\$ 6.212,12, cenário esse explicado com análise por titulação entre homens e mulheres. Entre os homens 20,56% tem doutorado, 36,67% tem mestrado, 28,33% tem especialização e 14,44% tem graduação. Já entre as mulheres 15,18% tem doutorado, 43,8% tem mestrado, 31,2% tem especialização e 9,82% tem graduação.

4.2 ANÁLISE DO GRAU DE ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO

A interpretação dos resultados obtidos levará em consideração que quanto maior o valor do escore médio, maior será o grau de envolvimento do servidor com o trabalho. Observa-se na Tabela 2 como os servidores do IFPB estão envolvidos com o trabalho.

Tabela 2: Média dos escores da escala do envolvimento com o trabalho dos servidores do IFPB.

Escala de Envolvimento com o trabalho – EET	Média
1. As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.	4,37
2. As horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia.	4,12
3. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem o meu trabalho.	3,99
4. Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	3,12
5. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	5,01
Escore médio da EET	4,12
Escore médio Sexo Masculino	4,17
Escore médio Sexo Feminino	3,95

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2018)

As médias das respostas dos entrevistados apontam que há indiferença no envolvimento dos servidores do IFPB (escore médio equivale a 4,12). Ao fazer um recorte por sexo, os homens têm escore médio 4,17, seguindo a mesma tendência da média geral, porém no grupo de mulheres obteve escore médio de 3,95 apresentando envolvimento frágil.

As respostas obtidas no terceiro item que diz que as coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem meu trabalho, e no quarto item que mostra o quando que o indivíduo está vivendo só para o trabalho dizendo que, eu como vivo e respiro meu trabalho, influenciaram para baixo o escore médio, já que foram os itens com menor nível de concordância. Especificamente o item 4 (quatro) mostra uma discordância maior quando se afirmou uma conexão mais profunda entre o trabalho e a vida do entrevistado, que deixa claro que os servidores estão envolvidos, mas a vida externa a instituição é mais importante. O quinto item foi o que apresentou maior concordância, o que mostra uma ligação pessoal com o trabalho, mesmo que discreto.

O envolvimento excessivo do colaborador com seu trabalho pode causar esgotamento físico e emocional, por outro lado a autoestima afetada pode atrapalhar o desenvolvimento de suas atividades, de modo que o estado mediano que se encontram os servidores do IFPB, pode ser fortalecido, melhorando o bem estar no ambiente de trabalho, fortalecendo o sucesso da organização, como relata o estudo de Kamei (2014), que profissionais envolvidos desempenham melhor suas funções e ficam com a autoestima elevada. Na Tabela 3 é possível observar como estão envolvidos os servidores a partir da idade dos entrevistados.

Tabela 3: Envolvimento com trabalho por faixa etária.

EET	Faixa etária				
	18 a 27 Anos	28 a 37 anos	38 a 47 anos	48 a 57 anos	58 a 67 anos
1. As maiores satisfações da minha vida vêm de meu trabalho.	4,51	4,01	4,63	4,87	5,20
2. As horas que passo trabalhando são as melhores horas de meu dia.	3,94	3,76	4,37	4,85	5,00
3. As coisas mais importantes que acontecem na minha vida envolvem o meu trabalho.	4,06	3,63	4,14	4,68	5,00
4. Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	3,34	2,83	3,15	3,51	4,80
5. Eu estou pessoalmente muito ligado ao meu trabalho.	5,31	4,75	5,06	5,26	6,30
Escore médio da EET	4,23	3,80	4,27	4,63	5,26

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2018)

A partir da faixa etária percebe-se que os entrevistados entre 28 a 37 anos possuem envolvimento com o trabalho frágil, esta faixa de idade está mais propensa à mudanças e a

inovação, e de acordo com estudos anteriores, os servidores percebem que o instituto preza pela qualidade do serviço prestado à sociedade e tem foco na educação, mas não sentem que a organização incorpora inovações ao ambiente organizacional (ANTUNES, 2015). Os servidores desta faixa etária são inseridos na chamada geração Y (ENGELMANN, 2009). Esta geração é vista como geração dos resultados, são motivados por novos desafios, nasceram na época das tecnologias e internet, por serem dinâmicos tem uma facilidade em mudar de organização (LANCASTER; STILLMAN, 2011). Logo, nota-se um desprendimento ao comprometimento com a organização e percebe-se que o baixo envolvimento com o trabalho dessa faixa etária condiz com as características da geração Y, justificando assim seu baixo envolvimento.

Já na faixa etária entre 58 a 67 anos indica que os servidores dessas idades estão envolvidos com o trabalho, mostrando que a faixa etária está envolvida mesmo com uma possível falta de recursos, recursos esses que não é fator primordial para que essa geração se envolva com o trabalho; Essa faixa etária vivenciou toda uma escassez de recursos e instabilidades no mercado gerado no pós-guerra. Segundo Oliveira (2009) na faixa etária que se encontram os indivíduos envolvidos com o trabalho são da geração tecnológica *Baby Boomers*, são pessoas nascidas entre 1940 a 1960 após segunda guerra mundial, são pessoas consideradas motivadas, otimistas e dedicadas ao serviço, valoriza os laços de fidelidade com a organização, o que pode explicar porque essa faixa etária tem um nível alto de envolvimento com o trabalho.

A Tabela 4 mostra a influência da renda com o envolvimento com o trabalho dos servidores do IFPB.

Tabela 4: Influência da renda com o envolvimento com o trabalho.

EET	Renda				
	R\$ 1.000,00 a 9.999,99	R\$ 10.000,00 a 19.999,99	R\$ 20.000,00 a 29.999,99	R\$ 30.000,00 a 39.999,99	R\$ 40.000,00 a 49.999,99
1. As maiores satisfações da ...	4,41	4,11	7,00	1,00	6,00
2. As horas que passo trabalhando ...	4,13	4,02	7,00	2,00	5,00
3. As coisas mais importantes...	3,98	3,95	7,00	1,00	5,50
4. Eu como, vivo e respiro meu trabalho.	3,02	3,50	5,00	1,00	6,00
5. Eu estou pessoalmente...	4,97	5,09	6,00	6,00	6,00
Escore médio da EET	4,10	4,13	6,40	2,20	5,70

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2018)

O trabalho não é visto exclusivamente como forma de obter a renda, mas também atividade que proporciona realização pessoal (KUBO; GOUVÊA, 2012). A partir dos dados obtidos, demonstra que apesar de alguns servidores receberem uma renda entre R\$ 30.000,00 a R\$ 39.999,00, possuem envolvimento frágil, a renda não é o que determina a relação com o trabalho, nem influenciam no envolvimento com a organização. O rendimento entre 20.000,00 a 29.999,99, possui alto envolvimento com o trabalho, com resultado que se distancia bastante da próxima faixa de renda. Com essa análise podemos perceber que um alto rendimento salarial não é motivo para os servidores terem um nível alto de envolvimento com o trabalho, Mayo (1959) já afirmava isso dizendo que as pessoas não são motivadas apenas pelo salário, mas também pelo sentimento de pertencer a um grupo, ser reconhecida por seu trabalho e esforço. A gestão deve estar atenta às questões motivacionais, e promover incentivos, melhorias no desempenho dos servidores e qualidade de vida no trabalho.

A Tabela 6 mostra a relação do envolvimento com o trabalho dos servidores levando em consideração se residem ou não na cidade em que trabalham.

Tabela 6: Relação do envolvimento com o trabalho com o campus em que o servidor atua.

Campus	Escore médio da EET	Trabalha na cidade que reside (%)	
		Sim	Não
Santa Rita	4,75	0	100,00
Avançado Cabedelo Centro	4,06	28,57	71,43
Souza	4,31	85,00	15,00
Picuí	4,32	26,67	73,33
Princesa Isabel	3,75	26,32	73,68
Patos	3,82	61,11	38,89
Monteiro	4,46	38,46	61,54
Guarabira	4,27	24,14	75,86
Campina Grande	3,49	80,00	20,00
Cajazeiras	4,26	57,89	42,11
Cabedelo	4,40	42,11	57,89
João Pessoa	4,20	87,27	12,73
Outros	4,06	52,50	47,50

Fonte: Elaborado a partir dos dados da pesquisa (2018).

De modo geral, verifica-se que nenhum dos campus apresenta envolvimento forte, todos com escore variando de 3,49% (Campina Grande) e 4,75% (Santa Rita), em sete campus tem sua maioria residindo em cidade diferente a que trabalham.

Os dados mostram que 80% dos servidores do Campus Campina Grande residem na cidade onde trabalham, mas o envolvimento é considerado frágil com 3,49% de escore médio, é um dado preocupante pois esse campus tem o segundo maior número de matrículas com 12,9% de todos discentes da instituição (IFPB, 2018). O Campus Campina Grande iniciou suas

atividades no ano de 2006, considerado um campus experiente, sendo assim a gestão de pessoas do IFPB deve avaliar quais os motivos dos servidores não possuem relação afetiva com a organização.

Em contrapartida, o Campus Santa Rita, com pouco mais de cinco anos de funcionamento possui o maior escore médio (4,75), mesmo todos os servidores trabalhando fora da cidade em que moram. Esses dados demonstram que estão envolvido independente de morar ou não na cidade em que trabalha, as relações e o comportamento de cada Campus isoladamente é que irão favorecer para que os indivíduos tenham vínculos afetivos com a organização e o trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O envolvimento é componente do comportamento e da atitude do indivíduo, a partir de suas relações e da construção dos vínculos afetivos com o trabalho e com a organização (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004). Este estudo buscou analisar o nível de envolvimento com o trabalho, e espera-se que contribuam para o entendimento das relações do servidor com o IFPB.

A partir dos dados obtidos na pesquisa, nota-se que de modo geral os servidores possuem desconfiança no grau de envolvimento com o Instituto, demonstrando que as relações afetivas em geral são frágeis, com exceção da análise feita separadamente por faixa etária, renda, com resultados positivos em relação ao envolvimento com o trabalho, como servidores de idade entre 58 e 67 anos conhecidos como geração tecnológica *Baby Boomers*, que estão envolvidos com o trabalho mesmo com a ausência de recursos proveniente da grande expansão do IFPB.

O resultado geral mostra que o bem estar no trabalho encontra-se alterado, colocando em risco a produtividade dos servidores, e isso pode acarretar em uma prestação de serviço com baixa qualidade, geradas a partir do frágil envolvimento com o trabalho.

Os gestores da instituição devem procurar medidas que tornem o ambiente de trabalho atrativo aos servidores para se sentirem parte da organização, elevando o nível de envolvimento com o trabalho, provocando bons resultados.

No entanto, sugere-se outras pesquisas para aprofundar a investigação desta relação entre o servidor e a organização, e buscar novas variáveis do comportamento organizacional.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Cristiana Ferreira. **Cultura Organizacional no Contexto da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica: Um estudo com servidores técnico-administrativos.** 2015. P. 1-106. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

AVEY, J.; REICHARD, R.; LUTHANS, F.; MHATRE, K. **Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employees attitudes, behaviors, and performance.** Journal Human Resource Development Quarterly. v. 22, n. 2, 2011.

BAKKER, A. **An evidence-based model of work engagement.** Current Directions in Psychological Science. n 20, a. 4, p. 265-269, 2011. Disponível em: <<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0963721411414534>>. Acesso em: 05 Jan 2018.

BAKKER, A.; LEITER, M. **Where to go from here: integration and future research on work engagement.** New York: Psychology Press, 2010.

BRASIL. **Lei nº 9394**, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Brasília, 23 dez. 1996.

CAVALCANTE, M.; SIQUEIRA, M.; KUNIYOSHI, M. **Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas.** Pensamento & realidade. v. 29, n. 4, 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/22391/16425>>. Acesso em: 22 Abr 2018.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow the psychology of optimal experience.** New York: Harper & Row, 1990.

CSIKSZENTMIHALYI, M. **Flow, the secret to happiness.** Disponível em: <https://www.ted.com/talks/mihaly_csikszentmihalyi_on_flow?language=en#t-857421>. Acessado em: 17 ago. 2018.

Dini GM, Quaresma MR, Ferreira LM. **Adaptação Cultural e Validação da Versão Brasileira da Escala de Autoestima de Rosenberg .** Rev. Bras. Cir. Plást.2004;19(1):41-52

ENGELMANN, Deise C. **O Futuro da Gestão de Pessoas: como lidaremos com a geração Y?.** 2009. Disponível em: <<http://www.rh.com.br>> Acesso em abril de 2019.

FRANÇA, Edinara Rita de Moraes. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DO SERVIDOR PÚBLICO: Um estudo da Secretária Municipal de Saúde de Soledade.** Soledade, 2014. 52 f. Estágio Supervisionado (Curso de Administração). UPF, 2014.

GOMIDE JÚNIOR, S.; SILVESTRIN, L.; OLIVEIRA, A. **Bem-estar no trabalho: o impacto das satisfações com os suportes organizacionais e o papel mediador da resiliência no trabalho.** Revista Psicologia Organizações e Trabalho. v.15 no.1, 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572015000100003>. Acesso em 22 Abr 2018.

IFPB – **Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI** (Artigo 16 do Decreto nº 5.773 de 09/05/2006) 2015 – 2019. JOÃO PESSOA – PB, 2014

IFPB. **Relatório de Gestão do IFPB ao TCU integrado ao PLANEDE 2025**, João Pessoa, 2018.

KAMEI, Helder. **Flow e psicologia positiva: estado de fluxo, motivação e alto desempenho**. 1. ed. Goiânia: IBC, 2014.

KUBO, Sérgio Hidio. GOUVÊA, Maria Aparecida. **Análise dos fatores associados ao significado do trabalho**. R.Adm., São Paulo, v.47, n.4, p.540-554, out./nov./dez. 2012.

LANCASTER, Lynne C.; STILLMAN, David. **O Y da questão: como a geração y está transformando o mercado de trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. 264 p.

LEAL, Alan J. da Silva; SANTINI, Fabiana Frei Benites; BODENMULLER, Luana Pereira; SANTOS, Talita Rodrigues; CHIUZI, Rafael Marcus. **Satisfação e envolvimento com o trabalho e percepção de saúde organizacional de funcionários de instituição de ensino infantil: um comparativo entre o público e o privado**. Revista eletrônica gestão e serviços, v. 3, n. 1, p. 379-394, 2012.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. **The definition and measurement of job involvement**. Journal of Applied Psychology, Berkeley, CA, v.49, n. 1, p. 23-33, jan. 1965.

LUTHANS, F. **Positive psychological capital: Beyond human and social capital**. Journal Business Horizons, v. 47 p. 45-50, 2004.

MAYO, Elton. **Problemas humanos de uma civilización industrial**. Trad. de AM Elquera. Buenos Aires: Galatea Nueva Visión; 1959.

MOWDAY, R.; STEERS, R.; PORTER, L. **The measurement of organizational commitment**. Journal of Vocational Behavior, v. 14, p.224-247, 1979. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879179900721>>. Acesso em 05 Jan 2018.

NEWSTROM, J. **Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

OLIVEIRA, Sidnei. **Geração Y: Era das Conexões, tempo de Relacionamentos**. São Paulo: Clube de Autores, 2009.

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). **Impacto dos valores laborais e da interferência família - trabalho no estresse ocupacional**. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 21(2), 173-180.

RIBEIRO, L.; SANTANA, L. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. Revista de Iniciação Científica – RIC. v. 2 n 2, 2015 p. 75-96. Disponível em: <http://www.cairu.br/ricairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf>. Acesso em 18 Abr 2018.

ROCHA, Adilson Carlos; SILVA, Dulciléia Maria da; CERETTA, Gilberto Francisco. **PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA E ENVOLVIMENTO NO TRABALHO: O CASO DE UMA UNIVERSIDADE**. Holos, [s.l.], v.4, n. 1 p.284-298,9 set. 2016. Instituto Federal de

Educação , Ciência e tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN).

ROSENSTOCK, KIV. **Satisfação, envolvimento e comprometimento com o trabalho: percepção dos profissionais na estratégia saúde da família [dissertação]**. João Pessoa (PB): Universidade Federal da Paraíba, 2011.

SAMPAIO, Jader dos Reis (org.). **Qualidade de Vida, Saúde mental e psicologia social: estudos contemporâneos II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

SIQUEIRA, M.; PADOVAM, V. **Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho**. Psicologia: T; teoria e Pesquisa, Brasília, vol. 24 n. 2, p. 201-209, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2009.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias; GOMIDE JUNIOR, Sinésio. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização**. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.