

VIGOR, DEDICAÇÃO E ABSORÇÃO: TESTANDO E ANALISANDO AS DIMENSÕES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

Lucas Charão Brito - Universidade Federal de Santa Maria

Ana Cristina Limongi França - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP

Adriane Fabricio

Luis Felipe Dias Lopes - UFSM - Universidade Federal de Santa Maria

Resumo

Implicações associadas a insatisfação e estresse laboral são onerosas, o que, sustenta o crescente interesse no investimento em programas que melhorem o bem-estar, a qualidade de vida e engajamento no trabalho (SADEGHI; YOUSEFI; KHEDMATI, 2018). Neste sentido, este estudo teve como objetivo: testar as propriedades de confiabilidade e validade do instrumento de avaliação de engajamento no trabalho (UWES) e analisar as suas dimensões em Técnicos Administrativos em Educação (TAE'S) de uma Universidade Pública Federal. Trata-se de uma pesquisa aplicada, quantitativa, de levantamento com o uso da Utrecht Work Engagement Scale (UWES), em uma amostra de 528 respondentes, em sua maioria do sexo feminino (59,85%), da faixa etária de 26 a 35 anos (34,67%), destacando-se também a alta escolaridade. Os dados foram tratados a partir de medidas descritivas, e Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com o uso de Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Os resultados apontam que, a o instrumento UWES possui confiabilidade. E ainda, foi possível averiguar que, os respondentes percebem-se engajados, com a maior média na dimensão Dedicção.

Palavras-chave: Engajamento; Trabalho; Universidade

Abstract

Implications associated with job dissatisfaction and stress are costly, which supports the growing interest in investing in programs that improve well-being, quality of life and engagement at work (SADEGHI; YOUSEFI; KHEDMATI, 2018). In this sense, this study aimed to: test the reliability and validity properties of the work engagement assessment instrument (UWES) and analyze its dimensions in Administrative Technicians in Education (TAE'S) of a Federal Public University. This is an applied, quantitative survey, using the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), in a sample of 528 respondents, mostly female (59.85%), aged 26 to 35 years old (34.67%), also highlighting high schooling. Data were treated using descriptive measures, and Confirmatory Factor Analysis (CFA) using Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that the UWES instrument has reliability. Furthermore, it was possible to verify that the respondents perceive themselves to be engaged, with the highest average in the Dedication dimension.

Keywords: Engagement; Job; University

VIGOR, DEDICAÇÃO E ABSORÇÃO: TESTANDO E ANALISANDO AS DIMENSÕES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM UMA UNIVERSIDADE PÚBLICA FEDERAL

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, expectativas e necessidades da condição humana no trabalho, passaram a ser, gradativamente, mensuradas e introduzidas nos processos de gestão de pessoas de organizações públicas e privadas. Afinal, implicações associadas a insatisfação e estresse laboral são onerosas, o que, sustenta o crescente interesse no investimento em programas que melhorem o bem-estar, a qualidade de vida e engajamento no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2015; SADEGHI; YOUSEFI; KHEDMATI, 2018; FERRANTE, 2021).

A temática engajamento no trabalho – resultante de estudos voltados ao comportamento positivo no trabalho – foi apresentada inicialmente por Kahn (1990) em seu artigo intitulado “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement*”, que reconhecia o fenômeno em pessoas que se expressavam física, cognitiva e emocionalmente durante a execução do seu trabalho (SCHAUFELI; BAKKER, 2003). Na evolução do conceito, a concepção de engajamento no trabalho pode ser compreendida como um estado de espírito positivo que se relaciona com o trabalho da mente (BAKKER, 2018; LESENER, 2020; FIORENTIN et al., 2020). Seu constructo é multidimensional, definido por sentimentos de vigor/energia, dedicação e absorção/concentração (DEMEROUTI; PEETER, 2018; HAKANEN; BAKKER; TURUNEN, 2021; COSTA, 2022).

O profissional engajado percebe quando está inspirado e sente prazer nas atividades que desenvolve. Consecutivamente, o seu trabalho é executado de tal forma que ele e a organização são beneficiados em algum nível. Para tanto, reconhecer carências de engajamento é o primeiro passo para que a organização haja proativamente no desenvolvimento de ações e práticas que façam com que os profissionais possam se sentir entusiasmados e dedicados no trabalho (SCHAUFELI; TARIS; VAN RHENEM, 2008).

Diante desta perspectiva definiu-se como objetivo geral: testar as propriedades de confiabilidade e validade do instrumento de avaliação de engajamento no trabalho (UWES) e analisar as suas dimensões em Técnicos Administrativos em Educação (TAE’S) de uma Universidade Pública Federal.

A escolha de estudar servidores TAE’S, deu-se porque este ambiente inclui grandes desafios relacionados a temática, além da constante escassez de recursos financeiros, materiais e humanos (MELLO; DUTRA; OLIVEIRA, 2001); afastamento por transtornos psiquiátricos (TRIGO; TENG; HALLAG, 2007); de descompassos e problemas em práticas gerenciais de qualidade de vida no trabalho; nas novas formas de mensuração global de desempenho – qualidade *versus* quantidade – (GALVÃO; CORREA; ALVES, 2011); dos crescentes casos de assédio moral e de banalização do mal (SOUZA; BARROS, 2015); de pressões políticas, sociais, organizacionais; e da reestruturação do ensino superior (GALVÃO; FAZENDA, 2014); e da precarização das relações de trabalho (LUPERDI, 2020).

Acompanhando a evolução das pesquisas na área de engajamento, sinaliza-se a importância da análise da temática e da realização de programas de gerenciamento, tendo como ponto de partida, práticas preventivas, pesquisas e diagnósticos organizacionais. Os resultados destas pesquisas funcionam como “mapas”, no sentido de orientar a elaboração de estratégias adequadas a cada contexto organizacional (FACAS, 2013). A esse propósito destaca-se a necessidade do desenvolvimento e ampliação de estratégias que influenciem positivamente e que possam, inclusivamente, gerar efeitos significativos nas melhorias das condições do trabalho, na prevenção do estresse e no engajamento no trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Schaufeli (2018) descreve o engajamento no trabalho como uma condição psíquica, disposicional e de grande prazer e ligação direta com a ação laboral, sendo um revelador de saúde do trabalhador. Tal entendimento indica que o indivíduo engajado se associa a sua prática laboral com acentuados sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer genuíno pelo que faz profissionalmente. É um estado intenso, mais inclinado à forma como os profissionais executam seu ofício do que às metas organizacionais, afazeres ou aos exemplos da organização da qual fazem parte.

Entre as termologias mais difundidas na literatura, o engajamento é definido por diversos autores globais (BAKKER; LEITER, 2010; MAGNAN, et al., 2015; DEMEROUTI; PEETER, 2018; GORDON et al., 2018; SCHAUFELI, 2018; HAKANEN; BAKKER; TURUNEN, 2021) como um construto motivacional da psicologia positiva (organizacional) caracterizado por três dimensões: vigor, dedicação e absorção. As três dimensões do fenômeno podem ser verificadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Dimensões do Engajamento no Trabalho

DIMENSÃO	CARACTERÍSTICAS
Vigor	Caracterizado por níveis elevados de energia, desejo e persistência de se entusiasmar no trabalho e resiliência física, mental e emocional nas atividades profissionais.
Dedicação	Envolvimento, conexão e entusiasmo com as atividades. Atribuição de orgulho e significado positivo em relação as tarefas realizadas.
Absorção	Implicação plena de felicidade, enfoque, conexão e concentração na realização do trabalho. Os profissionais sentem maior prazer, satisfação, imersão e bem-estar nas atividades e, frequentemente não sentem o tempo passar quando estão trabalhando (<i>flow</i>).

Fonte: Elaborado base em Bakker e Leiter (2010), Schaufeli (2018); Brito (2018).

Independentemente de não existirem elementos específicos para o desenvolvimento do engajamento, há alguns aspectos identificados na literatura nacional e internacional que se relacionam ao conceito, sendo eles: qualidade de vida, desempenho no trabalho, recursos pessoais (como autoestima e autoeficácia), apoio social, capital psicológico, bem estar, otimismo, tipo de enfrentamento, recursos e exigências organizacionais (HAKANEN; PEETERS; SCHAUFELI, 2018; BRITO, 2018; LESENER, 2020; HAKANEN; BAKKER; TURUNEN, 2021; TUIN; SCHAUFELI’BROECK, 2021).

O gerenciamento de níveis elevados de engajamento no trabalho no médio e longo prazo é um componente importante na análise das ações e práticas organizacionais. Gerenciar não significa que haverá necessidade de desenvolvimento de novas intervenções a toda hora, o imprescindível é que a organização compreenda quais os aspectos que são fundamentais para que o contágio emocional e a espiral positiva mantenham um clima harmonioso de trabalho, fortalecendo o comprometimento e engajamento de seus profissionais. Logo, para preservar e manter este processo em andamento necessita-se respeitar as avaliações e considerações dos indivíduos, bem como investir nos recursos e demandas de trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013).

Visando identificar o nível de engajamento no trabalho, conforme a concepção de Schaufeli et al. (2002), estudos foram desenvolvidos com a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), um instrumento de auto relato que inclui três dimensões, diretamente relacionadas,

denominadas Vigor, Dedicção e Absorção. É validado em diversos países e em todos os estudos foi utilizada Análise Fatorial Confirmatória, que produziu índices de ajustes para o modelo de três fatores, além de terem sido observados índices satisfatórios de precisão para a escala apresentada. Evidencia-se que a avaliação do engajamento no trabalho, prevê verificar o quanto o profissional encontra-se empenhado na realização das suas atividades (SIQUEIRA et al., 2014).

Tracy, Matta e Victoria, (2016) afirmaram em estudo que, os recursos existentes no trabalho estimulam o engajamento e, quanto maior o reconhecimento e valorização, mais prazer e satisfação o profissional tendem a sentir pelo seu emprego, uma vez que estão dispostos a investir em sua carreira e em sua organização. Costumam ainda, manter-se em suas ocupações por mais tempo e sentem-se felizes em suas atividades profissionais.

Bakker, Albrecht e Leiter (2011) destacam em seu estudo que o engajamento no trabalho deve envolver alinhamento e comprometimento por meio de uma finalidade, interesses e visão comuns. Para impetrar um legítimo engajamento, as organizações e seus profissionais necessitam criar conjuntamente uma relação recíproca de confiança, respeito, bem-estar, de tal modo que todos os envolvidos confiem que exista um potencial para justiça, oportunidade e igualdade.

3 METODOLOGIA

Fundamentando-se no conceito de que método é o percurso para o alcance de determinado fim, e que o propósito da ciência é a busca do conhecimento, pode-se descrever que a metodologia científica é um conjunto de procedimentos empregados para o maior entendimento do campo dos saberes (PRODANOV; FREITAS, 2013). Deste modo, este estudo caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa, descritiva do tipo *survey* aplicado em uma Universidade Pública Federal, com abordagem descritiva e causal, adotando método quantitativo tanto na coleta quanto na análise dos dados.

Para a operacionalização da pesquisa, a pesquisa descritiva foi utilizada na confirmação e na análise dos fenômenos estudados, à medida que teve como objetivo o delineamento das características de determinada população, fenômeno e/ou o estabelecimento entre variáveis (GIL, 2009). A escolha pelo método quantitativo representou uma garantia de precisão nos resultados, evitando distorções de análise e interpretação, possibilitando uma margem de segurança quantos às interpretações (RICHARDSON, 2009).

Na coleta de dados, a pesquisa quantitativa foi realizada por meio da aplicação de um questionário referente ao engajamento no trabalho. Assim, tendo como base o cálculo amostral de Lopes (2016), considerou-se um erro de 5% e um nível de confiança de 95% a uma população de 2.731 TAE's da Universidade Federal de Santa Maria, o tamanho da amostra foi de no mínimo de 338 indivíduos. Como foi enviado e-mails para todos os servidores, optou-se pela amostragem não probabilística por conveniência, chegando-se a 528 respondentes, que satisfaz tanto a amostra probabilística mínima quanto a proposição proposta por Hair Jr. et al. (2009).

Para fins de maior entendimento, o modelo utilizado é sintetizado no Quadro 2.

Quadro 2 - Modelo teórico utilizados na pesquisa

Modelo Teórico	Descrição
<i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	Estrutura: Instrumento quantitativo (17 questões)
	Dimensões: (1) Vigor; (2) Dedicção; (3) Absorção

Schaufeli e Bakker (2003) Adaptado por Angst, Benevides-Pereira e Porto- Martins (2009)	Escala: <i>Likert</i> variando de 0 (nunca) a 6 (todo dia) de acordo com a ocorrência de determinadas situações e sentimentos experimentados no dia a dia de trabalho.
--	---

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Os dados coletados foram organizados em uma base de dados por meio do software Microsoft Excel® e analisado pelos *softwares: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)®* e *AMOS®* versão 21, sendo aplicadas as seguintes técnicas de análise: (i) univariadas: distribuição de frequência, análise de média e desvio padrão; (ii) multivariadas: Análise Fatorial Confirmatória (AFC); (iii) Modelagem de Equações Estruturais (MEE).

Visando sua operacionalização, o estudo foi protocolado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM, sendo assim, reconhecido pela Comissão de Ética em Pesquisa (CONEP), respeitando a resolução 196/96 do Conselho Nacional em Saúde (CNS) (BRASIL, 1996), recebendo o número: 78724917.0.00005346.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Descrição do Perfil Sócio Demográfico e Sócio Profissional

Participaram da pesquisa o 528 TAE's da Universidade Federal de Santa Maria/RS. Na Tabela 1, é apresentado o perfil dos servidores:

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil sócio demográfico dos TAE's da amostra (n = 528)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Sexo	Feminino	316	59,85
	Masculino	212	40,15
Faixa Etária	Até 25 anos	17	3,22
	26 a 35 anos	183	34,67
	36 a 45 anos	141	26,70
	46 a 55 anos	125	23,67
	56 em diante	62	11,74
Escolaridade	Ensino Fundamental	2	0,38
	Ensino Médio	42	7,95
	Superior	99	18,75
	Especialista	131	31,44
	Mestre	166	34,28
	Doutor	38	7,2
Tempo de Instituição	Até 5 anos	233	44,13
	De 6 a 15 anos	172	32,15
	De 16 a 25 anos	62	11,74
	Mais de 26 anos	61	11,55

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

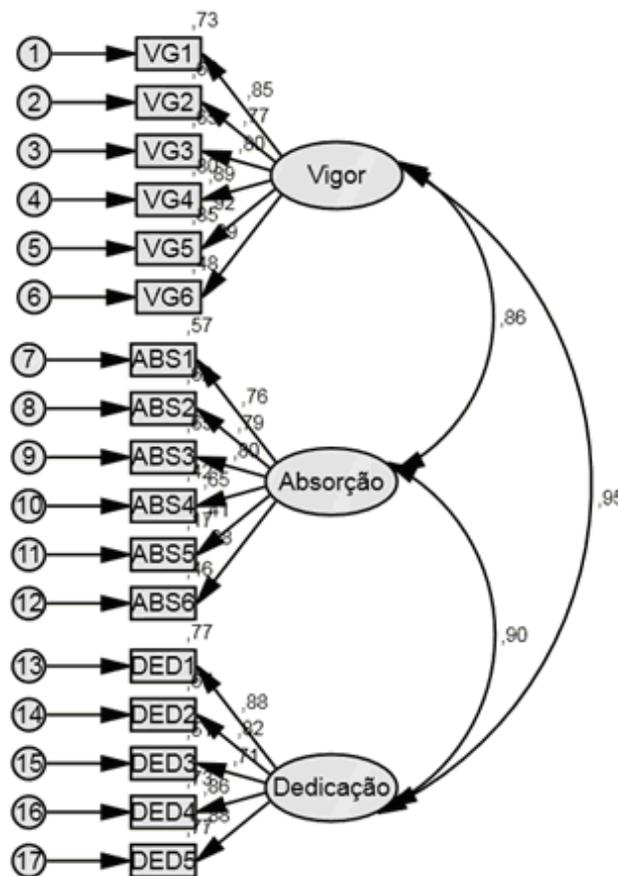
De modo geral, a amostra caracterizou-se predominantemente por mulheres, entre 26 e 35 anos, de alta escolarização, com carga de 40 horas semanal e até 5 anos de instituição.

2 Análise Confirmatória do Engajamento no Trabalho

Nessa seção é apresentada a Análise Fatorial Confirmatória para testar as propriedades de confiabilidade e validade do instrumento de avaliação de engajamento no trabalho (UWES). A análise foi realizada com a utilização de 528 questionários validados através do *software* AMOS.

A Figura 1 apresenta o modelo de primeira ordem:

Figura 1 - Modelo Inicial (UWES)



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

O Modelo de inicial apresentou os seguintes índices: $\chi^2/gf = 6,96$; GFI = 0,870; RMSEA = 0,106; TLI = 0,891; NFI = 0,894; CFI = 0,907; RFI = 0,875; IFI = 0,907. Desses resultados, os índices χ^2/gf , TLI, RMSEA, AGFI, TLI, NFI e RFI não se enquadraram dentro do limite proposto por Hair Jr. et al. (2009) para os valores de referência.

Com a exclusão da variável ABS5 ← Absorção (“Deixo-me levar” pelo meu trabalho; 0,41) que obteve valor inferior a 0,5 na carga fatorial e a inclusão de correlação entre as variáveis VG1 e V64, ABS4 e ABS6, DED4 e DED5, foi gerado um modelo de segunda ordem. Uma possível suposição referente a exclusão desta variável ABS5 pode ser atribuída à dificuldade dos pesquisados em compreender o real significado do termo “Deixo-me levar”.

Após a exclusão, o modelo final apresentou índices que atestam o ajuste do modelo global, com qui-quadrado (χ^2) de 351,663 ($p < 0,001$), 71 graus de liberdade e qui-quadrado normado (χ^2/gf) de 4,953 dentro do intervalo de 2 a 5, proposto como desejável por Hair et al.

(2009). Ainda para os autores, os índices RMR e RMSEA, devem ter valores abaixo de 0,10, cumprindo, assim, o critério com valores de 0,080 e 0,088, respectivamente.

O índice de qualidade de ajuste (GFI) foi de 0,909, índice de ajuste normado (NFI) de 0,945, índice de ajuste comparativo (CFI) de 0,956, o índice de *Tucker Lewis* (TLI) de 0,943, RFI de 0,930 e IFI de 0,956. Sendo os valores encontrados superiores aos 0,90 considerados como valores mínimo desejáveis (HAIR Jr. et al., 2009).

Tabela 2 - Resultados e comparação entre os índices de ajuste do modelo inicial e final do UWES

Índice	Modelo Inicial	Modelo Final	Valor de Referência*
Qui-quadrado (χ^2)	807,759	359,479	---
Graus de liberdade (gl)	116	71	---
Significância	0,000	0,000	---
χ^2 / gl	6,96	5,053	<5,00
GFI	0,870	0,909	> 0,90
RMR	0,086	0,080	< 0,10
RMSEA	0,106	0,088	< 0,10
TLI	0,891	0,943	> 0,90
NFI	0,894	0,945	> 0,90
CFI	0,907	0,956	> 0,90
RFI	0,875	0,930	> 0,90
IFI	0,907	0,956	> 0,90

* Hair Jr. et al. (2009)

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

A partir da comparação entre o Modelo Inicial e o Modelo Final conforme mencionado na Tabela 2, percebe-se todos os índices de ajuste do Modelo Final alcançaram os valores de referência propostos por Hair Jr. et al. (2009). A unidimensionalidade das variáveis é comprovada com o valor do erro inferior a 2,58 (para um nível de confiabilidade de 95%). Todas as variáveis do modelo final cumpriram este critério, o menor erro encontrado foi de 0,101 para a variável ABS2 (Ambulatório multiprofissional (saúde) para servidores no ambiente de trabalho), comprovando-se, assim, a unidimensionalidade do modelo (Tabela 3).

Tabela 2 - Índices da Análise Fatorial Confirmatória do modelo final UWES

Relações	Estimativa	Erro	t-valor	Significância
VG5 ← Vigor	0,933	---	---	***
VG4 ← Vigor	0,867	0,028	31,862	***
VG3 ← Vigor	0,791	0,033	25,465	***
VG2 ← Vigor	0,784	0,033	24,921	***
VG1 ← Vigor	0,825	0,028	28,214	***
ABS6 ← Absorção	0,655	---	---	---
ABS4 ← Absorção	0,622	0,063	15,149	***
ABS3 ← Absorção	0,801	0,096	15,480	***
ABS2 ← Absorção	0,801	0,105	15,417	***
ABS1 ← Absorção	0,751	0,097	14,868	***
DED5 ← Dedicção	0,850	---	---	---

Relações	Estimativa	Erro	t-valor	Significância
DED4 ← Dedicção	0,823	0,030	32,763	***
DED2 ← Dedicção	0,806	0,045	23,255	***
DED1 ← Dedicção	0,888	0,041	27,542	***

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A validade convergente é medida pela análise das cargas fatoriais, variância extraída e confiabilidade composta. Hair Jr. et al. (2010) indicam que estimativas de cargas padronizadas devem ser de 0,5 ou mais. Nenhuma variável do modelo final obteve valor inferior a 0,50, sendo que a variável com menor carga foi a ABS4 (Ajustes ergonômicos nas atividades de trabalho) com carga de 0,622.

Em relação à confiabilidade composta (CC), verificou-se que todas dimensões do modelo UWES apresentaram valor superior ao sugerido pelos autores, sendo: vigor (0,924); dedicação (0,849) e absorção (0,907).

O terceiro critério é o de que a variância explicada por cada dimensão deve ser superior a 0,50 (HAIR Jr. et al, 2010). A variância extraída de 0,5 e/ou superior aponta uma boa regra que recomenda convergência adequada (HAIR Jr. et al., 2009). Deste modo, observou-se variância extraída superior ao recomendado pelos autores nas três dimensões: vigor (0,709), dedicação (0,533) e absorção (0,709).

Para avaliar a confiabilidade das escalas da de engajamento no trabalho (UWES) avaliou-se o grau de consistência interna da escala inteira a partir da perspectiva de Field (2009) ao clarificar os valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ como índices aceitáveis; os $0,8 \leq \alpha < 0,9$ considerados bons; e, $\alpha > 0,9$ a índices ótimos, pois quanto mais próximo o coeficiente for de 1, maior será a confiabilidade da escala. Destaca-se ainda, que índices $\alpha < 0,6$ indicam que a escala não é confiável. Nos resultados do instrumento deste estudo, a dimensão Absorção obteve índice 0,801, Vigor (0,928) e Dedicção (0,915) possuíram ótima, sendo considerados bons índices ao comparar com o instrumento original (UWES-17) de Schaufeli (2002) que obteve na análise consistência interna de 0,80 para Vigor, de 0,91 para Dedicção e 0,78 para Concentração. Já no Brasil, Vazquez et al. (2015) adaptaram e validaram o UWES-17 em uma amostra de 1167 trabalhadores onde obtiveram o alfa de 0,95. Em 2017, Obregon pesquisou sobre as relações entre a síndrome de *burnout* e engajamento no trabalho em uma amostra de servidores públicos (Docentes e Técnicos Administrativos) e obteve um ótimo índice da escala de engajamento (0,948). Em outras pesquisas internacionais onde o UWES-17 foi utilizado (SALANOVA et al., 2000; SCHAUFELI et al., 2002; SCHAUFELI; TARIS; VAN HENEN, 2008) destacaram a sua consistência interna em um intervalo entre 0,8 a 0,96 (MAGNAN et al., 2016).

A Tabela 4 apresenta o alpha de *Cronbach*, a variância média extraída (VME) e a confiabilidade composta (CC) do modelo final.

Tabela 3 - Alpha de *Cronbach*, variância média extraída e confiabilidade composta do modelo final

Dimensão	Alpha de <i>Cronbach</i>	VME	CC
Vigor	0,928	0,709	0,924
Dedicção	0,915	0,533	0,849
Absorção	0,801	0,710	0,907

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A validade discriminante foi verificada através da análise das correlações e na comparação entre a variância explicada e o quadrado das estimativas das correlações. Sendo

que, as correlações devem ser significativas e inferiores a 0,90 (HAIR Jr. et al., 2009). O resultado desta análise está exposto na Tabela 5:

Tabela 4 - Matriz de correlação das dimensões do modelo UWES

Dimensão	Vigor	Dedicação	Absorção
Vigor	1,000	---	---
Dedicação	0,883**	1,000	---
Absorção	0,771**	0,799**	1,000

** Correlação significativa ($p < 0,01$)

Correlação moderada ($\pm 0,41$ a $\pm 0,60$); Correlação fraca ($\pm 0,21$ a $\pm 0,40$);

Correlação infimamente fraca, quase imperceptível ($\pm 0,01$ a $\pm 0,20$) (Hair Jr. et al., 2009, p. 312)

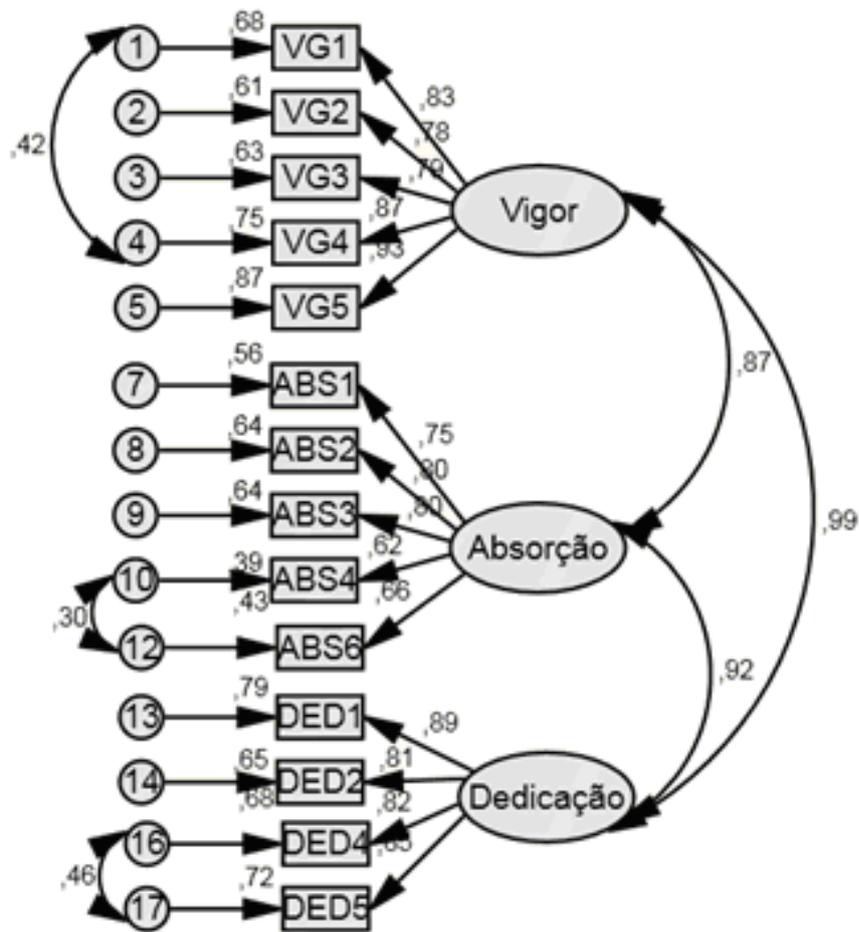
Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Na análise da Tabela 5, observa-se que todas as correlações foram significativas e inferiores a 0,9 (parte inferior da Tabela). Cabe destacar, que todas correlações foram superiores a 0,771 o que caracteriza uma alta correlação entre as dimensões do engajamento, sendo a maior relação entre a dimensão Dedicação e Vigor ($r = 0,883$, $p < 0,01$). Indicando que os aspectos que mais influenciam no engajamento dos servidores são o vigor e a dedicação e vice versa. Indivíduos dedicados possuem maior energia (vigor) na execução das suas tarefas. Em relação a isto, Obregon (2017), encontrou correlações fortes e positivas em seu estudo com o UWES. A dimensão Vigor apresentou a maior correlação ínfima (forte e positiva) com o Engajamento no Trabalho ($r = 0,9473$, $p < 0,01$), vindo a ser o fator mais importante para a formação do Engajamento no Trabalho dos pesquisados.

Quando realizada a comparação da variância extraída para dois construtos com o quadrado da correlação entre os mesmos, as estimativas de variância extraída devem ser maiores do que a estimativa quadrática da correlação (HAIR Jr. et al., 2009). Na realização dessa análise, verificou-se que as correlações entre a dimensão dedicação obtiveram variância extraída de 0,533, sendo assim, inferior ao quadrado da correlação entre as dimensões vigor e dedicação (0,780) e dedicação e absorção (0,638). Em sequência, verificou-se que quadrado da correlação entre as dimensões vigor e absorção (0,594) foi inferior à variância extraída das duas dimensões.

A unidimensionalidade foi avaliada considerando os postulados de Hair Jr. et al., (2009, p. 595) ao considerar que as “medidas unidimensionais significam que um conjunto de variáveis medidas (indicadores) tem apenas um construto subjacente. Unidimensionalidade se torna criticamente importante quando mais de dois construtos estão envolvidos”. Para tanto, foi utilizado o critério de análise dos erros padronizados (SE), que devem ter valores inferiores a 2,58. Comprovou-se assim, a unidimensionalidade pelo fato de que o maior valor de erro padronizado foi encontrado na relação entre ABS2 e Absorção (Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor) com valor de 0,105. Na Figura 2 visualiza-se o modelo final para UWES.

Figura 2 - Desenho Final do Modelo UWES



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Por fim, destaca-se por meio da Análise Fatorial Confirmatória e da representação da Figura 2 que o instrumento UWES possuiu os parâmetros de ajuste dentro dos índices propostos por Hair et al. (2009).

5.3 Análise Descritiva das Dimensões do Engajamento no Trabalho (UWES)

Para Oliveira e Rocha (2015) o engajamento no trabalho refere-se ao compromisso que faz o profissional empenhar-se para a realização de uma determinada atividade de forma eficiente e eficaz. Esforçam-se pelo fato de identificarem-se mais com seu trabalho, sendo capazes de gerar melhores resultados o crescimento e desenvolvimento profissional e organizacional (SIQUEIRA, 2014).

Diante disso, esta etapa elucida a possível incidência dos aspectos de Engajamento no Trabalho (Vigor, Dedicção e Absorção) nos servidores TAES da UFSM. Para isso, foram analisadas as médias, os desvios padrão e as frequências das respostas (Tabela 6) de cada variável para a dimensão vigor.

Tabela 5 - Média, desvio padrão e percentual dos indicadores da dimensão vigor da escala UWES

Indicadores	Percentual							Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
DIMENSÃO VIGOR								3,75	1,40
V1 - Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	0,95	5,49	16,5	18,6	26,1	24,6	7,77	3,72	1,35
V2 - No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0,76	4,73	11,5	11,4	22,1	24,6	24,8	4,26	1,48
V3 - Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	1,89	5,68	19,7	14,2	21,6	24,4	12,5	3,78	1,47
V4 - Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	0,95	6,82	17,2	17,0	24,4	22,3	11,2	3,72	1,45
V5 - Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	2,08	8,71	16,5	16,7	22,2	23,1	10,8	3,28	1,48

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

De acordo com os dados da Tabela 6, a média geral da dimensão vigor foi de 3,75 e desvio padrão 1,30. Os achados demonstram que no geral os servidores sentem-se com maior frequência fortalecidos, vibrantes e energizados no trabalho, mesmo diante das dificuldades que possam enfrentar no dia-a-dia de trabalho (VAZQUEZ et al., 2015). A questão 2 “No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)” obteve a maior média (4,26) da dimensão, demonstrando que os servidores possuem força física e psíquica para o enfrentamento das atividades de trabalho, o que leva a maior resiliência, energia e vontade de trabalhar. Sendo assim, os profissionais sentem-se fortalecidos e vibrantes com o trabalho, autoconfiantes e dificilmente se desanimam nas atividades que desenvolvem Bakker e Leiter (2010) e Schaufeli (2018).

Desta forma, ressalta-se a importância de ações e práticas de gestão de pessoas que promovam a saúde e segurança (física e mental) e que fortaleçam comportamentos positivos no trabalho, de forma benéfica para ambos os lados. Sendo, a organização com o desempenho, dedicação e envolvimento laboral, e o profissional, por meio do sentimento de realização, satisfação e QVT (SCHAUFELI; SALANOVA, 2008, 2010; BAKKER, 2010, FREITAS; CHARÃO-BRITO, 2016).

A segunda dimensão analisada foi a dedicação (Tabela 7):

Tabela 6 - Média, desvio padrão e percentual dos indicadores da dimensão dedicação da escala UWES

Indicadores	Percentual							Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
DIMENSÃO DEDICAÇÃO								4,05	1,47
D7 - Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	2,08	8,71	23,1	15,0	21,0	14,6	15,5	3,57	1,58
D8 - Estou entusiasmado com meu trabalho.	3,06	7,39	15,9	15,7	18,0	24,6	14,8	3,84	1,53
D10 - Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	1,33	5,11	8,33	10,8	21,0	24,4	29,0	4,40	1,47
D11 - Para mim meu trabalho é desafiador.	0,95	3,98	9,09	11,7	19,5	25,6	19,2	4,42	1,45

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Com base nos achados da Tabela 7, verifica-se que os servidores possuem dedicação no trabalho (4,05; 1,47), dado que sentem que desenvolvem um trabalho cheio de significado e propósito (3,57; 1,58), estão entusiasmados (3,84; 1,53) e, principalmente, sentem orgulho (4,40) no que fazem. A maior média encontrada foi da questão “Para mim meu trabalho é desafiador” (4,42; 1,45). Este achado acompanha os outros resultados encontrados na análise da dimensão Dedicção. Pois, parte do pressuposto que profissionais que possuem dedicação no trabalho sentem desafiados em realizar tarefas cheias de propósito e significado. Desta forma, destaca-se a importância da criação de condições que facilitem a percepção dos funcionários sobre o trabalho significativo, o que conseqüentemente reflete no desempenho e na forma como o profissional emprega a sua energia no trabalho.

Tendo como base a teoria de engajamento de Kahn (1990), Hu et al. (2018) identificaram dois comportamentos aos quais os profissionais podem contribuir para um sistema eficaz de gerenciamento de procedimentos com enfoque na dedicação no trabalho: a alocação de esforços para o cumprimento das atividades e a possibilidade em expressar seus pensamentos e opiniões sobre os procedimentos de trabalho.

Os resultados deste estudo evidenciaram que, quando os profissionais percebem que são úteis para a sua atividade, ficam mais propensos a investir em seus esforços para o cumprimento do trabalho. E que, quando eles estão mais confiantes, ficam mais propensos a expressar as suas opiniões de forma colaborativa. Além de apontarem que o apoio da chefia proporciona aos seus liderados sentimentos de senso utilitário, de autoeficácia, ajudando assim o atingimento de metas e objetivos do trabalho. Neste sentido, profissionais engajados possuem maior dedicação no trabalho porque se divertem e nele obtém sentido em sua realização, sendo altamente motivados, porém sem deixar de valorizar seu tempo livre, seu lazer, suas famílias e seus relacionamentos sociais. Além disso, aplicam sua energia, entusiasmo e talento atribuindo significados positivos ao trabalho que executam, e dessa forma, o engajamento produz vantagens tanto para quem trabalha, quanto para a organização (SCHAUFELI, 2018; SHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013).

A última dimensão a ser analisada foi a absorção (Tabela 8):

Tabela 7 - Média, desvio padrão e percentual dos indicadores da dimensão Absorção da escala UWES

Indicadores	Percentual							Média	Desvio Padrão
	0	1	2	3	4	5	6		
DIMENSÃO ABSORÇÃO								3,82	1,41
A12 - O “tempo voa” quando estou trabalhando.	2,84	10,4	19,5	15,3	17,4	23,1	11,7	3,61	1,53
A13 - Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	3,79	10,6	22,0	12,5	18,0	18,6	14,6	3,58	1,63
A14 - Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	3,79	9,47	24,6	15,7	18,9	20,4	7,01	3,39	1,48
A15 - Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	0,76	0,95	11,5	16,1	25,0	28,6	17,0	4,23	1,28
A17 - É difícil desligar-me do trabalho.	0,19	0,76	12,1	16,5	25,0	26,3	19,3	4,22	1,48

Fonte: Elaborado pelos autores (2022)

Referente a dimensão Absorção, encontrou-se a média de 3,80 (DP1,41), mostrando assim, que os servidores se sentem frequentemente concentrados e focados nas tarefas que realizam. Esse aspecto vai ao encontro da questão com a maior média (4,23; 1,28) da dimensão: Sinto-me envolvido com o trabalho que faço. Desta forma, observa-se que os servidores estão

entusiasmados com o seu trabalho, imersos em suas atividades de trabalho, e persistentes quando confrontados com desafios e obstáculos (BAKKER, 2018).

Destaca-se assim, que o engajamento individual no trabalho tem sido vinculado a uma série de indicadores de desempenho (CHRISTIAN; GARZA; SLAUGHTER, 2011; DEMEROUTI; CROPANZANO, 2010). Por exemplo, o indivíduo mantém-se em suas ocupações por mais tempo (TRACY; MATTA; VICTORIA, 2016), sua produtividade aumenta, pois está associada ao prazer de trabalhar (BAKKER et al., 2007). Profissionais engajados possuem melhor desempenho em relação aos colegas não engajados (SCHAUFELI; TARIS; VAN RENHEN, 2008), além disso, estão conectados intelectual e emocionalmente à organização, pois se sentem apaixonados e comprometidos por seus objetivos e os seus valores (GYENSARE et al., 2018).

Em síntese, os resultados evidenciados na análise do engajamento no trabalho, indicam que os servidores da amostra possuem comportamentos positivos no trabalho (prazer, bem-estar, comprometimento) na realização e no desempenho das atividades de trabalho (SCHAUFELI; DIJSTRA; VAZQUEZ, 2013; RAHMADANI; SCHAUFELI, 2020). Assim, parte-se do pressuposto que os recursos de trabalho (suporte de colegas, autonomia, bom ambiente de trabalho, oportunidade de carreira) influenciam positivamente no engajamento, dado que, quanto maior o reconhecimento e valorização, maior será a energia, dedicação e concentração no trabalho.

5 CONSIDERACOES FINAIS

Se, em toda organização o desempenho humano é, em maior ou em menor grau, responsável pelo seu funcionamento, torna-se necessário criar e aperfeiçoar uma forma de gerenciar e orientar o engajamento no trabalho (LIMA, 2008; SALGADO, 2021). Dado que, trabalhar com vigor, dedicação e concentração é de acordo com Schaufeli, Dijkstra e Vazques (2013) o objetivo de grande parte das pessoas atualmente. Mais do que obter remuneração, o trabalho significa desenvolver-se, sentir-se vinculado com os outros, moldar desejos e no comprometimento e engajamento em atividades que sejam gratificantes e realizadoras.

Buscando entender o perfil dos respondentes da pesquisa, inicialmente apresentou-se o perfil sócio demográfico e sócio profissional dos 528 servidores Técnico Administrativos em Educação (TAE) da amostra, destacando-se que, a maioria destes profissionais são mulheres, jovens (26 a 35 anos) e com alta escolarização.

O objetivo de “testar as propriedades de confiabilidade e validade do instrumento de avaliação de engajamento no trabalho (UWES) em Técnicos Administrativos em Educação de uma Universidade Pública” foi atingido a partir da análise de confiabilidade do instrumento de análise do engajamento no trabalho (UWES) que foi submetido a análise fatorial confirmatória. Destaca-se também que, não se buscou validá-lo, pois a sua estrutura já havia sido testada em diferentes contextos no cenário nacional e internacional.

Ainda, ao buscar “analisar percepção dos servidores quanto as dimensões dos fenômenos estudados”, percebe-se, que os sujeitos pesquisados estão engajados no trabalho, a partir de energia física e mental para o desenvolvimento das tarefas, dedicação e comprometimento e em sentimentos de conexão/concentração no trabalho. Foi constado que os servidores possuem condições integralizadas de concentração na realização das atividades; sentem-se desafiados com as demandas; sentem-se inspirados e com orgulho do trabalho e da Instituição; compreendem o trabalho com sentido e propósito; e, sentem objetivo de realização e entusiasmo.

Como principal achado do engajamento no trabalho foi a dimensão Dedicação (maior média), apontando assim, que os servidores se sentem conectados e são entusiasmados com as

atividades que realizam. Pode-se inferir que os servidores se envolvem com os acontecimentos diários de trabalho, bem como, atribuem sentido e significado e sentem-se orgulhosos – sentimento de pertencimento – com a IES.

Em complemento, sugere-se que sejam realizados outros estudos utilizando o modelo proposto em conjunto a abordagem qualitativa, visando incorporar as vivências subjetivas dos servidores no momento da análise dos fenômenos. Pelo exposto, Passos (2016) salienta a importância do desenvolvimento de estudos empíricos que aprofundem o conhecimento sobre os obstáculos encontrados pela administração pública na promoção de ações e práticas de Gestão de Pessoas no contexto de servidores e que clarifiquem os benefícios do investimento nessa área e que contemplem ao máximo as dimensões do engajamento no trabalho.

Os resultados apresentados devem ser tomados como indicativos de como a Universidade está lidando fenômenos aqui abordados, não apenas para diagnósticos individuais e/ou pontuais. Assim, haverá importantes acréscimos no detalhamento do contexto das organizações ao se desenvolver complementações da presente pesquisa com grupos focais na realidade dos servidores da amostra, ao se abordar os resultados alcançados e proporcione espaço para exposição e compartilhamento de características e nuances que por ventura não tenham sido abordadas pelos instrumentos utilizados.

REFÊNCIAS

ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C. UWES UWES - Utrecht Work Engagement Scale (Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht). **Grupo de Estudos e Pesquisa sobre Estresse e Burnout (GEPEB)**: Pontifícia Universidade Católica; 2009.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. Work engagement: current trends. **Career Development International**, v. 23, n. 1, 2018.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. L.; LEITER, M. P. Work engagement: further reflections on the state of play. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 1, 2011.

DEMEROUTI, E.; PEETER, M. C. W. Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: a diary study on the moderating role of working conditions. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 91, n. 1, 2018.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho - contribuições da psicodinâmica do trabalho**. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

FIorentin, B., STEFANO, S.; SANTOS, J. Engajamento no trabalho: análise bibliométrica da produção científica internacional. **Revista Gestão em Análise**, v. 9, n.1, 2020.

GALVÃO, S. F. O. L.; FAZENDA, I. C. A. A parceria na interdisciplinaridade: formação de uma nova consciência coletiva – estudos a partir das vivências em ensino superior. **Revista Interdisciplinaridade**, v.1, n. 5, 2014.

GALVÃO, H. M.; CORREA, H. M.; ALVES, J. Modelo de avaliação de desempenho global para instituição de ensino superior. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, n. 3, 2011.

- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- GORDON, H. J.; DEMEROUTI, E.; BLANC, P. M. L.; BAKKER, A. B.; BIPP, T.; VERHAGEND, M. A. M. T. Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, 2018.
- HAIR Jr., J. F.; BLACK; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- HAKANEN, J. J.; PEETERS, M. C. W.; SCHAUFELI, W. B. Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 23, n. 2, 2018.
- HU, X.; GRIFFINA, M.; YEOA, G.; KANSEA, L.; HODKIEWICZA, M.; PARKESA, K. A new look at compliance with work procedures: An engagement perspective. **Safety Science**, v. 105, 2018.
- KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, 1990.
- LIMONGI-FRANÇA. A abordagem biopsicossocial e organizacional BPSO de QVT. In: TAVEIRA, I. M. R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; FERREIRA, M. C. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: estudos e metodologias Brasileiras**. Editora CRV: Curitiba, 2015.
- LOPES, L. F. D. **Métodos Quantitativos**. UFSM. Santa Maria: UFSM, 2016.
- LUPERDI, X. E. Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas. Trabajo de Suficiencia profesional para Psicología. Universidad de Lima. **Facultad de Psicología**, 2021.
- MAGNAN, E. S.; PACICO, J. C.; CONCATTO, F.; RIBEIRO, L.; VAZQUEZ, A. C.; HUTZ, C. S. O que dizem por aí: revisão sistemática sobre escalas de engajamento no trabalho. In: **Anais do VII Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica**. São Paulo, 2015.
- MARCATTO, F.; FERRANTE, D. Oltre la valutazione del rischio stress lavoro-correlato: l'approccio dei Management Standards per il benessere organizzativo. **G Ital Med Lav Erg**, v. 43, n.2, 2021
- MELLO, S. C. B.; DUTRA, H. F. O.; OLIVEIRA, P. A. S. Avaliando a Qualidade de Serviço Educacional numa IES: O Impacto da Qualidade Percebida na Apreciação do Aluno de Graduação. **Revista O & S**, v. 8, n. 21, 2001.
- NETO, H. V. Metodologias agregadas de avaliação de riscos psicossociais: o caso do FPSICO e do QARPIS. In: NETO, H. V.; AREOSA, J.; AREZES, P. (Eds.). **Manual sobre riscos psicossociais no trabalho**. Porto: Civeri Publishing, 2014.

OBREGON, S. L. **Síndrome de burnout e engajamento no trabalho**: percepção dos servidores de uma Instituição Pública de Ensino. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2017.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTTI, A. M. Atores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev. bras. saúde ocup**, 2020

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E.C. **Metodologia do trabalho científico**: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico. 2. ed. Universidade Feevale – Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, 2013.

RAHMADANI, V. G.; SCHAUFELI, W. B. Engaging leadership and work engagement as moderated by “diuwongke”: an Indonesian study. **The International Journal of Human Resource Management**, 2020.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VAZQUEZ, A. C., MAGNAN, E. S., PACICO, J. C., HUTZ, C. S., & SCHAUFELI, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale, *Psico-USF*, n. 20, v. 2, 2015.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B.; LLORENS, S.; PEIRÓ, J. M.; GRAU, R. Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? **Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones**, v. 16, n. 2, 2000.

SCHAUFELI, W. B. Work engagement in europe: relations with national economy, governance and culture. **Organizational Dynamics Research**, v. 47, n. 1, 2018.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. **The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. The Netherlands: Department of social and organizational psychology, 2003.

SCHAUFELI, W. B.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **O engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; VAN RHENEN, W. Workaholism, burnout, and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? **Applied Psychology: An International Review**, v. 57, n. 2, 2008.

SCHAUFELI WB, SALANOVA M, GONZÁLEZ-ROMÁ V, BAKKER AB. A Medição de Engajamento e Burnout: Uma Abordagem Analítica de Fator Confirmatório de Duas Amostras. *Journal of Happiness Studies*. 2002;

SOUZA, C. N. S.; BARROS, N. C. S. Quando o trabalho não dignifica as relações humanas: Um estudo sobre o assédio moral na Universidade Federal de Pernambuco. **Revista Perspectivas do Desenvolvimento: um enfoque multidimensional**. v. 3, n. 4, 2015.

TODERI, S.; BALDUCCI, C. HSE management standards indicator tool and positive work-related outcomes. **International Journal of Workplace Health Management**, v. 8, n. 2, 2013.

TRIGO, T. R.; TENG, C. T.; HALLAK, J. E. C. Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, n. 5, 2007.

TRACY, B.; MARRA, V.; VICTORIA, F. Engajamento total. SBCoaching Editora, 2016.

TUIN. L.; SCHAUFELI, W. B.; BROECK, A. V. Engaging leadership: Enhancing work engagement through intrinsic values and need satisfaction. **Human Resource Development Quarterly**. 2021.