

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

ENGAJAMENTO NO TRABALHO EM DOCENTES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR NO RIO GRANDE DO SUL¹
ENGAGEMENT IN THE WORK OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN RIO GRANDE DO SUL

**Vanessa Hasper Dessbesell², Adriane Fabricio³, Liane Beatriz Rotili⁴,
Denize Grzybovski⁵, Lineia Carneiro⁶**

¹ Trabalho de Conclusão do Curso de Administração

² Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), bolsista Prosup/CAPES, vanessahasper@hotmail.com

³ Professora do curso de Administração da UNIJUI e Doutoranda do PPGA/UFSM, adriane.fabricio@unijui.edu.br

⁴ Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), bolsista Prosup/CAPES, liane.rotili@hotmail.com

⁵ Doutora em administração pela Universidade Federal de Lavras (UFLA); Professora titular na Universidade de Passo Fundo (UPF); Professora Convidada no Programa Stricto Sensu em Desenvolvimento (UNIJUI), denize.grzybovski@unijui.edu.br

⁶ Aluna do curso de Mestrado em Desenvolvimento Regional (UNIJUI), bolsista Prosup/CAPES, lineiacarneiro@yahoo.com.br

Resumo

O objetivo deste artigo é identificar a incidência do engajamento no trabalho em docentes de instituições de ensino superior. O engajamento refere-se a um estado mais persistente e afetivo-cognitivo que não é focado em um objeto, evento, indivíduo ou comportamento específico. Vigor é caracterizada por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço em seu trabalho e persistência, mesmo em face de dificuldades. Dedicção é caracterizada por entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A terceira característica definidora de engajamento chamado de absorção é caracterizada pela concentração total em seu trabalho, onde o tempo passa depressa e encontra dificuldades em desapegar-se do trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva tipo *survey*, com abordagem qualitativa e quantitativa dos dados. Os participantes do estudo foram 67 docentes de Instituições de Ensino Superior do Rio Grande do Sul. O instrumento de pesquisa foi o *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17). Dentre as dimensões que compõe o engajamento no trabalho, o vigor apresentou (média 4,53), dedicação (média 4,98), absorção (média 4,50), desta forma quanto mais alto o escore identificado em vigor, dedicação e absorção, maior será o engajamento no trabalho. Identificou-se que nesta amostra (82,89%) docentes apresentam alto engajamento no trabalho.

Palavras-chave: Engajamento no trabalho. Trabalho docente. Psicologia positiva.

Abstract The purpose of this article is to identify the incidence of work engagement in teachers of higher education institutions. Engagement refers to a more persistent, affective-cognitive state that is not focused on an object, event, individual, or specific behavior. Vigor is characterized by

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

high levels of energy and mental toughness at work, willingness to invest effort in your work and persistence even in the face of difficulties. Dedication is characterized by enthusiasm, inspiration, pride and challenge. The third defining characteristic of engagement called absorption is characterized by the total concentration in his work, where time passes quickly and finds difficulty in detaching himself from work. It is a survey descriptive survey, with qualitative and quantitative data approach. The study participants were 67 teachers from Higher Education Institutions of Rio Grande do Sul. The research instrument was Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17). Among the dimensions of work engagement, vigor (mean 4.53), dedication (mean 4.98), absorption (mean 4.50), in this way the higher the score identified in force, dedication and absorption, The greater the engagement in the work. It was identified that in this sample (82.89%) teachers have high engagement in the work.

Keywords: Engagement at work. Teaching work. Positive psychology

1 INTRODUÇÃO

Nos dias de hoje, pensar no trabalho como fonte de prazer já é visto pelas empresas como fator importante, porém nem sempre foi assim. O trabalho era associado a sacrifício, e o que mais desejavam a maioria das pessoas era a aposentadoria, pois se configurava como forma de libertação e só a partir de então poderiam ter a experiência de prazer, felicidade, após anos de obrigação com o trabalho (SCHAUFELI, DIJKSTRA, VASQUEZ, 2013).

Depois de se estudar por muito tempo os aspectos negativos relacionados ao trabalho, nos anos 1990, sob a perspectiva da psicologia positiva, aumentou o foco de atenção na psicologia organizacional no engajamento, um estado positivo da mente, realizador e relacionado ao trabalho.

Este estudo tem por objetivo verificar incidência do engajamento no trabalho entre docentes de instituições de ensino superior. Com base na identificação do perfil sociodemográfico dos docentes, busca-se verificar o vigor, dedicação, absorção as quais operam como dimensões do engajamento.

O fenômeno é relevante para o estudo tendo em vista que as pessoas são o capital mais importante em uma organização, elas se tornaram essenciais para as organizações e por vezes insubstituíveis como é o caso dos docentes, sendo eles se suma importância para o desenvolvimento social e profissional. Diante disto percebe-se que os docentes estão cada vez com menos tempo para realizar o seu trabalho docente, detendo-se com a burocratização, conflitos de papéis, invasão do espaço privado, preocupação com o desempenho acadêmico.

Os resultados do estudo são apresentados em quatro partes além desta introdução. No referencial teórico são apresentados o engajamento no trabalho. Na segunda parte são apresentados os procedimentos metodológicos do estudo empírico. Nas terceiras e quarta partes constam os dados empíricos e as análises, bem como as conclusões.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Engajamento no Trabalho

O termo engajamento está associado não somente a maior satisfação no trabalho, mas também em melhores resultados de negócios, como a rentabilidade, produtividade. Quando se está emocionalmente e racionalmente comprometido com o trabalho, o mesmo não é visto mais como algo que interrompe o dia a dia, mas como uma parte integrada de nossas vidas, levando a um equilíbrio profissional e pessoal (EYL, 2015).

Para Gonzales-Roma et al. (2006), o termo engajamento está relacionado com o trabalho positivo de espírito para isso especificou três dimensões originais: vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho. Vigor é caracterizada por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço em seu trabalho e persistência, mesmo em face de dificuldades. Dedicação é caracterizada por entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A terceira característica definidora de engajamento chamado de absorção é caracterizada pela concentração total em seu trabalho, onde o tempo passa depressa e encontra dificuldades em desapegar-se do trabalho.

Engajamento é um estado positivo da mente, realizador e relacionado ao trabalho que é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. Mais do que um estado momentâneo e específico, o engajamento refere-se a um estado mais persistente e afetivo-cognitivo que não é focado em um objeto, evento, indivíduo ou comportamento específico (SCHAUFELI; BAKKER, 2003, p. 5).

As mudanças organizacionais e sociais transformaram o modo como as pessoas encaram o trabalho na atualidade. Neste sentido os autores explicam que os trabalhadores estão buscando cada vez mais autodesenvolvimento, ação cooperativa e envolvimento em atividades prazerosas e de realização pessoal, a partir desta visão o termo engajamento no trabalho surgiu para descrever as pessoas que sentem prazer em suas atividades e que buscam um equilíbrio. Nesta perspectiva, o engajamento no trabalho está associado à produtividade de modo positivo, sem precisar abrir mão da saúde física e psicológica (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

O engajamento no trabalho proporciona emoções positivas, a pessoa se sente feliz, alegre, energizada, otimista e autoconfiante, estar engajado no trabalho faz com que a pessoa se sinta bem, e estando bem-humorada sente que a atividade no trabalho não é difícil, este estado influencia também positivamente a sua criatividade e capacidade de solução de problemas (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Na concepção de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) a motivação intrínseca permeia o conceito de engajamento, pois os colaboradores trabalham pelo prazer e não apenas porque serão recompensados. A recompensa é percebida como uma consequência do trabalho realizado. Hakanen, Bakker e Schaufeli (2006) trazem a concepção de que engajamento está vinculado ao processo motivacional e aos recursos de trabalho, os recursos de trabalho motivam porque

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

estimulam o crescimento, aprendizado e desenvolvimento, e que resultam no alcance de meta de trabalho.

Schaufeli e Bakker (2004 apud KIN, SHIN, SWANGER 2009) trazem a concepção de que os recursos de trabalho são os preditores positivos de engajamento de trabalho. Através da teoria das características do trabalho (JCT) Kackman e Oldham (1975) explicam que cada trabalho deve ter cinco características fundamentais que através destas estimulam o chamado estado psicológico crítico e leva a resultados positivos, como a satisfação no trabalho e alto desempenho que são: variedade de habilidade (variedade de atividades que envolvem o uso de diferentes habilidades e talentos do empregado); identidade de tarefa (fazer o trabalho do começo ao fim com um resultado visível); tarefa de significância (impacto substancial na vida ou no trabalho de outra pessoa, seja na organização ou no ambiente externo); autonomia (grau de liberdade em determinar e programar o trabalho) e *feedback* (informação direta e clara sobre a eficácia do seu desempenho).

A organização e seus gestores devem agir para que as pessoas possam se sentir inspiradas e entusiasmadas, suas intervenções positivas são planejadas para atingir o conjunto de seus colaboradores no trabalho e permitir a alocação de recursos adequados para elevar o engajamento destes profissionais, mas também depende do profissional como trabalhador, que é um agente fundamental na elaboração e execução de ações de intervenção no ambiente de trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Os recursos de trabalho disponíveis em uma organização, conforme complementam Bakker, Emmerik e Euwema (2006), estão relacionados com o engajamento, visto que recursos baixos e altas demandas caracterizam equipes com alta concentração de esgotamento. Na mesma linha de pensamento Schaufeli, Dijkstra, Vazquez (2013) afirmam que os recursos de trabalho são provedores de energia e de suporte psicossocial, normalmente os recursos de trabalho são entendidos como recursos físicos ou condições de trabalho existentes na organização, além de *feedback* construtivo do supervisor, companheirismo de colegas, possibilidades de autodesenvolvimento no trabalho, inserção em programas de treinamento e desenvolvimento da organização, oportunidade de carreira e nível de autonomia para atuar profissionalmente no trabalho. A combinação adequada dos recursos de trabalho com afetos positivos como satisfação, sensação de estar realizando atividades significativas, sentimento de autoeficácia, sensação de pertencer a um grupo de pessoas de trabalho, previne, neutraliza, diminuem o efeito negativo do estresse, influenciando no engajamento das pessoas no trabalho.

Quando os recursos de trabalho não são suficientes, Schaufeli, Dijkstra, Vazquez (2013) afirmam que ocorre redução do grau de motivação e perde-se o engajamento. Para estimular o engajamento, os referidos autores sugerem “incrementar os recursos de trabalho e reduzir as exigências estressantes que promovem efeitos negativos nos colaboradores”.

Completando a ideia de recursos de trabalho, Hakanen, Bakker, Schaufeli (2006) explicam que o engajamento no trabalho medeia à relação entre recursos e comprometimento organizacional, sendo plausível supor que os trabalhadores estão comprometidos com a organização porque a mesma forneceu-lhes os recursos para alcançar seus objetivos, além de oportunidade para a

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

aprendizagem, crescimento e desenvolvimento profissional.

Na mesma visão, Kim, Shin, Swanger (2009) concordam que se a organização oferecer aos funcionários recursos múltiplos e oportunidades onde poderão estar envolvidos em várias tarefas ou projetos, o aumento do nível de engajamento é susceptível. Sob a mesma perspectiva, Bakker et al. (2007 apud SCHAUFELI, DIJKSTRA, VASQUEZ, 2013) afirmam ser importante ter recursos de trabalho diversificados quando o grau de exigência é elevado ao ponto de produzir estresse. Nas palavras de Schaufeli, Dijkstra e Vazques (2013, p. 38):

as exigências no trabalho não são obstáculos para que haja engajamento, mesmo quando elas podem causar estresse; o que é crucial é a existência de recursos e condições adequadas para as pessoas executarem suas tarefas de modo engajado e prazeroso. Esta garantia de recursos e condições é fator essencial na prevenção ou diminuição de efeitos negativos do estresse causado pelas exigências no trabalho.

Os indivíduos engajados também sentem cansaço depois de um longo dia de trabalho, mas descrevem este cansaço como um estado agradável, de realização. Seu desgaste é diferente, pois não se sentem consumidos pelos conflitos e desafios do trabalho, percebem que realizam coisas significativas, prazerosas e valiosas. Se dedicam não porque sentem alguma compulsão ou vício interno para fazê-lo, mas porque sentem prazer tornando-se produtivas. Diferente de estar viciado no trabalho, onde a pessoa sente uma necessidade irresistível de trabalhar e dificilmente têm vida social fora do ambiente de trabalho (BAKKER; DEMEROUTI, 2008; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013).

Em nível organizacional, existe uma preocupação em atingir as metas organizacionais de produtividade. Para aumentar o nível de engajamento, as organizações se asseguram de que seus funcionários trabalham com prazer e que suas atividades combinem talentos, conhecimento, habilidades, criando condições para que o engajamento tenha espaço e possa ser posto em prática. Sendo assim, é necessário a organização voltar suas práticas para o funcionário com vistas modificar a situação em que o trabalho é realizado (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VASQUEZ, 2013, p. 81).

O trabalho se tornou um instrumento de realização pessoal, ele precisa ter sentido e significado na vida do colaborador para satisfazer e estimular a indivíduo na execução de suas tarefas, quando o mesmo alcança este nível de realização e esta motivado no ambiente organizacional a satisfação é determinante para atingir o nível de engajamento. Já quando surgem conflitos culminando no sofrimento e na alienação, sendo o sofrimento determinado pela insatisfação o estado deste indivíduo pode se caracterizar como *burnout*.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Visando responder ao objetivo deste estudo, empreendeu-se um estudo de cunho quantitativo, descritivo, do tipo *survey*, tendo por base uma amostra aleatória por conveniência com 67

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

profissionais que desempenham funções de docência em IES do Rio Grande do Sul. Os profissionais que fazem parte do estudo atuam em diferentes organizações públicas e privadas, desempenhando funções de docência, e docência com cargo de gestão. Durante o período de coleta de dados, a aplicação do instrumento foi empreendida por meio de questionários virtuais (Google-docs).

O modelo teórico *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17)* foi utilizado para coleta dos dados. O mesmo é composto por 17 afirmativas, estruturado e dividido em 3 fatores relacionados entre si: vigor, dedicação e absorção, é um questionário autoaplicável, do tipo *Likert* de 7 pontos que variam de 0-6.

Após a tabulação dos dados, os mesmos passaram por análise estatística pelo software SPSS, versão 21. As análises estatísticas realizadas compreendem, análise descritiva simples (frequência, médias e desvio-padrão). A fim de verificar a confiabilidade dos instrumentos, ou seja, o grau de consistência interna entre os indicadores de um fator aplicou-se o *alpha de cronbach*. Conforme Field (2009), valores entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ representam índices aceitáveis, $0,8 \leq \alpha < 0,9$, representam um bom índice e $> 0,9$, diz respeito a um ótimo índice de Alfa de Cronbach, sendo que valores $< 0,6$ indicam escala não confiável.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Perfil da amostra

O perfil da amostra é composto por docentes do gênero feminino (57,89%), casados/união estável (69,70%), na faixa etária entre 25 a 45 anos (52,64%), conforme consta na Tabela 1. A maioria (42,11%) dos participantes do estudo foram admitidos na instituição educacional no período de 2011 a 2016.

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil da amostra

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Ano de admissão na instituição	Entre 1970 a 1980	5	6,57%
	Entre 1981 a 1990	8	10,52%
	Entre 1991 a 2000	11	14,48%
	Entre 2001 a 2010	20	26,32%
	Entre 2011 a 2016	32	42,11%
Gênero	Feminino	44	57,89%
	Masculino	32	42,11%
Faixa etária	25 a 35 anos	20	26,32%
	36 a 45 anos	20	26,32%
	46 a 55 anos	18	23,68%
	mais de 55 anos	18	23,68%
Estado civil	Solteiro (a)	13	17,10%
	Casado (a)/União estável	53	69,70%
	Separado(a)/Divorciado(a)	9	11,80%
	Viúvo	1	1,30%

Fonte: Autores, 2017.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

De acordo com a Tabela 2, 60,50% dos docentes não ocupam cargos de gestão e 50,02% realizam uma carga horária média de 40 horas.

Tabela 2 - Caracterização da amostra: cargo de gestão e carga horária

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual (%)
Possui cargo de gestão na instituição	Não	46	60,50%
	Sim	30	39,50%
Carga horária média de atividade na instituição	4 horas	1	1,31%
	10 horas	6	7,89%
	20 horas	11	14,47%
	28 horas	3	3,94%
	32 horas	17	22,37%
	40 horas	38	50,02%

Fonte: Autores, 2017.

Na sequência, após realizar essa etapa do trabalho, que visou caracterizar o perfil dos docentes, passa-se para a discussão do Alfa de Cronbach do instrumento e seus constructos, análises descritivas simples (frequências, médias e desvios-padrão).

4.2 Nível de engajamento no trabalho e suas dimensões

A fim de apresentar as incidências das dimensões de engajamento no trabalho na amostra, foi aplicado o instrumento UWES, estruturado com 17 afirmativas que utilizam a escala Likert de 7 pontos, onde 0 representa que “nunca apresentou tal sentimento” a 6 que “o tem todos os dias” para mensurar as três dimensões do engajamento no trabalho: vigor, dedicação e absorção.

A Tabela 3 apresenta a estatística descritiva da amostra, apresentando média e desvio padrão da dimensão “vigor”.

Tabela 3 - Estatística descritiva da dimensão vigor

Questão	Vigor	Média	DP
17	No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	4,83	1,06
15	Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	4,72	1,14
4	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	4,48	1,15
12	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo	4,45	1,32
8	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,44	1,34
1	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	4,31	1,25
Média Geral		4,53	1,21

Fonte: Autores, 2017.

A partir da Tabela 3, pode-se verificar que a questão que obteve maior média foi a questão 17, 4,83 DP=1,06, referente “ser persistente no trabalho mesmo quando as coisas não vão bem”. Em contrapartida, a questão com menor média foi a questão 1, 4,31 DP=1,25, que afirma; “em meu trabalho sinto-me repleto (cheio) de energia”. A dimensão vigor apresentou uma média de 4,53, DP=1,21 conforme Shaufeli e Bakker (2003) quanto mais alto o escore identificado em vigor, mais alto o nível de energia no trabalho.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

O vigor é caracterizada por altos níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, a vontade de investir esforço em seu trabalho e persistência, mesmo em face de dificuldades (GONZALES-ROMA et al., 2006). A Tabela 4 apresenta a estatística descritiva da amostra, apresentando média e desvio padrão da dimensão “dedicação”.

Tabela 4 - Estatística descritiva da dimensão dedicação

Questão	Dedicação	Média	DP
2	Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	5,20	0,85
7	Meu trabalho me inspira.	5,09	0,98
10	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	4,99	0,95
13	Para mim meu trabalho é desafiador.	4,93	1,26
5	Estou entusiasmado com meu trabalho.	4,73	1,14
Média Geral		4,98	1,03

Fonte: Autores, 2017.

Conforme tabela 4, a questão 2 obteve maior médio 5,20 DP=0,85, onde afirma; “eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito”. Já nesta dimensão a questão 5 obteve a média mais baixo 4,73 DP=1,14 “estou entusiasmado com meu trabalho”. A dimensão dedicação apresentou uma média de 4,98, e desvio padrão de 1,03.

Shaufeli e Bakker (2003) afirma que, apresentar altos escores de dedicação é porque a pessoa se identifica com o seu trabalho, percebe como algo de significado, inspirador e desafiador sentindo entusiasmo e orgulho em relação ao trabalho.

A Tabela 5 apresenta a estatística descritiva da amostra, apresentando média e desvio padrão da dimensão “absorção”.

Tabela 5 - Estatística descritiva da dimensão absorção

Questão	Absorção	Média	DP
11	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	5,15	0,83
3	O “tempo voa” quando estou trabalhando.	4,95	1,09
9	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	4,44	1,32
14	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	4,29	1,35
6	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	4,23	1,36
16	E difícil desligar-me do trabalho.	3,95	1,62
Média Geral		4,50	1,26

A questão 11 obteve a maior média 5,15 DP=0,83 afirmando: “sinto-me envolvido com o trabalho que faço”. A questão 16 obteve a menor média 3,95 DP=1,26 afirmando: “é difícil desligar-me do trabalho”. De maneira geral o construto absorção obteve uma média de 4,50 e desvio padrão de 1,26.

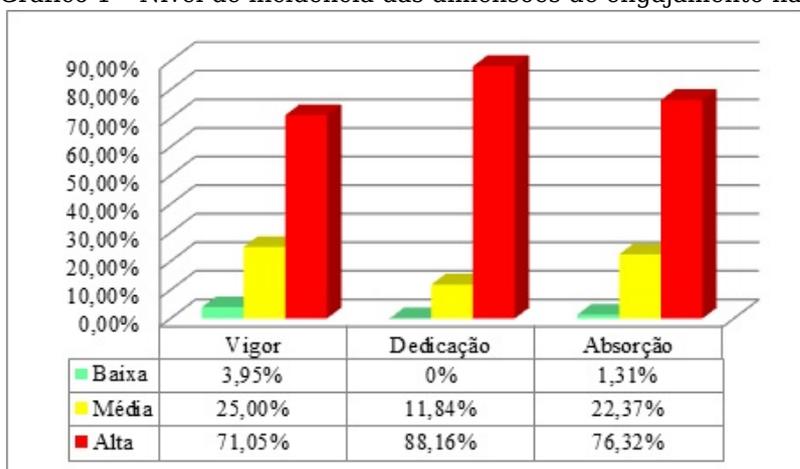
Aqueles que apresentam altos escores sentem-se envolvidos e imersos no trabalho, têm dificuldade em desapegar-se e esquecem tudo a sua volta, parecendo que o tempo voa quando estão trabalhando é caracterizada pela concentração total em seu trabalho, onde o tempo passa

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

depressa e encontra dificuldades em desapegar-se do trabalho (SCHAUFELI; BAKKER, 2003; GONZALES-ROMA et al., 2006).

Tendo em vista os resultados obtidos, considera-se que, a amostra em questão apresenta alto engajamento no trabalho, Schaufeli e Bakker (2003) afirmam que, quanto mais alto o escore identificado em vigor, dedicação e absorção, maior será o engajamento no trabalho. Neste grupo, a dimensão vigor, apresentou média de 4,53, a segunda dimensão dedicação, na amostra em questão obteve média de 4,53, na terceira dimensão absorção apresentou 4,50.

Gráfico 1 - Nível de incidência das dimensões de engajamento na amostra



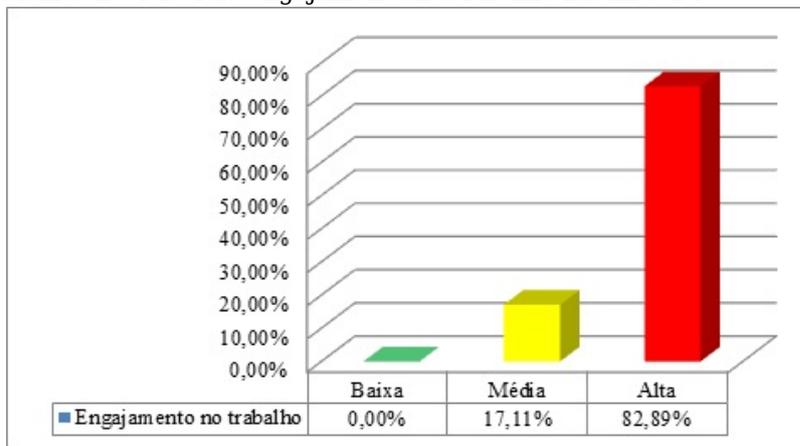
Fonte: Autores, 2017.

Considera-se engajado no trabalho o colaborador que apresente altas pontuações em vigor, dedicação e absorção, pode-se verificar que na primeira dimensão 71,05% da amostra esta com alto nível de vigor. Na segunda não foi constatado nenhum docente com níveis de baixa dedicação no trabalho, e 88,16% estão com alta dedicação. Para a terceira dimensão, 76,32% da amostra apresentou alta absorção, caracterizando que, este docente se sente completamente concentrado e envolvido com o trabalho. No gráfico 2 é apresentado o resultado geral da incidência de engajamento no trabalho.

O gráfico 2 apresenta classificado em baixa, média e alta as três dimensões de engajamento no trabalho, na amostra 82,89% estão com alto engajamento, 17,11% com índice médio, não sendo encontrado baixo engajamento nos docentes entrevistados. Tendo em vista os resultados obtidos, considera-se que, a amostra em questão apresenta alto engajamento no trabalho, Schaufeli e Bakker (2003) afirmam que, quanto mais alto o escore identificado em vigor, dedicação e absorção, maior será o engajamento no trabalho.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

Gráfico 2 - Nível de engajamento no trabalho na amostra



Fonte: Autores, 2017.

Para comprovar a fidedignidade do método dois aspectos de confiabilidade são considerados: a consistência interna e a confiabilidade testeteste, também denominado estabilidade, através da média baseada nas amostras de 9 países, indicando os Coeficientes Alfas de Cronbach aceitáveis (Vigor= α de 0,82; Dedicção= α de 0,89; e Absorção= α de 0,83 com escore total de 0,93). Apesar de diferenças nos níveis de engajamento terem sido computadas entre países, estas são difíceis de interpretar, na medida em que a composição das amostras de diversos países se diferenciam em uma grande extensão (SCHAUFELI; BAKKER, 2003).

A Tabela 6 apresenta os resultados relativos ao alpha de cronbach das dimensões de engajamento no trabalho.

Tabela 6 - Alfa de Cronbach

Fatores	Variáveis	Alpha de Cronbach
Vigor	1,4,8,12,15 e 17	0,873
Dedicção	2,5,7,10 e 13	0,865
Absorção	3,6,9,11,14 e 16	0,610
		0,909

Fonte: Autores, 2017.

É possível perceber (Tabela 6) a partir do alpha de cronbach tendo em vista os índices encontrados, as três dimensões apresentam boa associação entre as variáveis. Ao analisar o instrumento como um todo, obteve-se alpha de Cronbach de 0,909 que esta muito próximo do escore das amostras de 9 países, sendo considerado ótimo índice de confiabilidade do instrumento para a amostra do presente estudo.

4. 3 Proposta de ações e práticas de gestão que propiciem o engajamento no trabalho

Mesmo que, a amostra de docentes apresente em sua maioria estar engajada com seu trabalho, é

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

imprescindível que, sejam mantidas ou inseridas ações que propiciem, como: falar sobre as fontes de estresse em sua vida profissional; saber seus valores pessoais e conciliar com as metas profissionais; ser prestativo e apreciar a convivência com as outras pessoas são atitudes importantes para a convivência positiva; compartilhar e comemorar as pequenas e grandes conquistas; informar os gestores sobre a necessidade de modificar situações de sobrecarga, falta de suporte social, carência de oportunidade de aprendizagem e na carreira.

Para a organização: criar condições e fornecer recursos através de investimentos, políticas consequentes e preparação de sua liderança para elevar o engajamento; fornecer *feedback* positivo é motivacional porque as pessoas entendem no que são boas e em que são valorizadas pelos outros nas atividade que realizam no trabalho, o que as encoraja a mante seus esforço no trabalho, gerando satisfação pessoal e prazer; entrevista de desenvolvimento individual pode ajudar na orientação das expectativas dos colaboradores e das necessidades organizacionais; encorajar lideranças positivas na organização; fortalecer relações entre os membros da equipe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os docentes apresentar indicativo de estarem engajados. Segundo Schaufeli e Bakker (2003), quanto mais alto o escore identificado em vigor, dedicação e absorção, maior será o engajamento no trabalho. Na amostra 82,89% estão com alto engajamento, 17,11% com índice médio, não sendo encontrado baixo engajamento nos docentes entrevistados.

Quanto às limitações da pesquisa, foram à escassez de estudos e conceitos sobre engajamento e estudos específicos em docentes. Apesar de ser um estudo quantitativo, a generalização dos achados não pode ser estendida aos demais profissionais do estado ou mesmo do Brasil, em função das diferenças e também da estrutura e cultura das organizações. Como sugestão de estudos futuros, indica-se a replicação desse estudo em outros contextos.

REFERÊNCIAS

BAKKER, A. B.; EMMERIK, H. V.; EUWEMA, M. C. Crossover of burnout and engagement in work teams. **Work and Occupations**, v. 33, n. 4, p. 464-489, 2006.

BAKKER, A.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. **Carrer Development International**, v.13, n. 3, p. 209-233, 2008.

EYL, E. **Work-Life Balance: Can Friends Help?** 2015. Disponível em: Acesso em: 05 de maio de 2017.

FIELD, A. **Discovering statistics using spss**. 3.ed..London: Sage, 2009.

GONZALES-ROMA, V.; SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; LLORET, S. Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? **Journal of Vocational Behavior**, v. 68, n. 1, p. 165-174, 2006.

Evento: XXII Jornada de Pesquisa

HAKANEN, J. J.; BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout and work engagement among teachers. **Journal of School Psychology**, v.43, n. 6, p.495-513, 2006.

KIM, H. J.; SHIN, K. H.; SWANGER, N.. Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, n. 1, p. 96-104, 2009.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, 2016.

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

SCHAUFELI, W.; BAKKER, A. **UWES - Utrecht work engagement scale preliminary manual. Occupational**. Health Psychology Unit Utrecht University, 2003. Adaptado e traduzido por: ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; PORTO-MARTINS, P. C. Escala de Engajement do Trabalho de Utrecht, 2009.