

Estado da publicação: O preprint foi submetido para publicação em um periódico

A RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO COM BENEFÍCIOS, SUPORTE ORGANIZACIONAL E ENGAJAMENTO DE PROFESSORES

Braulio Emilio Maciel Faria, Lara Mendes Christ Bonella Sepulcri

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6264>

Submetido em: 2023-06-16

Postado em: 2023-06-16 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

ARTIGO

A RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO COM BENEFÍCIOS, SUPORTE ORGANIZACIONAL E ENGAJAMENTO DE PROFESSORES

BRÁULIO EMILÍO MACIEL FARIA¹

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2013-4590>

[<braulioemilio@gmail.com>](mailto:braulioemilio@gmail.com)

LARA MENDES CHRIST BONELLA SEPULCRI²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2706-6125>

[<larasepulcri@fucepe.br>](mailto:larasepulcri@fucepe.br)

¹ FUCAPE BUSINESS SCHOOL. Vitória, Espírito Santo (ES), Brasil.

² FUCAPE BUSINESS SCHOOL. Vitória, Espírito Santo (ES), Brasil.

RESUMO: Baseando-se na literatura de gestão de recursos humanos para identificar a interação de alguns fatores e seus efeitos em professores de ensino superior público e privado, este artigo objetivou verificar a relação entre a satisfação com benefícios financeiros (SBF) e psicológicos (SBP) com o engajamento, suporte organizacional percebido (SOP) e intenção de sair do emprego (ISE). Adicionalmente, buscou verificar se há efeito mediador do SOP entre satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com o engajamento intelectual, social e afetivo (EISA) e efeito mediador do engajamento ISA com satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com intenção de sair. Ainda, planejou-se analisar a relação entre EISA e intenção de sair dos professores. Para isso, empregou-se o método quantitativo com hipóteses testadas por modelagem de equações estruturais e estimação por mínimos quadrados parciais. Os resultados apontaram que a SBF possui relação significativa e negativa com a ISE e positiva com o SOP, mas não com o engajamento ISA. Diferentemente, a SBP apresentou resultados significativos, sendo negativa com ISE e positiva com EISA e com SOP. Além disso houve relações significativas positiva de SOP em EISA e negativa deste em ISE. O estudo avança ao apontar que o SOP exerce efeito de mediação ao estudar SBF e SBP. Ainda, adiciona uma análise da satisfação de outro tipo de benefício (psicológicos). Como contribuições práticas, possibilita a gestão de recursos humanos das instituições de ensino superior identificarem pontos relevantes do efeito desejado na hora de proporcionar aos seus professores benefícios financeiros e psicológicos.

Palavras-chave: Satisfação com benefícios financeiros; Satisfação com benefícios psicológicos; Suporte organizacional percebido; Engajamento; Intenção de saída.

THE RELATIONSHIP BETWEEN SATISFACTION WITH BENEFITS, ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND PROFESSOR ENGAGEMENT

ABSTRACT: Based on the human resource management literature to identify the interaction of certain factors and their effects on professors in public and private higher education institutions, this article aimed to examine the relationship between satisfaction with financial benefits (SFB) and psychological benefits (SPB) with engagement, perceived organizational support (POS), and intention to leave the job (ITL). Additionally, it sought to determine if POS mediates the relationship between satisfaction with financial and psychological benefits and intellectual, social, and emotional engagement (ISE), and if engagement in ISE mediates the relationship between satisfaction with financial and psychological benefits and intention to leave. Furthermore, the study analyzed the relationship between ISE and

teachers' intention to leave. To accomplish this, a quantitative method was employed, with hypotheses tested using structural equation modeling and estimation by partial least squares. The results indicated that SFB has a significant negative relationship with ITL and a positive relationship with POS, but not with ISA engagement. In contrast, SPB yielded significant results, with a negative relationship with ITL and a positive relationship with ISE and POS. Moreover, there were significant positive relationships between POS and ISE, and a negative relationship between ISE and ITL. The study advances by highlighting the mediating effect of POS in the examination of SFB and SPB. Additionally, it adds an analysis of satisfaction with another type of benefit (psychological). As practical contributions, it allows human resource management in higher education institutions to identify relevant points of the desired effect when providing financial and psychological benefits to their professors.

Keywords: Satisfaction with financial benefits; Satisfaction with psychological benefits; Perceived organizational support; Engagement; Intention to leave.

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN CON BENEFICIOS, EL APOYO ORGANIZACIONAL Y EL COMPROMISO DE LOS PROFESORES

RESUMEN: Este artículo tuvo como objetivo verificar la relación entre la satisfacción con beneficios financieros (SBF) y psicológicos (SBP) con el compromiso, el apoyo organizacional percibido (SOP) y la intención de dejar el empleo (ISE). Además, se buscó verificar si existe un efecto mediador del SOP entre la satisfacción con beneficios financieros y psicológicos y el compromiso intelectual, social y afectivo (ISA), así como si el compromiso ISA media la relación entre la satisfacción con beneficios financieros y psicológicos y la intención de abandonar. También se planificó analizar la relación entre el EISA y la intención de abandonar de los profesores. Para ello, se utilizó un método cuantitativo con hipótesis probadas mediante modelado de ecuaciones estructurales y estimación por mínimos cuadrados parciales. Los resultados indicaron que la SBF tiene una relación significativa y negativa con la ISE, y una relación positiva con el SOP, pero no con el compromiso ISA. Por otro lado, la SBP arrojó resultados significativos, siendo negativa con la ISE y positiva con el EISA y el SOP. Además, se encontraron relaciones significativas positivas entre el SOP y el EISA, y una relación negativa entre el EISA y la ISE. El estudio avanza al señalar que el SOP ejerce un efecto mediador al estudiar la SBF y la SBP. Además, añade un análisis de la satisfacción con otro tipo de beneficio (psicológico). Como contribuciones prácticas, permite a la gestión de recursos humanos de las instituciones de educación superior identificar puntos relevantes del efecto deseado al proporcionar beneficios financieros y psicológicos a sus profesores.

Palabras clave: Satisfacción con beneficios financieros; Satisfacción con beneficios psicológicos; Apoyo organizacional percibido; Compromiso; Intención de salida.

INTRODUÇÃO

A gestão de recursos humanos tem demonstrado notório interesse em manter trabalhadores talentosos no seu quadro de funcionários, pois estes permitem que a organização cresça de maneira eficiente e obtenha vantagem competitiva no mercado (Anlesinya & Amponsah-Tawiah, 2020). Na busca por trabalhadores qualificados cada vez mais as organizações têm se empenhado para atrair e reter talentos que possibilitem o aumento de seu desempenho, e uma das estratégias recorrentes para fazê-lo é oferecer benefícios aos funcionários (Koo et al, 2020).

A valorização dos benefícios por parte dos funcionários pode ocorrer se houver o suporte organizacional percebido (SOP), dado que a literatura sugere que este impacta positivamente no engajamento, na satisfação e no comprometimento organizacional (Imran et al, 2020; Musenze, Mayende,

Kalenzi & Namono, 2021). O SOP pode ser entendido como a percepção dos colaboradores em relação a forma que a organização valoriza seus esforços, contribuições e como ela se preocupa com o a qualidade de vida no trabalho (Musenze et al, 2021).

As escolas não diferem das outras organizações em querer desenvolver relacionamentos positivos entre a gestão da empresa e seus colaboradores, pois a percepção da tentativa de construção dessas relações é valorizada por seus professores (Ates & Unal, 2021). Ainda na visão de Ates e Unal (2021), o SOP tem relação com a satisfação, e consequentemente, afeta positivamente o desempenho dos professores e reduz a sua intenção de sair do emprego.

Ao longo dos anos, as medidas de engajamento têm sido fundamentadas em atitudes e comportamentos relacionados ao trabalho, possuindo diferentes abordagens (Soane et al, 2012; Kumar & Bagga, 2023). Ao estudar as facetas do engajamento, Soane et al. (2012), propuseram uma nova escala constituída de três tipos de engajamento: intelectual, social e afetivo, denominada de engajamento ISA, esta sendo capaz de medir o nível de engajamento e se sobressaindo em confiabilidade sendo comparada as escalas existentes até então.

O objetivo desta pesquisa foi verificar a relação entre a satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com o engajamento ISA, o SOP e a intenção de sair, assim como a relação do SOP com o engajamento ISA. Adicionalmente pretendeu-se verificar se há efeito mediador do SOP entre satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com o engajamento ISA e se há efeito mediador do engajamento ISA com satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com intenção de sair. Por fim, planejou-se analisar a relação entre engajamento ISA e intenção de sair dos professores.

Muse e Wadsworth (2012), ao analisar o efeito dos benefícios de saúde e financeiros tradicionais e não tradicionais no setor hospitalar nos Estados Unidos (EUA), observaram que os benefícios não tradicionais tiveram relação positiva com o SOP, mas não os tradicionais. Contudo, existiram algumas limitações na pesquisa como a utilização de uma amostra fortemente feminina, o objeto do estudo ser especificamente a área hospitalar de um país desenvolvido e não terem considerado o SOP tendo um efeito mediador nas relações.

Com base na lacuna de pesquisa e sugestões de Muse & Wadsworth (2012), cuja pesquisa foi feita em um país desenvolvido (EUA), este estudo será feito em um país em desenvolvimento (Brasil), onde os benefícios são importantes para o complemento da renda já que o Brasil têm a terceira maior desigualdade social da América Latina (Signor, Kim & Tebaldi, 2019); A área também será diferente da hospitalar (acadêmica), tendo em vista a importância de reter professores para que não haja impactos negativos no desenvolvimento da escola e dos próprios alunos e ainda por ser um setor que apresenta altos índices de rotatividade (De Neve & Devos, 2017; Kelchtermans, 2017; Toropova, Myrberg & Johansson, 2021).

REFERENCIAL TEÓRICO

Engajamento no trabalho e sua relação com a intenção de sair do emprego

Ao longo dos estudos da teoria do engajamento, pesquisadores têm analisado seus consequentes. Alarcon e Edwards (2011), pesquisaram as relações entre engajamento, satisfação no trabalho e intenção de sair do emprego tendo como base funcionários que trabalham meio período. Os resultados demonstrados apresentaram relações positivas de engajamento com satisfação no trabalho e negativas com a intenção de sair. Ainda segundo Alarcon & Edwards (2011), índices elevados de

engajamento controlam o nível de esgotamento profissional, o que contribui para que colaboradores não tenham o comportamento de se desligarem da empresa.

Hoigaard, Giske e Sundslí (2012), ao analisar engajamento no trabalho com professores, encontraram relação positiva de engajamento com satisfação no trabalho e negativa com intenção de saída. Os autores evidenciaram que a rotatividade é maior em professores que com menos de 6 anos de experiência. Segundo Grant, Jeon e Buettner (2019), a alta rotatividade de professores nas escolas reduz a qualidade da educação e contribui para o aumento de evasão escolar.

Soane et al. (2012), ao propor a sua escala de engajamento ISA e analisar colaboradores de múltiplas fontes, demonstraram relação negativa com a intenção de sair do emprego. Mas, ainda segundo os autores, a escala deveria ser utilizada em fontes específicas para comparar os resultados. Com os achados na literatura das relações de engajamento e intenção de sair, sugere-se a seguinte hipótese:

H1: O engajamento no trabalho influencia negativamente a intenção dos professores em sair do emprego.

Satisfação com benefícios financeiros e psicológicos e suas relações com intenção de sair do emprego

Enquanto as organizações traçam estratégias para reduzir os custos, os complementos a remuneração dos funcionários podem significar uma estratégia interessante para conciliar os objetivos organizacionais com os individuais (Taba, 2018). Diminuir a rotatividade dos empregados representa redução de custos para a organização relacionados a verbas trabalhistas de desligamento, recrutamento, treinamento, etc, e permite que a organização cresça e obtenha vantagem competitiva (Bhattacharyya, 2015).

A intenção de sair é um dos temas mais estudados dentro do campo do comportamento organizacional, sendo analisada por diversas óticas como a psicológica, econômica, sociológica e administrativa (Takase, 2010). Ela pode ser definida como “a vontade dos funcionários de sair do seu local de trabalho atual voluntariamente” (Takase, 2010, p. 4).

A alta rotatividade de pessoas numa organização pode ocasionar diversas situações negativas como custos indesejados, diminuição da produtividade e declínio da qualidade dos serviços (Dalgic & Akgunduz, 2020). Nas escolas por exemplo, pode impactar negativamente no desempenho, aprendizado e motivação dos alunos (Toropova et al., 2021; Gemelli & Closs, 2023)

Segundo Mcknight, Philips e Hardgrave (2009), ao investigar o que reduz as intenções de rotatividade entre profissionais de tecnologia da informação, observaram que características específicas do local trabalho como a satisfação com recompensas financeiras, contribuem com a redução de intenção de sair. Ao encontrar essas evidências na literatura e constatar que entender as causas que geram a satisfação contribui com a redução de movimentos não planejados, tais como desejar se desligar da organização (Toropova et al, 2021), propõe-se a seguinte hipótese:

H2: A satisfação com benefícios financeiros influencia negativamente a intenção dos professores em sair do emprego.

Na visão de Ott-Holland, Shepherd e Ryan (2019), as pesquisas relacionadas ao bem-estar dos funcionários e em que fatores psicológicos estão associados a atitudes e comportamentos, carecem de melhores análises. Entretanto, analisando instituições financeiras nos EUA, permitiram constatar que a satisfação de bem-estar no trabalho decorrente de benefícios psicológicos diminui os índices de rotatividade. Ao analisar funcionários do setor de manufatura de vários segmentos, Maan et al. (2020),

demonstraram efeitos positivos de benefícios psicológicos nas atitudes dos funcionários, dando a eles poder de tomadas de decisão.

No estudo de Koo et al. (2020), foi investigada as associações de recompensas psicológicas (elogio, oportunidade, capacitação e reconhecimento) e recompensas materiais (promoção, incentivos, licença especial) com esgotamento, compromisso afetivo, desempenho e intenção de saída. Os autores analisaram funcionários do setor hoteleiro e evidenciaram que ambas as recompensas, contribuem para que os trabalhadores tenham o desejo de permanecer em seus empregos. Resultado semelhante pode ser visto no trabalho de Mosquera, Soares e Oliveira (2020), que demonstraram que recompensas intrínsecas e extrínsecas no setor imobiliário impactam negativamente a intenção de sair do emprego. Portanto, sugere-se:

H3: A satisfação com benefícios psicológicos influencia negativamente a intenção dos professores em sair do emprego.

Satisfação com benefícios financeiros e psicológicos e suas relações com engajamento no trabalho

Sabe-se que o termo engajamento emergiu no mundo dos negócios na década de 90 e desde então vários autores procuraram entender suas facetas (Schaufeli, 2012). O primeiro pesquisador que definiu engajamento foi Kahn (1990), onde propôs que engajamento é um estado psicológico movido pelo interesse que o colaborador tem pelo seu trabalho. Ainda segundo o autor, pessoas engajadas se doam emocionalmente, cognitivamente e fisicamente para que o seu desempenho seja o melhor possível.

Estudos anteriores têm encontrado relações positivas de satisfação com benefícios e engajamento no trabalho. Por exemplo, Lu, Lu, Gursoy e Neale (2016), ao investigar a relação entre satisfação, engajamento e intenção de sair do emprego com supervisores e trabalhadores de linha em hotéis, constataram que recompensas extrínsecas (financeiras, premiação) influenciam positivamente o engajamento de gerentes. Já recompensas intrínsecas (elogios, valorização), tem influência mais forte em colaboradores de linha.

Victor e Hoole (2017), tiveram como objetivo determinar se existia ligação entre recompensas, confiança e engajamento em trabalhadores de múltiplos setores da África do Sul. Segundo os autores, as empresas devem investir recompensas extrínsecas e intrínsecas, pois estas exercem alto nível de engajamento, confiança e ainda reduzem as intenções de sair. Similarmente Ji e Cui (2021), ao estudarem professores de escolas chinesas, demonstraram que o engajamento no trabalho desses colaboradores sofre influência de suas recompensas totais. Ainda de acordo com Ji & Cui (2021), tanto recompensas financeiras quanto não financeiras são valorizadas pelos professores e quanto maior for a satisfação com elas, maior será o seu envolvimento com o trabalho. Sendo assim, sugere-se:

H4: A satisfação com benefícios financeiros influencia positivamente o engajamento dos professores no trabalho.

Lohman (2006), ao analisar como ocorre as relações de engajamento em professores da rede pública nos Estados Unidos, demonstraram que condições de trabalho, desenvolvimento profissional, bom relacionamento com os colegas, etc, são positivamente influentes. Soto-Pérez, Sanchez-Garcia e Nunes-Rios (2020), demonstraram que a satisfação intrínseca, como valorização e reconhecimento, são preditores fortes do trabalhar eficaz nas escolas. Assim como a satisfação com benefícios financeiros, pode ser constatado que há estudos na literatura que evidenciam relações positivas de satisfação com benefícios psicológicos e engajamento (Ji & Cui, 2021). Assim constrói-se a seguinte hipótese:

H5: A satisfação com benefícios psicológicos influencia positivamente o engajamento dos professores no trabalho.

A influência indireta do engajamento já esteve em foco por alguns estudiosos. Por exemplo, Hakanen, Bakker e Schaufeli (2006), encontraram efeitos positivos de mediação de engajamento entre condições do trabalho e compromisso organizacional, ao estudarem a síndrome de Burnout em professores. Aboramadan, Albashiti, Alharazin e Dahleez (2019), investigou o efeito mediador do engajamento entre as práticas de recursos humanos e compromisso organizacional nas escolas Palestinas, onde os resultados demonstraram resultados significativos.

Portanto, constatada a existência de efeitos indiretos do engajamento e levando em consideração que o engajamento é influenciado pela satisfação com benefícios financeiros e psicológicos e influenciador da intenção de sair, argumenta-se que esse construto exerce um efeito mediador entre essas relações. Portanto, criam-se as hipóteses:

H6a: O engajamento medeia a relação entre satisfação com benefícios financeiros e intenção dos professores em sair do emprego.

H6b: O engajamento medeia a relação entre satisfação com benefícios psicológicos e intenção dos professores em sair do emprego.

Satisfação com benefícios financeiros e psicológicos e suas relações com o suporte organizacional percebido

Para explicar como recompensas positivas do empregador, como oferecer benefícios e oportunidades de desenvolvimento profissional, podem levar a comportamentos de satisfação, engajamento e desempenho, o SOP é altamente recomendado (Rubel, Kee & Rimi, 2020). Segundo Casper e Buffardi (2004), oferecer benefícios a funcionários são estratégias para despertar a percepção dos colaboradores em relação a sua valorização por parte do empregador.

A literatura sobre benefícios financeiros relacionados com o SOP, têm divergido em suas análises. Muse & Wadsworth (2012), ao analisar benefícios tradicionais e não tradicionais no setor hospitalar dos EUA, identificaram que benefícios financeiros não têm relação significativa com o SOP. Resultado semelhante pode ser visto no estudo de Özutku (2012), onde não encontrou evidência significativa de recompensas financeiras, ao investigar sua relação com comportamentos de funcionários em uma indústria de manufatura Turca. Assim como Kulikowski & Sedlak (2020), que ao analisar a influência da percepção de se ter benefícios financeiros com engajamento no trabalho, não observaram relação significativa.

Geiger e Pivovarova (2018), destacaram que os benefícios financeiros são um diferencial para professores pelo fato de seus salários serem inferiores em comparação com outras profissões. Assim, embora os resultados dessas pesquisas apontem uma divergência de pensamentos sobre a relação de benefícios financeiros com o SOP, o presente estudo aproxima-se do campo estudado por Geiger e Pivovarova (2018), e, portanto, sugere-se:

H7: A satisfação com benefícios financeiros influencia positivamente o suporte organizacional percebido dos professores.

O SOP é um facilitador de uma construção de relações entre empregador e empregado (Jehanzeb, 2020). Para Rhodes & Eisenberger (2002) o SOP é construído pela satisfação emocional do empregado e este constrói uma espécie de “contrato psicológico” em que permite que os trabalhadores

se sintam na obrigação de fazer algo a mais, quando percebem a sua valorização pelo empregador.

Ahmed, Nawaz, Ali, e Islam (2015), ao pesquisar o SOP, evidenciaram que este é amplamente influenciado por recompensas psicológicas como justiça, reconhecimento profissional e oportunidades de desenvolvimento. Ao estudar professores, Bogler e Nir (2012), destacaram que benefícios psicológicos relacionados a empoderamento e status, têm influência positiva pelo SOP. Sugere-se:

H8: A satisfação com benefícios psicológicos influencia positivamente o suporte organizacional percebido dos professores.

Suporte organizacional percebido e sua relação com engajamento

Além disso, pesquisas demonstram comprovações da relação positiva do SOP com engajamento no trabalho. Por exemplo, Caesens e Stinglhamber (2014), ao estudar a relação entre SOP e engajamento, encontraram fortes relações positivas. Os autores afirmaram que quanto mais os empregados se sentem valorizados e apoiados, maior será o seu envolvimento no trabalho.

Shantz, Alfes e Gary (2016), propuseram um estudo para testar as relações de engajamento e intenção de sair do emprego, onde observaram que grau de envolvimento das pessoas no trabalho é um conseqüente do SOP. Köse (2016), ao estudar SOP, engajamento e clima organizacional tendo como amostra professores Turcos, encontraram associações altamente significativas. Em razão das evidências encontradas, constrói-se a hipótese:

H9: O suporte organizacional percebido influencia positivamente o engajamento dos professores no trabalho.

Alguns autores testaram o efeito mediador do SOP em seus estudos. Por exemplo Cordón-Pozo et al. (2020), investigaram as múltiplas relações do SOP, entre comunicação e satisfação com benefícios. Neste estudo, os autores examinaram dados de colaboradores de diversas empresas espanholas, onde evidenciaram que o SOP exerce influência indireta nas relações entre comunicação e satisfação com benefícios e atitudes dos trabalhadores. Ohana (2012), ao estudar pequenas empresas sem fins lucrativos, identificaram efeitos indiretos do SOP envolvendo benefícios e satisfação no trabalho.

Assim, identificada a existência de efeitos indiretos do SOP na literatura e levando em consideração que o SOP é influenciado pela satisfação com benefícios financeiros e psicológicos e ele exerce influência direta no engajamento no trabalho, argumenta-se que o SOP exerce um efeito mediador entre essas relações. Portanto, criam-se as hipóteses:

H10a: O suporte organizacional percebido medeia a relação entre satisfação com benefícios financeiros e o engajamento dos professores no trabalho.

H10b: O suporte organizacional percebido medeia a relação entre satisfação com benefícios psicológicos e o engajamento dos professores no trabalho.

Dessa forma, o modelo proposto na Figura 1, foi construído para testar as relações das hipóteses criadas utilizando os construtos: Satisfação com benefícios financeiros, satisfação com benefícios psicológicos, suporte organizacional percebido, engajamento ISA e intenção de saída, além de testar o papel mediador do engajamento ISA e o papel mediador do SOP. As escalas utilizadas para medir cada construto serão apresentadas no capítulo metodologia.

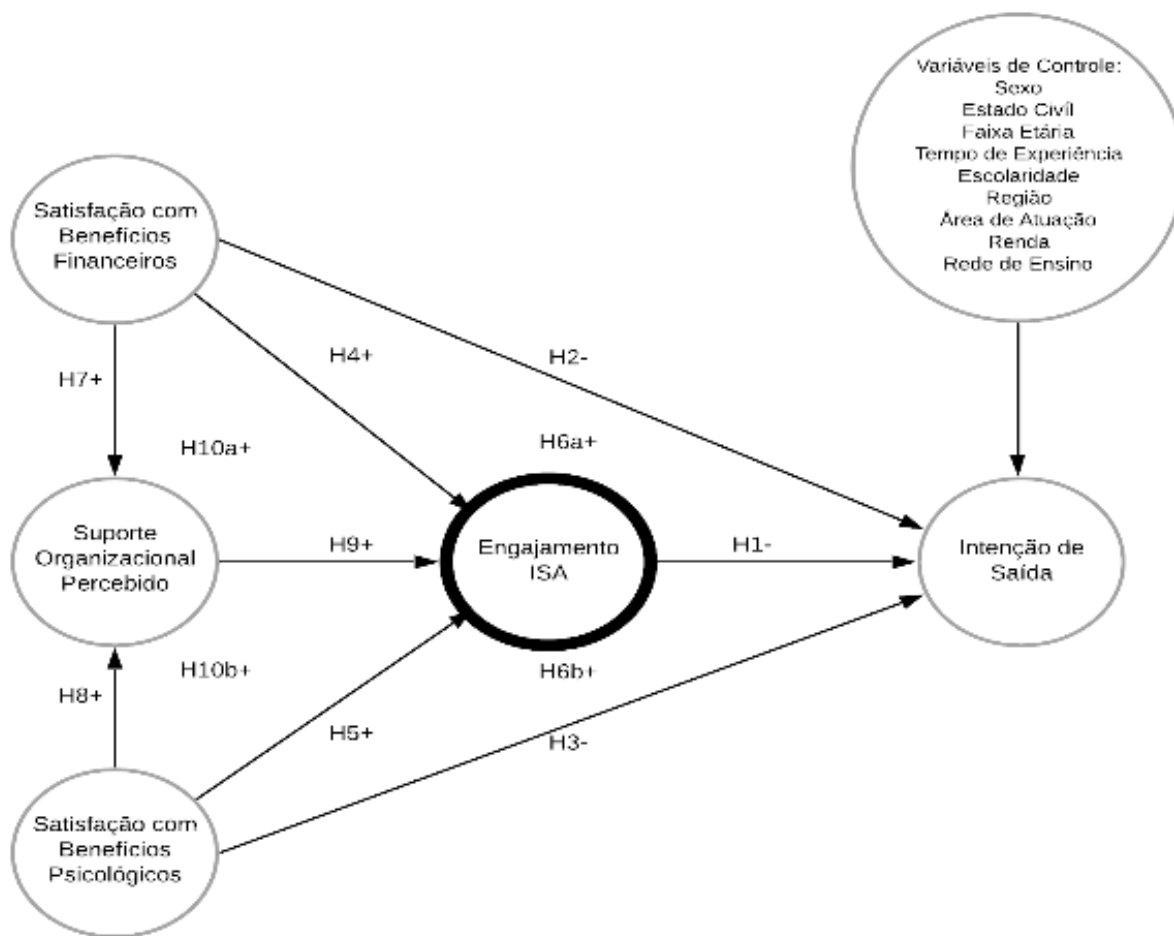


Figura 1: Modelo Hipotético Proposto

○ Representa os construtos 1ª ordem (Satisfação com benefícios financeiros, satisfação com benefícios psicológicos, suporte organizacional percebido e intenção de saída).



○ Representa o construto refletivo de 2ª ordem engajamento ISA (intelectual, social e afetivo).

Fonte: Elaborado pelos pesquisadores.

METODOLOGIA DA PESQUISA

O objetivo desta pesquisa foi verificar a relação entre a satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com o engajamento ISA, o SOP e a intenção de sair, assim como a relação do SOP com o engajamento ISA. Adicionalmente pretende-se verificar se há efeito mediador do SOP entre satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com o engajamento ISA e se há efeito mediador do engajamento ISA com satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com intenção de sair. Por fim, planeja-se analisar a relação entre engajamento ISA e intenção de sair dos professores.

O método de pesquisa utilizado nesse estudo se caracteriza de natureza quantitativa, descritivo com corte transversal. A população-alvo pesquisada foi composta por professores do ensino superior, público e privado. A técnica de amostragem realizada foi a não-probabilística por acessibilidade.

A coleta de dados foi operacionalizada no período de agosto a novembro de 2021, por meio de aplicação de questionário estruturado e autoadministrado. Ao todo, foram coletados 301 questionários válidos, sendo esse o tamanho da amostra deste estudo. A disponibilização ocorreu de forma online pela plataforma Google Forms.

O questionário foi composto por 40 questões, sendo a seção I uma pergunta de corte: “Você

atua como professor(a) em alguma instituição de ensino superior?”. A seção II foi composta de 30 afirmações específicas fechadas seguindo a escala de Likert de 5 pontos. Nessa seção, para analisar a satisfação com benefícios financeiros, as questões foram adaptadas do estudo de Heneman e Schwab (1985), seguido por uma lista de 4 afirmações. Para medir a Satisfação com benefícios psicológicos foi adaptado o construto de De Gieter, Cooman e Papermans (2010), também contendo 4 afirmações. Para avaliar a dimensão de suporte organizacional percebido, foram utilizados os construtos adaptados do trabalho de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa, (1986), contendo 8 itens. Em relação as dimensões engajamento, foram utilizadas escalas adaptadas do construto refletivo de segunda ordem Engajamento ISA proposto por Soane et al. (2012). Esse construto é composto por 9 itens, sendo divididas em 3 afirmações para Engajamento intelectual, 3 para Engajamento social e 3 para Engajamento afetivo. Finalmente para a última dimensão analisada, Intenção de sair, foi adaptado o construto da pesquisa de Wayne, Shore e Liden (1997), contendo 5 afirmações.

Por fim, a seção III continha 9 questões socioeconômicas (sexo, estado civil, faixa etária, tempo de experiência, escolaridade, região, área de atuação, renda e se atuam na rede pública ou privada). Tendo em vista que as escalas citadas acima advêm da língua inglesa, houve a necessidade de tradução e adaptação com o objetivo de garantir a compreensão adequada das questões. Também foi realizado um pré-teste com 15 pessoas pertencentes a população-alvo para ajustes no questionário.

Após a coleta de dados, os construtos foram avaliados com a realização da técnica de análise fatorial confirmatória (CFA), com o objetivo de estimar a validade convergente, discriminante e a consistência interna. Em seguida, a análise dos dados foi realizada utilizando a modelagem de equações estruturais (Structural Equation Modeling – SEM) com estimação por mínimos quadrados parciais (Partial Least Squares – PLS). Esta técnica permitiu analisar relações de dependência entre as variáveis (Hair Jr, Sarstedt, Hopkins, & Kupplwiser, 2014).

ANÁLISE DOS DADOS

Validação do modelo de mensuração

Tendo os dados coletados, foi dado início aos procedimentos para validação dos construtos propostos no modelo teórico, este sendo realizado em duas etapas. Primeiro, foi realizado a validação dos construtos de primeira ordem e, em seguida, os construtos de segunda ordem.

Construtos de primeira ordem

Os construtos foram avaliados com a realização da técnica de análise fatorial confirmatória (CFA), com o objetivo de estimar a validade convergente, discriminante e a consistência interna. Esta análise permite verificar se todas as variáveis latentes se correlacionam entre si (Bido & Silva, 2019). É importante ressaltar que as variáveis SOP3 e SOP8 do construto suporte organizacional percebido não atingiu o valor mínimo de 0,708 na análise das cargas externas recomendado por Bido e Silva (2019), sendo excluídas do modelo e realizado um novo cálculo.

TABELA 1: CARGAS EXTERNAS DOS CONSTRUTOS

Construtos		Indicadores	Cargas Externas	
Satisfação com Benefícios Financeiros	SBF1	Meu pacote de benefícios.	0,897	
	SBF2	O montante que a instituição de ensino paga pelos meus benefícios.	0,938	
	SBF3	O valor dos meus benefícios.	0,926	
	SBF4	A quantidade de benefícios que recebo.	0,923	
Satisfação com Benefícios Psicológicos	SBP1	O reconhecimento que recebo do meu/minha superior(a) imediato(a) por fazer meu trabalho.	0,904	
	SBP3	Palavras de agradecimento de meu/minha superior(a) imediato(a).	0,929	
	SBP4	Os incentivos de meu/minha superior(a) imediato(a) enquanto faço meu trabalho.	0,919	
Suporte Organizacional Percebido	SOP1	Eu percebo que a instituição de ensino onde trabalho se preocupa com o meu bem estar.	0,864	
	SOP4	Eu percebo que a instituição de ensino onde trabalho se preocupa com minhas opiniões.	0,861	
	SOP5	Eu percebo que a instituição de ensino onde eu trabalho está disposta a me ajudar caso eu precise.	0,891	
	SOP6	Eu percebo que os meios para a ajuda estão disponíveis na instituição de ensino em que trabalho, caso eu precise.	0,872	
	SOP7	Eu percebo que a instituição de ensino em que trabalho aceitaria um erro honesto da minha parte.	0,734	
	Engajamento ISA	INT1	Eu foco bastante no meu trabalho.	0,967
		INT3	Eu presto muita atenção nas minhas tarefas do meu trabalho.	0,965
SOC1		Eu compartilho os mesmos valores de trabalho que meus colegas.	0,953	
SOC3		Eu compartilho as mesmas atitudes de trabalho de meus colegas.	0,932	
AFE1		Sinto-me positivo sobre o meu trabalho.	0,941	
AFE3		Estou entusiasmado com meu trabalho.	0,943	
Intenção de Sair	ITS1	Assim que conseguir um emprego melhor, vou sair da instituição de ensino em que estou atualmente	0,899	
	ITS2	Estou ativamente procurando um outro emprego.	0,924	
	ITS4	Eu geralmente penso em sair do meu emprego atual.	0,924	
	ITS5	Eu penso que ainda estarei trabalhando nessa instituição de ensino nos próximos 5 anos.	0,826	

Fonte: Dados da pesquisa.

A validade convergente está sustentada como demonstra os dados da Tabela 2, pois ao analisar o coeficiente de Alfa de Cronbach (α) e o coeficiente da Confiabilidade Composta (CC) todos os construtos apresentam valores acima de 0,708 (Hair et al., 2019). Analisando a correlação de Spearman (Rho_A) para verificar a intensidade da relação entre as variáveis, os resultados obtidos estão dentro dos valores recomendados por Hair et al. (2019), pois estão entre os valores do Alfa de Cronbach (α) e da Confiabilidade Composta. Ainda pode ser observado que a variância média extraída (AVE) apresenta indicadores superiores a 0,50 (Hair et al., 2019).

A validade discriminante também está confirmada. Inicialmente pelos critérios de Fornell e Lacker (1981), onde pode ser observado na Tabela 2, que a raiz quadrada da AVE é maior que as correlações dos demais construtos.

TABELA 2: VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL E LARCKER (1981) - CONSTRUTOS DE PRIMEIRA ORDEM

	α	Rho_A	CC	AVE	AFE	INT	ITS	SBF	SBP	SOC	SOP
AFE	0,873	0,873	0,940	0,887	0,942						
INT	0,928	0,928	0,965	0,933	0,749	0,966					
ITS	0,916	0,916	0,941	0,799	-0,675	-0,495	0,894				
SBF	0,940	0,940	0,957	0,848	0,610	0,428	-0,604	0,921			
SBP	0,906	0,906	0,941	0,842	0,714	0,552	-0,655	0,649	0,917		
SOC	0,875	0,894	0,941	0,888	0,683	0,601	-0,587	0,467	0,555	0,943	
SOP	0,900	0,909	0,926	0,716	0,702	0,586	-0,587	0,727	0,763	0,585	0,846

Legenda: α : Alfa de Cronbach; Rho_A: Correlação de Spearman; CC: coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. Construtos de primeira ordem: AFE - Afetivo; INT - Intelectual; ITS - Intenção de Sair; SBF: Satisfação com Benefícios Financeiros; SBP: Satisfação com Benefícios Psicológicos; SOC - Social; SOP - Suporte Organizacional Percebido.

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, foi realizado o critério de validação discriminante, sendo o Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) de Henseler, Ringle e Sarstedt (2015). Segundo os autores, para que haja sustentação de validade discriminante, os indicadores devem apresentar valores abaixo de 0,90. Esse critério foi respeitado como pode ser visto na Tabela 3.

TABELA 3: VALIDADE DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO HETEROTRAIT- MONOTRAIT RATIO (HTMT) DE HENSELER, RINGLE & SARSTEDT (2015) - CONSTRUTOS DE PRIMEIRA ORDEM

	AFE	INT	ITS	SBF	SBP	SOC	SOP
AFE							
INT	0,832						
ITS	0,752	0,533					
SBF	0,673	0,458	0,646				
SBP	0,803	0,602	0,717	0,703			
SOC	0,777	0,658	0,650	0,512	0,620		
SOP	0,788	0,644	0,636	0,783	0,839	0,647	

Legenda: Construtos de primeira ordem: AFE - Afetivo; INT - Intelectual; ITS - Intenção de Sair; SBF: Satisfação com Benefícios Financeiros; SBP: Satisfação com Benefícios Psicológicos; SOC - Social; SOP - Suporte Organizacional Percebido.

Fonte: Dados da pesquisa.

Com estes resultados, verificou-se que o modelo de mensuração para os construtos de primeira ordem apresentou validade convergente e discriminante. A seguir foi analisado o construto de segunda ordem.

Construtos de segunda ordem

Após a validação dos construtos de primeira ordem, o procedimento de análise de validade convergente e discriminante também foi realizado para o construto de segunda ordem. Cabe ressaltar que a validação foi feita juntamente com o teste de hipóteses (Bido & Silva, 2019). Primeiramente, verificou-se as cargas fatoriais, que nesse caso, são os efeitos das relações, onde todas as cargas foram maiores que 0,708 e significativas (p -valor $<0,01$) (Sarstedt, Hair, Cheah, & Ringle, 2019). Os resultados podem ser vistos na Tabela 4.

TABELA 4: VALIDADE DO MODELO CONSTRUTOS DE SEGUNDA ORDEM

Relações Construto de Segunda Ordem	RESULTADOS SEM CONTROLES		RESULTADOS COM CONTROLES	
	Γ (efeito)	p-valor	Γ (efeito)	p-valor
ISA -> INT	0,886	0,000	0,885	0,000
ISA -> SOC	0,851	0,000	0,852	0,000
ISA -> AFE	0,921	0,000	0,920	0,000

Legenda: Construto de segunda ordem: ISA - engajamento intelectual, social e afetivo. Construtos de primeira ordem: ITS - Intenção de Sair; SBF - Satisfação com Benefícios Financeiros; SBP - Satisfação com Benefícios Psicológicos; SOP - Suporte Organizacional Percebido. INT - intelectual; SOC - social; AFE – afetivo.

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação a validade convergente, sua análise ocorreu utilizando o critério de Fornell & Larcker (1981) onde pode ser observado na Tabela 5, que os coeficientes do alfa de Cronbach (α), a correlação de Spearman (Rho-A) e da Confiabilidade Composta (CC), apresentam índices superiores a 0,708. Pode ser observado também que os índices da variância média extraída (AVE) estão acima de 0,50. Sendo assim, a validade convergente está confirmada para o construto de segunda ordem (Bido & Silva, 2019), assim como a validade discriminante pelo critério de Fornell & Larcker (1981).

TABELA 5: VALIDADE CONVERGENTE E DISCRIMINANTE PELO CRITÉRIO DE FORNELL E LARCKER (1981) CONSTRUTOS DE SEGUNDA ORDEM

	α	Rho_A	CC	AVE	ISA	ITS	SBF	SBP	SOP
ISA	0,917	0,921	0,917	0,786	0,886				
ITS	0,916	0,916	0,955	0,809	-0,663	0,894			
SBF	0,940	0,940	0,958	0,852	0,569	-0,604	0,921		
SBP	0,906	0,906	0,958	0,852	0,688	-0,656	0,649	0,917	
SOP	0,900	0,910	0,941	0,726	0,707	-0,588	0,728	0,764	0,846

Legenda: α : Alfa de Cronbach; rho_A: Correlação de Spearman; CC: coeficiente de Confiabilidade Composta; AVE: Variância Média Extraída. Construto de segunda ordem: ISA - Engajamento Intelectual, Social e Afetivo. Construtos de primeira ordem: ITS - Intenção de Sair; SBF - Satisfação com Benefícios Financeiros; SBP - Satisfação com Benefícios Psicológicos; SOP - Suporte Organizacional Percebido.

Fonte: Dados da pesquisa.

Validação do modelo estrutural

Com o intuito de testar as relações propostas nesta pesquisa, foi realizado o teste de hipóteses utilizando PLS-SEM, considerando o bootstrapping com 5.000 subamostras. Os resultados do modelo após o teste podem ser verificados a seguir:

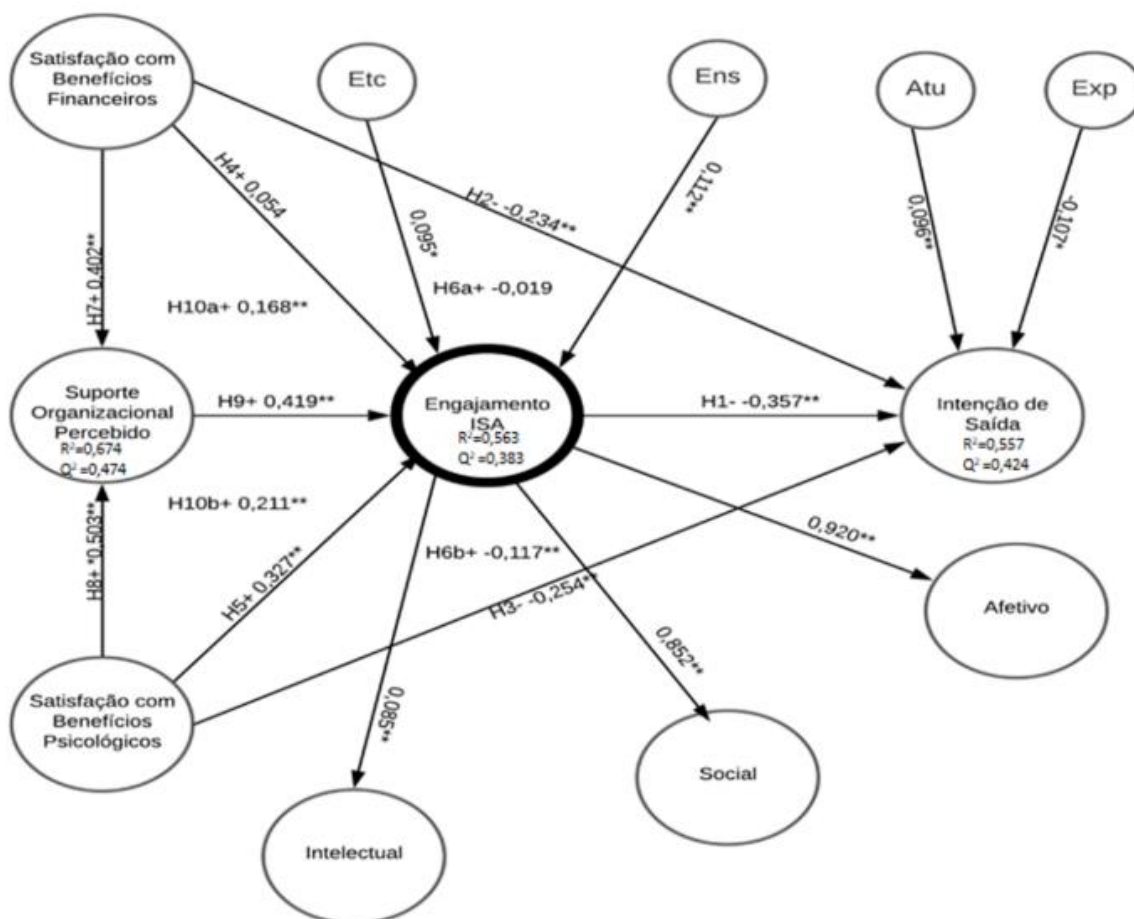


Figura 2: Diagrama dos caminhos

Legenda: Variáveis de controle: Etc - estado civil; Ens - rede de ensino; Atu - área de atuação; Exp - tempo de experiência. R2: coeficiente de determinação; Q2: relevância preditiva; **p-valor<0,01; *p-valor<0,05.

Nota: As hipóteses H6a, H6b, H10a e H10b investigaram efeitos de mediação.

○ Representa os construtos 1ª ordem (Satisfação com benefícios financeiros, satisfação com benefícios psicológicos, suporte organizacional percebido e intenção de saída).

● Representa o construto refletivo de 2ª ordem engajamento ISA (intelectual, social e afetivo).

Fonte: Elaborado pelo pesquisador

TABELA 6: RESULTADOS COM E SEM CONTROLES DO MODELO ESTRUTURAL - EFEITOS DIRETOS

HIPÓTESES	RESULTADOS SEM CONTROLES		RESULTADOS COM CONTROLES						
	Γ (efeito)	p-valor	VIF	f²	Γ (efeito)	DP	p-valor	R²	q²
ISA -> ITS H1(-)	-0,349	0,000	2,005	0,146	-0,357	0,056	0,000	0,557	0,736
SBF -> ITS H2(-)	-0,234	0,000	1,823	0,069	-0,234	0,063	0,000	0,557	0,736
SBP -> ITS H3(-)	0,347	0,000	2,356	0,063	-0,254	0,066	0,000	0,557	0,736
SBF -> ISA H4(+)	0,047	0,430	2,248	0,003	0,054	0,062	0,382	0,563	0,621
SBP -> ISA H5(+)	0,347	0,000	2,537	0,098	0,327	0,077	0,000	0,563	0,621
SBF -> SOP H7(+)	0,402	0,000	1,728	0,288	0,402	0,052	0,000	0,674	0,901
SBP -> SOP H8(+)	0,503	0,000	1,728	0,452	0,503	0,053	0,000	0,674	0,901
SOP -> ISA H9(+)	0,407	0,000	3,110	0,132	0,419	0,074	0,000	0,563	0,621

VARIÁVEIS DE CONTROLE

Variáveis	Γ (efeito)	p-valor
ATU -> ISA	0,034	0,374
ATU -> ITS	0,096	0,008
ATU -> SOP	-0,036	0,285
ENS -> ISA	0,112	0,004
ENS -> ITS	-0,061	0,124
ENS -> SOP	-0,033	0,347
ESC -> ISA	0,040	0,380

ESC -> ITS	0,084	0,104
ESC -> SOP	-0,022	0,546
ETC -> ISA	-0,095	0,019
ETC -> ITS	-0,009	0,824
ETC -> SOP	0,008	0,823
EXP -> ISA	-0,038	0,479
EXP -> ITS	-0,107	0,038
EXP -> SOP	-0,031	0,478
FAE -> ISA	0,067	0,149
FAE -> ITS	-0,036	0,495
FAE -> SOP	-0,047	0,278
REG -> ISA	0,054	0,158
REG -> ITS	0,016	0,648
REG -> SOP	0,016	0,603
REN -> ISA	0,000	0,994
REN -> ITS	-0,063	0,197
REN -> SOP	0,052	0,200
SEX -> ISA	-0,031	0,457
SEX -> ITS	-0,045	0,244
SEX -> SOP	-0,049	0,150

Legenda: Construto de segunda ordem: ISA - engajamento intelectual, social e afetivo. Construtos de primeira ordem: ITS - Intenção de Sair; SBF - Satisfação com Benefícios Financeiros; SBP - Satisfação com Benefícios Psicológicos; SOC - Social; SOP - Suporte Organizacional Percebido. Variáveis de controle: ESC - escolaridade; ETC - estado civil; EXP - tempo de experiência; FAE - faixa etária; REG - região; REN - renda; SEX - sexo. DP: Desvio padrão; VIF: Fator de inflação de variância; R²: poder de explicação do modelo; q²: Tamanho do efeito preditivo e f²: Tamanho do efeito.

Fonte: Dados da pesquisa.

Complementando a análise do modelo estrutural, foi verificado a qualidade do ajustamento utilizando o coeficiente de determinação de Pearson (R²) e a relevância preditiva (Q²). Segundo Hair et al. (2019), para a medida R², são aceitáveis valores acima de 0,25. Os resultados apresentam valores considerados moderados, pois estão acima 0,50 e abaixo de 0,70. Em relação ao Q², ainda segundo Hair et al. (2019), são valores aceitáveis acima de 0. No modelo estudado, os construtos SOP (Q²= 0,474), ISA (Q²= 0,383) e ITS (Q²= 0,424) obtiveram os resultados sugeridos. Estes resultados indicam que o modelo está bem ajustado e podem ser verificados na Tabela 6 onde também é possível verificar que a maioria das hipóteses foram confirmadas. Os resultados foram discutidos a seguir.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A hipótese H1 ($\Gamma = -0,357$; $f^2 = 0,146$; $q^2 = 0,736$; $p\text{-valor} < 0,01$), que relacionou engajamento negativamente com a intenção de sair do emprego, foi suportada. Os resultados corroboram com os achados de Hoigaard, Giske e Sundsli (2012), que demonstraram que professores engajados no trabalho tendem a permanecer nos seus empregos. Os resultados confirmam ainda, o evidenciado por Soane et al. (2012), onde demonstraram que sua escala de engajamento tem relação com intenção de sair do emprego. O efeito encontrado no resultado desta hipótese indica que professores do ensino superior estando engajados, tendem a querer permanecer nos seus respectivos empregos.

A hipótese H2 ($\Gamma = -0,234$; $f^2 = 0,069$; $q^2 = 0,736$; $p\text{-valor} < 0,01$) sugeriu que a satisfação com benefícios financeiros impacta negativamente a intenção de sair do emprego, o que se confirmou. Esse resultado encontra embasamento na literatura, tendo em vista que alguns autores contemplaram resultados semelhantes (Muse & Wadsworth, 2012; Hofmans & Gieter, 2013; La Torre-Ruiz, Vidal-Salazar & Córdón-Pozo, 2019). O resultado demonstra quanto mais os professores estiverem satisfeitos com seus benefícios financeiros, menores serão as chances deles se desligarem da empresa (Mcknight, Philips & Hardgrave, 2009; Torapova et al., 2021).

Similarmente, a hipótese H3 ($\Gamma = -0,254$; $f2 = 0,063$; $q2 = 0,736$; $p\text{-valor} < 0,01$) relacionou negativamente a influência da satisfação com benefícios psicológicos na intenção de sair do emprego, a qual também foi confirmada. Alguns estudos também constataram que essa relação é significativa, como Ott-holland et al. (2019), verificaram que o bem-estar dos colaboradores decorrentes de benefícios psicológicos diminui os índices de rotatividade. Pasha e Aftab (2020), sugerem que isso ocorre porque os professores se sentem bem ao ser valorizados por contribuir com o desenvolvimento dos alunos e das escolas.

De maneira geral, os resultados encontrados das hipóteses H2 e H3, estão alinhadas com o estudo de Koo et al. (2020), onde sugerem que tanto satisfação com benefícios financeiros, quanto benefícios psicológicos impactam as intenções sair do emprego. Conforme Toropova et al. (2021), quanto mais satisfeitos os professores estiverem com a carga horária que são submetidos, o trabalho em equipe, a percepção dos alunos e recompensas que recebem, menores são as chances de se desligarem do trabalho.

A hipótese H4 ($\Gamma = -0,054$; $f2 = 0,003$; $q2 = 0,621$; $p\text{-valor} > 0,05$) sugeriu que existia influência significativa positiva da satisfação com benefícios financeiros e engajamento, entretanto, ela não foi suportada. Estes resultados são contrários aos achados de Ji & Cui (2021), que encontraram relações significativas de satisfação com recompensas financeiras com engajamento, ao estudar professores de escolas chinesas. No caso da China, a explicação dos autores é o aspecto cultural de coletivismo que existe entre os trabalhadores, que influencia a satisfação com esse tipo de recompensa e engajamento. O resultado desta pesquisa pode ser interpretado que o engajamento dos professores com a organização, não advém de satisfação com benefícios financeiros. Assim, no caso da amostra estudada, uma possível explicação é que a satisfação desses profissionais seja construída através da percepção que o seu trabalho é capaz de impactar no desenvolvimento de outras pessoas, sendo este o motivo de continuar nessa carreira, mesmo sendo desvalorizados financeiramente (Kelchtermans, 2017).

Já em relação a hipótese H5 ($\Gamma = -0,327$; $f2 = 0,098$; $q2 = 0,621$; $p\text{-valor} < 0,01$), foi argumentado inicialmente que a satisfação com benefícios psicológicos exercia influência positiva no engajamento, o que se confirmou. Os achados são consistentes com outros encontrados na literatura, onde apresentam evidências que a satisfação com benefícios psicológicos exerce um efeito positivo no engajamento (Lohman, 2006; Soto-Perez, Sancho-Garcia & Nunes-Rios, 2020; Ji & Cui, 2021). Dessa forma, o resultado dessa hipótese, pode ser entendido que no caso dos professores de ensino superior, a valorização e reconhecimento do seu trabalho por parte das instituições de ensino, são fortes características a serem trabalhadas para que se tenha profissionais cada vez mais engajados no trabalho.

A hipótese H6a ($\Gamma = -0,019$; $p\text{-valor} > 0,05$) sugeriu que houvesse mediação do engajamento ISA entre satisfação com benefícios financeiros e intenção de sair do emprego, entretanto ela não foi suportada. Os dados apontam que não existe influência significativa de mediação do engajamento ISA nestas relações. Já a hipótese H6b ($\Gamma = -0,117$; $p\text{-valor} > 0,05$), onde foi sugerido a existência de mediação do engajamento ISA entre satisfação com benefícios psicológicos e intenção de sair do emprego foi confirmada. O resultado apresenta mediação parcial, pois já existe uma relação direta significativa entre satisfação com benefícios psicológicos e intenção de sair.

O papel mediador do engajamento pode indicar que a dedicação e o comprometimento com a função são advindos somente da satisfação com benefícios psicológicos, pois diminuem a intenção de se desligar do emprego (Rai, Ghosh, Chauhan & Singh, 2018). Em relação ao engajamento ISA não

exercer um papel mediador entre satisfação com benefícios financeiros e intenção de saída, no caso da amostra estudada, talvez possa ser explicada que a atitude de estar cada vez mais engajados não advém de benefícios financeiros. Este resultado é similar ao de Kulikowski e Sedlak (2020) onde demonstraram que benefícios financeiros não exerce influência para deixar as pessoas engajadas com o trabalho.

Além disso, o fato de não haver mediação do engajamento ISA entre satisfação com benefícios financeiros e intenção de sair, pode ser explicado pelos achados de Ji & Cui (2019). Os autores sugerem que a satisfação com benefícios deveria ser analisada no seu montante, sem isolar suas variações para um efeito mais significativo. Neste estudo em si, as satisfações com benefícios foram verificadas de forma isolada (Financeiros e Psicológicos).

A hipótese H7 ($\Gamma = -0,402$; $f2 = 0,288$; $q2 = 0,901$; $p\text{-valor} < 0,01$) apontou que existe relação positiva entre satisfação com benefícios financeiros com o SOP e a hipótese H8 ($\Gamma = -0,503$; $f2 = 0,452$; $q2 = 0,901$; $p\text{-valor} < 0,01$), apontou que existia relação positiva entre a satisfação com benefícios psicológicos com o SOP e como demonstra os resultados, ambas estão suportadas. Os achados são similares aos encontrados por Muse et al. (2012), onde indicaram que o SOP tem sua construção advindos de benefícios tradicionais financeiros e psicológicos. Isso pode ser interpretado que a satisfação com esses benefícios, influenciam no sentimento de valorização e pertencimento dos profissionais a organização a qual estão inseridos.

De acordo com os dados encontrados, a percepção da valorização dos professores de ensino superior pode ser construída, se a instituição de ensino superior proporcionar recompensas financeiras e psicológicas. Similar ao estudo de Geiger e Pivovarova (2018), satisfação com benefícios financeiros apresentam relações significativas com o SOP ao estudar professores, assim como a satisfação com benefícios psicológicos (Ahmed et al., 2015).

A última hipótese das relações diretas, H9 ($\Gamma = -0,419$; $f2 = 0,132$; $q2 = 0,621$; $p\text{-valor} < 0,01$), apontou uma relação positiva entre SOP e engajamento, o que pôde ser confirmado. De acordo com o resultado, ao estudar professores de ensino superior, o SOP é um antecedente do engajamento, sendo este resultado consistente com os achados de Mahon, Taylor e Boyatzis (2014) e Shantz, Alfes e Gary (2016). Como demonstrou Caesens e Stinglhamber (2014), o sentimento de valorização impacta positivamente o envolvimento dos colaboradores para com o trabalho.

Em relação as hipóteses H10a ($\Gamma = 0,168$; $p\text{-valor} < 0,01$) que sugeriu existir efeito mediador do SOP entre satisfação com benefícios financeiros e engajamento e a hipótese H10b ($\Gamma = 0,211$; $p\text{-valor} < 0,01$) que sugeriu existir efeito mediador do SOP entre satisfação com benefícios psicológicos, ambas estão suportadas quanto ao efeito mediador parcial do SOP nas relações de satisfação com benefícios financeiros e psicológicos ao engajamento. Os resultados indicam que quanto maior a satisfação com benefícios financeiros e psicológicos, mais os professores irão perceber que são valorizados pela organização em que trabalham, o que irá impactar positivamente no engajamento de suas funções. Os efeitos indiretos do SOP encontrados, são similares aos encontrados na literatura pelos estudos de Ohana (2012) e Córdon-Pozo et al. (2020).

Após a análise e discussão de todas as hipóteses, percebe-se que a satisfação com benefícios financeiros e psicológicos apresenta influência no comportamento (SOP, engajamento e intenção de sair) dos professores. Os resultados encontrados podem auxiliar nas estratégias das instituições de ensino superior a fidelizar seus professores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados apontaram que a satisfação com benefícios financeiros possui relação significativa com a intenção de sair do emprego e com o SOP, mas não com o engajamento. Desta forma, é possível interpretar que a satisfação com benefícios financeiros exerce influência para que os professores tenham a percepção que são valorizados pela organização e tenham o desejo de permanecer trabalhando nela. Contudo, a satisfação com esse tipo de benefício, não gera ligação afetiva e nem empenho para executar suas obrigações.

Diferentemente, a satisfação com benefícios psicológicos, apresentou resultados significativos nos três comportamentos (intenção de sair, engajamento e SOP) analisados. Sendo assim, pode ser interpretado que a satisfação com esse tipo de benefício é importante para despertar o sentido de percepção de valorização por parte dos professores. Pode ser um diferencial para criar uma relação de afeto e dedicação com a instituição em que trabalham e também pode permitir que estes trabalhadores não tenham o desejo de procurar outra empresa para trabalhar.

Os resultados também demonstraram relação significativa do SOP com engajamento. Esta relação sugere que quanto mais os professores perceberem que são valorizados pela empresa maior será a construção de uma ligação afetiva entre empresa-empregado e conseqüentemente maior a dedicação e comprometimento com as tarefas. Os dados também apontam que há relação significativa entre engajamento e intenção de sair, podendo ser analisado que quanto mais os professores estiverem engajados dificilmente terão o desejo de se desligarem da organização.

Este estudo aponta a existência parcial de mediação do SOP nas relações entre satisfação com benefícios financeiros e psicológicos com engajamento. Verificou-se que a percepção de valorização advindas da satisfação com benefícios ajudam a construir indiretamente uma relação positiva para se ter professores engajados com o trabalho.

A pesquisa demonstrou a existência de um efeito indireto do engajamento entre satisfação com benefícios psicológicos e a intenção de sair do emprego, mas não foi encontrado mediação deste mesmo construto entre satisfação com benefícios financeiros e a intenção de sair. Este achado demonstra que caso exista professores engajados, esse comportamento não irá ter nenhum efeito indireto entre satisfação com benefícios financeiros e a intenção de sair.

Como contribuição teórica, este estudo avançou o estudo de Muse & Wardsworth (2012), ao apontar que o SOP exerce efeito de mediação ao estudar satisfação com benefícios, neste caso os financeiros e psicológicos. Além disso, esta pesquisa adiciona uma análise da satisfação de outro tipo de benefício (psicológicos), não considerados pelos autores em seu estudo, onde pode ser observado que os resultados apresentaram relações significativas com SOP, engajamento e intenção de sair.

A pesquisa revisita e fornece uma nova perspectiva a escala de engajamento ISA de Soane et al. (2012), ao ser utilizada no setor acadêmico. Ao criar esta escala, os autores propuseram que ela deveria ser testada em amostras específicas, pois eles a utilizaram em trabalhadores de áreas diversas. Logo, além de trazer os conceitos para setor acadêmico, aplicou-se os construtos aos professores de ensino superior brasileiros, dando uma nova perspectiva ao estudo de Soane et al. (2012).

Em relação as contribuições práticas, esta pesquisa possibilita a gestão de recursos humanos das instituições de ensino superior identificarem pontos relevantes do efeito desejado na hora de proporcionar aos seus professores benefícios financeiros e psicológicos. Dessa forma, é possível planejar melhor suas ações de gestão de pessoas e reduzir os índices de desligamento, contribuindo para um melhor desenvolvimento dos alunos e da instituição.

Entretanto, este estudo apresenta algumas limitações. É importante ressaltar que o corte transversal foi realizado numa época em que o mundo estava enfrentando a pandemia do Covid-19. Neste cenário, os professores estavam em isolamento social e executando seu trabalho em home-office, o que pode ter exercido alguma influência nos resultados. Em resumo, o estudo de benefícios se mostra uma área ampla para que pesquisadores contribuam com suas descobertas para a literatura e prática.

REFERÊNCIAS

- Aboramadan, M., Albashiti, B., Alharazin, H., & Dahleez, K. A. (2020). Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement. *International Journal of Educational Management*, 34(1), 154-174. Doi.org/10.1108/IJEM-04-2019-0160
- Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ali, G., & Islam, T. (2015). Perceived organizational support and its outcomes. *Management Research Review*, 38(6), 627 - 639.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27(3), 294-298. doi.org/10.1002/smi.1365
- Anlesinya, A., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Towards a responsible talent management model. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279-303. DOI 10.1108/EJTD-07-2019-0114
- Ates, A., & Ünal, A. (2021). The Relationship between Diversity Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Teachers: A Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(1), 18-32.
- Bhattacharyya, D. K. (2015). Compensation and benefits program a mediating variable for talent retention: A study of two century-old Indian organizations. *Compensation & Benefits Review*, 47(2), 75-80.
- Bido, D. S., & Silva, D. Recursos e técnicas de ensino e pesquisa. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it?. *Journal of Educational Administration*, 50(3) 287-306. doi.org/10.1108/09578231211223310
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259-267.
- Casper, W. J., & Buffardi, L. C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: the role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 391-410.
- Cordón-Pozo, E., Vidal-Salazar, M. D., de la Torre-Ruiz, J. M., & Gómez-Haro, S. (2020). Benefit Communication and Its Effects on Employees' Benefit Level Satisfaction: The Multiple Mediating Effects of POS and Benefit Comparison. *International Journal of Business Communication*, 1-20. doi.org/10.1177/2329488420943667
- Dalgic, A., & Akgunduz, Y. (2020). Relationships among Organizational-Based Self-Esteem, Social Exchange, and Turnover Intention of Hotel Employees: Impact of Job Dedication. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(1),1-20.
- De Gieter, S., De Cooman, R., Pepermans, R., & Jegers, M. (2010). The Psychological Reward Satisfaction Scale: developing and psychometric testing two refined subscales for nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 66(4), 911-922.
- De Neve, D., & Devos, G. (2017). How do professional learning communities aid and hamper professional learning of beginning teachers related to differentiated instruction?. *Teachers and Teaching*, 23(3), 262-283.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Geiger, T., & Pivovarova, M. (2018). The effects of working conditions on teacher retention. *Teachers and Teaching*, 24(6), 604-625.
- Gemelli, C., & Closs, L. (2023). Precariousness of Higher Education Teaching Work in Brazilian Private HEIs. *Brazilian Business Review*, 20(3), 339–361. <https://doi.org/10.15728/bbr.2023.20.3.6.en>
- Grant, A. A., Jeon, L., & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology*, 39(3), 294-312.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106-121
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. 31(1), 2-24. doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Heneman III, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129-141.
- Hoigaard, R., Giske, R., & Sundsli, K. (2012). Newly qualified teachers' work engagement and teacher efficacy influences on job satisfaction, burnout, and the intention to quit. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 347-357.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82.
- Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?. *European Journal of Training and Development*, 44(6/7), 637-657. [10.1108/EJTD-02-2020-0032](https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032)
- Ji, D., & Cui, L. (2021). Relationship Between Total Rewards Perceptions and Work Engagement Among Chinese Kindergarten Teachers: Organizational Identification as a Mediator. *Frontiers in Psychology*, 12, 1169. [10.3389/fpsyg.2021.648729](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648729)
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kelchtermans, G. (2017). 'Should I stay or should I go?': unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and Teaching*, 23(8), 961-977.
- Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among emotional and material rewards, job satisfaction, burnout, affective commitment, job performance, and turnover intention in the hotel industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401.
- Köse, A. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate. *Journal of Education and Practice*, 7(27), 42-52.
- Kulikowski, K., & Sedlak, P. (2020). Can you buy work engagement? The relationship between pay, fringe benefits, financial bonuses and work engagement. *Current Psychology*, 39(1), 343-353.
- Kumar, S., & Bagga, S. K. (2023). The Relationship of Transformational Leadership and Perceived Organisational Support with Organizational Commitment: The mediating role of Employee Engagement. *Brazilian Business Review*. Retrieved from <https://bbronline.com.br/index.php/bbr/article/view/766>
- Lohman, M. C. Factors influencing teachers' engagement in informal learning activities. *Journal of Workplace Learning*, 18(3), 141-156.
- Lu, L., Lu, A. C. C., Gursoy, D., & Neale, N. R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(4), 737-761. doi.org/10.1108/IJCHM-07-2014-0360
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment, *Future Business Journal*, 6(1), 1-12.
- Mahon, E. G., Taylor, S. N., & Boyatzis, R. E. (2014). Antecedents of organizational engagement: exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a

- moderator. *Frontiers in Psychology*, 5, 1322.
- McKnight, D. H., Phillips, B., & Hardgrave, B. C. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics?. *Information & Management*, 46(3), 167-174.
- Mosquera, P., Soares, M. E., & Oliveira, D. (2020). Do intrinsic rewards matter for real estate agents?. *Journal of European Real Estate Research*, 13(2), 207-222. doi.org/10.1108/JERER-12-2019-0051
- Muse, L. A., & Wadsworth, L. L. (2012). An examination of traditional versus non-traditional benefits. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 112-131.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2021). Perceived organizational support, self-efficacy and work engagement: testing for the interaction effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 201-228. <https://doi.org/10.1108/JEAS-08-2020-0141>
- Ohana, M. (2012). Perceived organisational support as mediator of distributive justice and job satisfaction: The moderating role of group commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 28(5), 1063-1072.
- Ott-Holland, C. J., Shepherd, W. J., & Ryan, A. M. (2019). Examining wellness programs over time: Predicting participation and workplace outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 163.
- Özutku, H. (2012). The influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee results: An empirical analysis in Turkish manufacturing industry. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 29-48.
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Singh, R. (2018). Improving in-role and extra-role performances with rewards and recognition. *Management Research Review*, 41(8), 902-919. doi.org/10.1108/MRR-12-2016-0280
- Rhodes, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2020). High-performance work practices and medical professionals' work outcomes: the mediating effect of perceived organizational support. *Journal of Advances in Management Research*, 18(3), 368-391. doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0076
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human Resource Management*, 55(1), 25-38.
- Signor, D., Kim, J., & Tebaldi, E. (2019). Persistence and determinants of income inequality: The Brazilian case. *Review of Development Economics*, 23(4), 1748-1767.
- Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C., & Gatenby, M. (2012). Development and application of a new measure of employee engagement: the ISA Engagement Scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547.
- Soto-Pérez, M., Sánchez-García, J. Y., & Núñez-Ríos, J. E. (2020). Factors to improve job performance and school effectiveness. *International Journal of Educational Management*, 34(5), 805-822. doi.org/10.1108/IJEM-07-2019-0237
- Taba, M. I. (2018). Mediating effect of work performance and organizational commitment in the relationship between reward system and employees' work satisfaction. *Journal of Management Development*, 37(1), 65-75
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3-12.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71-97.
- Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-14.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.

CONTRIBUIÇÃO DAS/DOS AUTORES/AS (especificar cada contribuição, de acordo com as normas da revista: CREDIT (Contributor Roles Taxonomy) que é mantido pelo Consortia for Advancing Standards in Research Administration Information (CASRAI) Exemplos abaixo:

Autor 1 – Escrita – primeira versão e revisão, coleta de dados, análise dos dados e escrita do texto.

Autor 2 – Coordenadora do projeto, escrita – revisão e edição, participação ativa na análise dos dados e revisão da escrita final.

DECLARAÇÃO DE CONFLITO DE INTERESSE

Os autores declaram que não há conflito de interesse com o presente artigo.

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.