

VIGOR, DEDICAÇÃO, ABSORÇÃO: uma análise da percepção de profissionais pós-graduandos sobre engajamento no trabalho

LUCIANA RAQUEL NUNES IRINEU MOURA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
adm.lucascharao@gmail.com

LUCAS CHARÃO BRITO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)
adm.lucascharao@hotmail.com

STEFFANI NIKOLI DAPPER
stenikoli@hotmail.com

FRANCIELE MARTINS PICHINI
franpichini@yahoo.com

VIGOR, DEDICAÇÃO, ABSORÇÃO: uma análise da percepção de profissionais pós-graduandos sobre Engajamento no Trabalho

1 INTRODUÇÃO

O modelo de gestão de pessoas vem passando por um contínuo processo de mudanças e modernização, devido às preocupações presentes nas organizações em relação aos impactos negativos do trabalho nos indivíduos. Desse modo, um dos grandes desafios da humanidade é a busca contínua pelo equilíbrio entre as demandas, necessidades e expectativas da organização com os recursos e, necessidades e expectativas do trabalhador (ZANELLI, 2010).

A prática cotidiana de atividades que não trazem realização pode impactar negativamente na qualidade de vida dos indivíduos gerando problemas e desajustes e afetando a saúde do profissional. Entretanto, a criação ou ampliação de políticas, ações e práticas organizacionais que influenciem positivamente o ambiente de trabalho pode, inclusive, produzir efeitos significativos na prevenção do estresse e síndrome de *burnout* –esgotamento emocional - dentre outras iniciativas desta natureza e ainda gerar ou aumentar o bem-estar no ambiente de trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Emerge nesse contexto o engajamento no trabalho, sendo proposto por Bakker e Leiter (2010), como um fator positivo, relacionado ao bem-estar e/ou à satisfação e, caracterizado pelo elevado nível de energia e uma forte ligação com o próprio trabalho. Paralelamente, Schaufeli et.al. (2002) definem este mesmo tema como um estado mental positivo relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Os autores ainda evidenciam que os profissionais engajados apresentam melhores resultados e desempenho, atuam com comprometimento e estão conectados com os objetivos da organização (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Diante desta perspectiva, sabe-se, que por meio da realização dos cursos de pós-graduação os indivíduos têm a oportunidade de se atualizarem profissionalmente, expandir o rendimento salarial, estender seus contatos e aprimorar os conhecimentos adquiridos na graduação, além de atender as exigências do mercado de trabalho. Logo, a proposta desta pesquisa foi investigar e compreender as percepções de profissionais pós-graduandos sobre engajamento no trabalho, tendo por objetivo específico identificar as variáveis Vigor, Dedicação e Absorção.

A relevância e realização deste estudo sobre o tema Engajamento no Trabalho, é de grande interesse, pois embora possua um papel muito importante para profissionais e organizações, ainda é considerado um tema pouco explorados por autores brasileiros, assim como evidenciase no estudo bibliométrico de Obregon (2017), o qual foi realizado na base de dados *Web of Science (WOS)*, no período de 2005 a 2014 e, refere-se aos principais idiomas que publicaram o *Engagement at Work*. Dessa maneira, observa-se que do total de 46813 artigos sobre a temática no mundo, o idioma português com 68 publicações, representando aproximadamente 0,14 % das publicações (OBREGON, 2017, p. 57). Isso reforça que o Engajamento no Trabalho ainda necessita ser explorado no contexto nacional em diferentes contextos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

A psicologia com enfoque no comportamento organizacional, durante grande parte da história, encontrou-se voltada integralmente ao processo de adoecimento no trabalho. Analisando assim, a origem e desenvolvimento de sintomas e consequências, bem como, na

busca de formas de tratamento, como no caso a síndrome de *burnout*. A partir da década de 1950, o humanismo conduziu uma nova perspectiva, com enfoque voltado a saúde e não apenas na doença, o potencial e as capacidades, ao contrário da sintomatologia. Entretanto, grande parte dos estudos ainda se mantiveram sob o prisma do adoecimento. (SCHAUFELI; BAKKER, 2003)

Como resultado dos estudos da psicologia positiva, surgiram as primeiras pesquisas sobre Engajamento no Trabalho. Sendo que, estes estudos iniciaram-se com Kahn (1990), o qual atribuiu o primeiro conceito em seu artigo intitulado “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*”. O autor apontou que profissionais engajados, manifestavam físico, cognitivo, emocionalmente e mentalmente focados no decorrer do desenvolvimento de suas tarefas. Assim, a ocorrência desse fenômeno era reconhecida, porque pessoas engajadas apresentavam mais esforços para as atividades e, por isso, notava-se uma identificação do indivíduo com o trabalho. Tal dedicação produzia resultados positivos tanto para a organização quanto para o profissional (SIQUEIRA et al., 2014).

Posteriormente, Maslach e Leiter (1997) alegam que profissionais engajados no trabalho também eram evidenciados por aspectos positivos, caracterizados por energia, envolvimento e eficácia no desempenho de suas funções. Nesse mesmo contexto, Bakker et. al., (2008) destacam que profissionais com altos níveis de engajamento no trabalho atribuem mais energia e entusiasmo enquanto realizam suas tarefas, além de permanecerem mais focados. De modo geral, em profissionais com alto nível de engajamento “o cansaço após um dia difícil ou pesado se associa à satisfação em realizar o seu trabalho porque elas percebem que praticam coisas significativas, prazerosas e valiosas” (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013, p.15).

A seguir, são apresentadas algumas contribuições de autores, conforme observa-se no quadro 1, no qual destaca os benefícios do engajamento no trabalho.

AUTORES	ENGAJAMENTO NO TRABALHO
Bakker; Leiter (2010)	Indivíduos engajados demonstram desempenho maior no trabalho e exibem melhores resultados nos setores em que atuam;
Schaufeli; Dijkstra; Vazquez (2013)	Pessoas engajadas no trabalho são leais as suas organizações e a taxa de rotatividade de funcionários é menor entre elas; os setores onde atuam, apresentam um desempenho melhor;
Bakker; Demerouti e Sanz-Vergel (2014)	Indivíduos engajados apresentam níveis elevados de comportamento extrafunção, realizando ações que vão além de suas responsabilidades básicas;
Siqueira et.al (2014)	Profissionais engajados geralmente esforçam-se mais devido ao fato de identificarem-se com seu trabalho, sendo capazes de produzir melhores resultados para seu crescimento e desenvolvimento, como também para a organização;
Tracy; Matta e Victoria (2016)	Engajar-se com a profissão compreende o engajamento com a organização, a liderança, o trabalho e as tarefas, o time e os colegas.

Quadro 1 – Benefícios do Engajamento no Trabalho

Fonte: Elaborado pelos autores.

Diante do exposto, nota-se que engajamento no trabalho apresenta muitas vantagens e benefícios para a organização e para o profissional, visto que, as boas emoções vivenciadas pelas pessoas no ambiente de trabalho funcionam como uma espiral positiva, que se mantém de forma contínua e crescente através do aumento de recursos (do trabalho e individuais), que em geral, conduz para a elevação do nível de engajamento, produzindo resultados efetivos e positivos, e consequentemente motivação e clima positivo na organização (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ 2013)

Tendo em vista compreender como ocorre o processo de Engajamento no Trabalho, deve-se levar em consideração que neste processo existem tarefas que independentes de o colaborador gostar ou não, precisam ser executadas. Essas tarefas requerem esforço e energia, fazendo com que o profissional permaneça envolvido de tal maneira que atenda às exigências, que por sua vez,

contribuem para gerar sentimentos positivos, como prazer e satisfação no trabalho ou sentimentos negativos, quando as demandas são elevadas ou desproporcionais podendo levar até mesmo ao estresse (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ 2013).

O processo de engajamento depende dos recursos de trabalho, que podem ser recursos físicos (interno) ou condições de trabalhos (externo). São provedores de energia e de suporte psicossocial suficiente, como aponta (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, p.39, 2013) “a combinação positiva destes recursos tem o potencial de prevenir, neutralizar ou diminuir os efeitos negativos do estresse pelo conjunto de condições adequadas que geram afetos positivos e possibilitam resultados concretos para os colaboradores”. O quadro 2 apresenta a visão geral sobre exigências (fontes de estresse) e recursos no trabalho (interno e externo).

FONTES DE ESTRESSE	RECURSOS POTENCIALIZADORES DO ENGAJAMENTO
Exigências do trabalho	Recursos externos de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> - Pressão por prazos curtos - Horas extras - Pressão por quantidade elevada de trabalho - Exigências emocionais, tais como: negociação com clientes difíceis, alunos problemáticos e chefes ausentes - Atividades que exigem esforço físico - Exigências intelectuais, tais como: tomada de decisão que envolve elementos diversificados ou atividades com elevada necessidade de memorização - Conflito entre as demandas de trabalho e a vida pessoal - Insegurança no trabalho - Conflitos interpessoais no trabalho - Conflito de papéis, tais como lidar com tarefas contraditórias, informações ambíguas ou atividades diversas incompatíveis com seu trabalho - Ambiguidade de papéis, quando as expectativas não estão claras - Rotinas de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Liberdade para definir como e quando trabalhar (autonomia) - Suporte psicossocial dos colegas - Feedback construtivo - Bom relacionamento com seu gestor direto - Oportunidade para se desenvolver profissionalmente na organização - Bom ambiente de trabalho - Valorização -Espírito de equipe - Papel estabelecido de modo claro - Participação na tomada de decisão - Oportunidade de carreira <p style="text-align: center;">Recursos internos de trabalho</p> <ul style="list-style-type: none"> - Otimismo -Resiliência - Estratégias ativas de <i>coping</i> - Autoeficácia - Extroversão - Estabilidade emocional - Autoestima - Atitude proativa e iniciativa pessoal - Flexibilidade e adaptação - Crença de que tem controle sobre seu futuro (<i>locus interno de controle</i>).

Quadro 2 - Visão geral sobre exigências e recursos no trabalho.

Fonte: Schaufeli; Dijkstra; Vazquez (2013, p. 40)

No quadro 2 constata-se os recursos internos e externo de trabalho, potencializadores do engajamento e as exigências do trabalho, que são fontes de estresse. Dessa forma, segundo os autores, a ligação adequada dos recursos de trabalho externo e interno de forma positiva podem diminuir os efeitos negativos das exigências do trabalho, assim como influenciar no engajamento. Ao passo que, quando esses recursos não são suficientes, é provável que a motivação e o engajamento no profissional diminuam, podendo levar a um estresse elevado, gerando a Síndrome de *Burnout* (SCHAUFELI, DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Isso pode ser identificado em pesquisas como a de Bakker et al., (2007), ao qual compreende a importância de que os recursos do trabalho sejam diferentes, especialmente se ocorrer muita exigência, pois pode conduzir a um quadro de estresse elevado.

Portanto, 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 (TRACY; MATTA e VICTORIA, 2016).

Diante disso, visando identificar o nível de engajamento no trabalho, conforme concepções citadas acima, estudos foram desenvolvidos com a Utrecht Work Engagement Scale (UWES), um instrumento de autorrelato que inclui três dimensões, denominadas Vigor, Dedicção e Absorção, localizadas a seguir, no quadro.

VARIÁVEIS	CARACTERÍSTICAS
VIGOR	Define-se por elevados níveis de energia mental, persistência para vencer as dificuldades e desejo de investir esforços durante a realização das atividades no trabalho.
DEDICAÇÃO	Pessoas sentem-se conectadas no trabalho e são entusiasmadas em suas tarefas. Isso proporciona ao indivíduo vivenciar a sensação de prazer, inspiração, desafio e reconhecimento.
ABSORÇÃO	Nível intenso de concentração e atenção, o qual o trabalhador perde a noção do tempo e apresenta dificuldade em desvincular-se do trabalho.

Quadro 3 – Variáveis do instrumento de autorrelato.

Fonte: Schaufeli e Bakker, (2003); Angst; Benevides-Pereira; Porto-Martins (2009);

Assim sendo, o instrumento (UWES), 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 satisfatório de precisão para as três escalas apresentadas (SIQUEIRA et al. 2014). A versão (UWES) também é apresentada em português brasileiro, e foi traduzida pelos autores ANGST; BENEVIDES-PEREIRA; PORTO-MARTINS (2009). Esta avaliação sobre engajamento no trabalho prevê verificar o quanto o profissional encontra-se empenhado na realização das suas atividades.

Tracy, Matta e Victoria (2016), evidenciam que engajar-se com o trabalho engloba engajar-se com a organização, a liderança, o trabalho e as tarefas, o time e os colegas. É necessário que a organização torne-se responsável por disponibilizar um ambiente adequado de trabalho, em que é preciso ocorrer a existências de recursos e condições apropriadas para que os indivíduos venham a executar suas tarefas de modo engajado e prazeroso.

3 MÉTODOLOGIA

A fim de analisar os aspectos relacionados ao Engajamento no Trabalho, em estudantes de pós-graduação que exercem atividade profissional, esta pesquisa se caracteriza como descritiva e de natureza quantitativa, do tipo *survey*. Dado que, a pesquisa quantitativa do tipo *survey*, segundo Malhotra (2011), pode ser compreendida como um questionário estruturado, aplicado a amostra de uma população, com a finalidade de obter informações específicas dos entrevistados.

Diante disso, participaram da pesquisa 191 estudantes de pós-graduação (Ciências da saúde, humanas, sociais e tecnológicas) de uma Instituição de Ensino Superior (IES), localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul. O critério de inclusão para a participação destes estudantes na pesquisa, foi a existência de vínculo empregatício. Sendo que, a amostragem foi probabilística, por conveniência, sendo a população alvo todos os estudantes de pós-graduação de uma IES que se disponibilizaram a responder o questionário.

Na coleta de dados (novembro de 2016), foi aplicado o questionário de autorrelato sobre engajamento no trabalho, Utrecht Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli e Bakker (2003), sendo estruturadas 17 questões com escala Likert, de sete categorias, (de “0=nunca” até

“6=sempre”). Junto ao questionário foi entregue o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, explicando ao pós-graduando o objetivo do trabalho e das questões, como também a solicitação do retorno do mesmo assinado pelo participante. Para o preenchimento do instrumento não foi necessária a identificação dos participantes, uma vez que a pesquisa é de caráter sigiloso. Sendo que, para a coleta, foram percorridas as salas de aula das turmas de pós-graduação da IES, onde foram explicados os objetivos para os participantes do estudo para posterior preenchimento do questionário da pesquisa.

Os dados foram tabulados utilizando o *Software Microsoft Excel* e analisados por meio do *Software Statistica 10*. Foram realizadas análises de estatística descritiva das variáveis (frequência absoluta, frequência relativa, média e desvio-padrão). Também foram calculados os valores de alfa de *Cronbach* para cada dimensão da Escala de Engajamento no Trabalho, bem como para a escala geral.

4 RESULTADOS

Nesta etapa do trabalho apresenta-se a análise dos dados retirados dos questionários aplicados aos pós-graduandos da Instituição de Ensino Superior Privada. Nesse ponto, os resultados serão divididos para melhor identificação, análise e interpretação. Primeiramente, será levantado o perfil predominante da amostra (variáveis, frequência e porcentagem) e em seguida apresentados os resultados da análise do engajamento no trabalho (itens, médias e desvio padrão, *alpha* de *cronbach*).

4.1 Perfil dos Respondentes

Através das análises dos questionários, identificou-se o perfil predominante da amostra composta por 191 profissionais pós-graduandos, como mostra a tabela a seguir.

Perfil	Variáveis	N	%
Sexo	Feminino	138	72,25%
	Masculino	53	27,74%
Idade	21 e 29 anos	137	71,73%
	30 e 39 anos	38	19,89%
	40 e 49 anos	12	6,28%
	50 e 57 anos.	4	2,09%
Estado Civil	Solteiros	130	68,06%
	Casados	57	29,84%
	Divorciados	4	2,09%
Tempo de serviço	Até 1 Ano	74	38,74%
	De 1,1 a 2 Anos	42	21,99%
	De 2,1 a 3 Anos	23	12,04%
	Mais de 3 Anos	52	27,22%
Carga horária trabalhada	Até 20 horas	33	17,27%
	De 21 a 30 horas	16	8,37%
	De 31 a 40 horas	99	51,83%
	De 41 a 60 horas	43	22,51%

Tabela 1 – Perfil dos respondentes

Fonte: Dados da Pesquisa

Em relação ao perfil dos estudantes de pós-graduação, pode-se verificar que maioria são do sexo feminino (n=138; 72,25%). No que se refere à idade, a maior parcela possui entre 21 e 29 anos (n=137, 71,73%), seguido por estudantes com idade entre 30 e 39 anos (n=38; 19,89%), (12; 6,28%) possuem idade entre 40 e 49 anos e, em menor número, (n=4; 2,09%) estão aqueles com idade entre 50 e 57 anos.

Quanto ao estado civil dos respondentes, foi possível observar que a maioria são solteiros (n=130; 68,06%), enquanto (n=57; 29,84%) são casados e 4 (2,09%) são divorciados.

No que tange ao tempo de serviço na empresa, grande parte (n=74; 38,74%) possuem até 1 ano de serviço, enquanto (n=52; 27,22%) trabalham há mais de 3 anos na organização, (n=42; 21,99%) de 1,1 a 2 anos e (n=23; 12,04%) possuem de 2,1 a 3 anos de serviço.

Em relação à carga horária trabalhada, a grande parte dos estudantes (n=99; 51,83%), trabalha de 31 a 40 horas semanais, (n=43; 22,51%) de 41 a 60 horas, (n=33; 17,27%) até 20 horas e (n=16; 8,37%) de 21 a 30 horas por semana.

No geral, pode-se observar que os dados contidos na tabela revelam que a maioria dos participantes eram do gênero feminino (72,25%), com idade média de 21 a 29 anos (71,73%), sendo a maior parte solteiros (as) 38,74 %, com o tempo de profissão e/ ou empresa de até 1 ano (58,20 %) e carga horária de 31 a 40 horas (51,83%).

4.2 Análise do Engajamento no Trabalho

Com o intuito de verificar a confiabilidade da escala utilizada, foi realizado o alfa de *Cronbach* para o instrumento Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17) e suas respectivas dimensões (vigor, dedicação e absorção). Diante disso, utilizou-se como base os postulados de Hair Jr. et al. (2005) que destacam que o alfa de *Cronbach* é um coeficiente capaz de avaliar o grau de consistência da escala de um instrumento de pesquisa. Valores do alfa de *Cronbach* entre $0,7 \leq \alpha < 0,8$ são aceitáveis, enquanto índices entre $0,8 \leq \alpha < 0,9$ são bons, acima de $\alpha > 0,9$ são ótimos e abaixo de $\alpha < 0,6$ significam que a escala não é confiável (FIELD, 2009).

Dimensões	Alfa de <i>Cronbach</i>
Vigor	0,8594
Dedicação	0,9136
Absorção	0,8279
Escala de Engajamento no Trabalho (UWES-17)	0,9365

Tabela 2 - alfa de *Cronbach*

Fonte: Dados da Pesquisa

Observou-se assim, que o alfa de *Cronbach* geral da Escala de Engajamento no Trabalho foi de $\alpha=0,9365$, o que significa um índice ótimo, representando a adequação da confiabilidade da escala utilizada. As dimensões Vigor ($\alpha=0,8594$) e Absorção ($\alpha=0,8279$) apresentaram valores bons quanto a confiabilidade das dimensões, enquanto o construto Dedicação resultou em um índice considerado ótimo.

Estes achados vão ao encontro dos que Schaufeli (2002) que obteve ao desenvolver o instrumento original (UWES-17) a consistência interna (coeficiente alfa) de 0,80 para Vigor, de 0,91 para Dedicação e 0,78 para Concentração. Em outras pesquisas internacionais onde o UWES-17 foi utilizado (DEMEROUTI et al., 2001; SCHAUFELI; BAKKER, 2004; SALANOVA; BRESCÓ; SCHAUFELI, 2006) destacaram a sua consistência interna em um intervalo entre 0.91-0.96 (SCHAUFELI; BAKKER, 2009). Já no Brasil, Vazquez et al. (2008) adaptaram e validaram o UWES-17 em uma amostra de 1167 trabalhadores onde obtiveram o alfa de 0,95.

Na Tabela 3 podem ser observadas as frequências absolutas e relativas das variáveis que compõe a Escala de Engajamento no Trabalho.

Variáveis	n (%)						
	0	1	2	3	4	5	6
Vigor							
V1	1 (0,52%)	2 (1,05%)	7 (3,66%)	25 (13,09%)	28 (14,66%)	94 (49,21%)	34 (17,80%)
V2	1 (0,52%)	3 (1,57%)	7 (3,66%)	22 (11,52%)	37 (19,37%)	88 (46,07%)	33 (17,28%)
V3	6 (3,14%)	3 (1,57%)	8 (4,19%)	19 (9,95%)	33 (17,28%)	90 (47,12%)	32 (16,75%)
V4	4 (2,09%)	3 (1,57%)	9 (4,71%)	19 (9,95%)	28 (14,66%)	84 (43,98%)	44 (23,04)
V5	2 (1,05%)	1 (0,52%)	5 (2,62%)	13 (6,81%)	26 (13,61%)	68 (35,60%)	76 (39,79%)
V6	1 (0,52%)	1 (0,52%)	3 (1,57%)	19 (9,95%)	21 (10,99%)	76 (39,79%)	70 (36,65%)
Dedicação							
D1	1 (0,52%)	4 (2,09%)	4 (2,09%)	8 (4,19%)	20 (10,47%)	48 (25,13%)	106 (55,50%)
D2	4 (2,09%)	7 (3,66%)	8 (4,19%)	16 (8,38%)	27 (14,14%)	62 (32,46%)	67 (35,08%)
D3	4 (2,09%)	1 (0,52%)	13 (6,81%)	15 (7,85%)	22 (11,52%)	73 (38,22%)	63 (32,98%)
D4	5 (2,62%)	-	6 (3,14%)	6 (3,14%)	27 (14,14%)	73 (38,22%)	74 (38,74%)
D5	6 (3,14%)	4 (2,09%)	6 (3,14%)	10 (5,24%)	26 (13,61%)	41 (21,47%)	98 (51,31%)
Absorção							
A1	6 (3,14%)	1 (0,52%)	7 (3,66%)	19 (9,95%)	33 (17,28%)	69 (36,13%)	56 (29,32%)
A2	9 (4,71%)	7 (3,66%)	20 (10,47%)	32 (16,75%)	41 (21,47%)	57 (29,84%)	25 (13,09%)
A3	3 (1,57%)	6 (3,14%)	5 (2,62%)	26 (13,61%)	35 (18,32%)	65 (34,03%)	51 (26,70%)
A4	2 (1,05%)	1 (0,52%)	4 (2,09%)	14 (7,33%)	23 (12,04%)	58 (30,37%)	89 (46,60%)
A5	3 (1,57%)	2 (1,05%)	12 (6,28%)	31 (16,23%)	44 (23,04%)	60 (31,41%)	39 (20,42%)
A6	8 (4,19%)	15 (7,85%)	28 (14,66%)	26 (13,61%)	34 (17,80%)	47 (24,61%)	33 (17,28%)

Tabela 3 – Frequência relativa e absoluta das variáveis que compõe as dimensões da Escala de Engajamento no Trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 3, pode-se verificar que, em relação à dimensão Vigor, a maioria dos respondentes afirmou que quase sempre (algumas vezes por semana) apresenta sentimentos relacionados aos aspectos que compõe esta dimensão. Cabe-se destacar a questão “V5” que se refere à: “Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)”, em que a maioria dos estudantes afirmaram que se sentem assim todos os dias. Em relação à dimensão Dedicação, verificou-se que a maior parte dos respondentes, afirmaram que apresentam os sentimentos relacionados a esta dimensão, todos dias. Apenas na questão “D3” que se refere à: “Meu trabalho me inspira”, foi observado que a maioria sente tal sentimento algumas vezes por semana.

Quanto aos sentimentos relacionados à dimensão Absorção, pode-se verificar que a grande parte dos estudantes de pós-graduação, sentem estes sentimentos algumas vezes por semana, sendo que apenas na questão “A4”, que se refere à: “Sinto-me envolvido com o trabalho que faço”, foi possível observar que grande parte se sente assim algumas vezes por semana. Desta forma, compreende-se este aspecto como um fator positivo, relacionado ao bem-estar e/ou à satisfação caracterizada pelo elevado nível de energia e uma forte ligação com o próprio trabalho dos indivíduos da amostra (BAKKER; LEITTER, 2010). Acrescenta-se ainda que organizações que investem em seus profissionais com estas características são mais competitivas não apenas por serem mais produtivas, mas principalmente pela qualidade diferenciada nos serviços e produtos gerados por estes profissionais (SCHAUFELI *et. al.*, 2013).

Para melhor entendimento da análise realizada, três tabelas serão apresentadas a seguir com as respectivas variáveis, Vigor, Dedicação e Absorção. O primeiro quadro detalhado foi a variável Vigor (V), composta por 6 itens, o segundo foi Dedicação (D) composta por 5 itens e

por fim, a variável Absorção (A), composta por 6 itens, assim como, a média e o desvio padrão correspondente a cada um dos itens.

Vigor	Média	DP
	4,75	1,12
V1 - Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	4,62	1,10
V 2 - No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	4,57	1,11
V 3 - Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,59	1,12
V 4 - Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	4,67	1,18
V 5 - Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	5,03	1,07
V 6 - No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	4,99	1,05

Tabela 4 – Variável Vigor, composto por seis itens.

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se concluir por meio desta análise detalhada que os profissionais pós-graduandos apresentaram médias relativamente altas do constructo em relação a variável Vigor, sendo a diferença entre as médias muito próximas variando de 4,57 a 5,03.

Destaca-se, que profissionais com vigor geralmente são pessoas identificadas com elevados níveis de energia e resiliência mental, assim como, persistência para vencer as dificuldades e desejo para investir esforços enquanto trabalham. Partindo do pressuposto, interessante observar que estas características de profissionais jovens (71,7% tem até 29 anos) que aspiram crescimento no mercado de trabalho, visto que, querem aprofundar seus conhecimentos, aumentar a capacidade profissional, diferenciar-se dos concorrentes e proporcionar a chance de ganhos mais expressivos através de uma pós-graduação. Considerando o trabalho, o vigor relaciona-se à energia fornecida nas atividades executadas. Para além disso, estão presentes a persistência, os esforços e a vontade ao dedicar-se em cada projeto (BAKKER; LEITER, 2010).

Dedicação	Média	DP
	5,00	1,20
D1 - Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	5,22	1,15
D2 - Estou entusiasmado com meu trabalho.	4,76	1,34
D3 - Meu trabalho me inspira.	4,83	1,21
D4 - Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	5,09	0,98
D5 - Para mim meu trabalho é desafiador.	5,10	1,23

Tabela 5 – Variável Dedicação composto por cinco itens.

Fonte: Dados da pesquisa

A dimensão Dedicação apresentou a maior média entre as dimensões que compõe as dimensões do engajamento no trabalho, o que representa que os estudantes possuem sentimentos de Dedicação quase sempre (algumas vezes por semana), o que significa que estes estão conectados e entusiasmado com as suas atividades do trabalho (GONZALEZ-ROMÁ et al., 2006). Portanto, parte-se do pressuposto que estes profissionais apresentam elevadas médias nas variáveis pesquisadas, pois identificam-se fortemente com seu trabalho e se orgulham, porque a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora. Cabe ainda destacar, que todas as médias foram significativas, tendo como a questão D1 a média de 5,22, demonstrando que estes profissionais desenvolvem atividades laborais cheias de significado e propósito e que consecutivamente aumentam os níveis de realização pessoal e profissional.

O próprio fato de estarem cursando uma pós-graduação já demonstra um dispêndio de tempo, dinheiro e energia para o desenvolvimento desta modalidade de ensino. Dado que, esta formação tem como intuito na especialização de uma determinada área. Dentre as tantas possibilidades, esta formação tem como o intuito a melhora nos níveis de conhecimento (teoria e prática) e consecutivamente no maior desempenho nas atividades que exercem em suas respectivas organizações.

Absorção	Média	DP
	4,49	1,34
A1 - O “tempo voa” quando estou trabalhando.	4,78	1,13
A2 - Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	4,08	1,35
A3 - Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	4,60	1,27
A4 - Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	5,12	1,08
A5 - “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	4,41	1,23
A6 - É difícil desligar-me do trabalho.	3,92	1,57

Tabela 6 – Variável Dedicção composto por cinco itens.

Fonte: Dados da pesquisa

Observando as estatísticas descritivas da dimensão Absorção, pode-se verificar que a média de 4,49 indica que os estudantes frequentemente se sentem focados e absorvidos pelo trabalho, de uma maneira prazerosa e desafiadora, que podem até chegar a perder a noção de tempo enquanto trabalham (CSIKSZENTMIHALYI, 1992).

Vale destacar que esta dimensão foi a que obteve a menor média entre os demais construtos do Engajamento no Trabalho (vigor e dedicação). Estes aspectos podem ser denotados a partir da questão A6 (3,92) que obteve a menor média do estudo. O desvio-padrão foi relativamente alto o que demonstra maior divergência entre as respondentes. Observa-se, portanto, que em um mundo cada vez mais conectado a partir da utilização de diferentes meios de comunicação e que consecutivamente dinamizam a vida das pessoas e organizações, existe uma maior dificuldade destes profissionais em se desligarem do trabalho. Estes aspectos podem ter impacto (in)direto na dificuldade que muitos profissionais tendem a desligar-se de seus trabalhos. Haja visto, que a carga horária de trabalho transpassa o espaço físico das organizações, fazendo com que muitos profissionais levem atividades para casa, o que pode prejudicar sua vida familiar, lazer e também a sua saúde física e mental.

Destaca-se também, que nesta mesma dimensão verificou-se a maior média das questões da pesquisa, sendo a questão A4 (5,12) relacionada ao envolvimento dos profissionais com o trabalho que realizam. Consecutivamente essa questão (A4) pode ter impacto nas questões A1 (4,78), pois ao sentirem que o “tempo voa” quando estão trabalhando demonstra que sentimentos positivos em relação ao trabalho aumentam o grau de concentração no ambiente de trabalho.

Na Tabela 7 é possível observar a síntese dos principais resultados encontrados na pesquisa, sendo apresentadas as três maiores médias, em ordem decrescente, encontradas em cada dimensão.

Dimensões		Média	Quase sempre	Todos os dias
V	Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	5,03		39,79%
	No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	4,99	39,79%	
	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo	4,67	43,98%	
D	Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito	5,22		55,50%
	Para mim meu trabalho é desafiador	5,10		51,31%
	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo	5,09		38,74%
A	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	5,12		46,60%
	O “tempo voa” quando estou trabalhando	4,78	36,13%	
	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente	4,60	34,03%	

Tabela 7 – Síntese dos principais resultados

Fonte: Dados da pesquisa

Na dimensão Vigor, as questões com maiores médias se referem a aspectos relacionados a versatilidade apresentada pelo trabalhador, sendo que estes afirmaram, em maior parte, sentir isso todos os dias. Aspectos relacionados a persistência frente à acontecimentos desagradáveis também apresentaram uma média elevada, significando que quase sempre, ou seja, algumas vezes na semana, estes respondentes se utilizam deste sentimento. Obteve-se média elevada, também, para a afirmação de que estes trabalhadores podem continuar trabalhando por longos períodos de tempo.

A dimensão Dedicção apresentou as questões com as médias mais elevadas, o que significa que estes trabalhadores costumam encontrar significado no trabalho que realizam, conforme a questão que obteve maior média, bem como visualizam o trabalho como uma atividade desafiadora. Os respondentes também se mostraram orgulhosos do trabalho que possuem, fato importante para manter o funcionário engajado no trabalho.

Observando as maiores médias obtidas na dimensão Absorção, foi possível verificar que os respondentes se sentem envolvidos com o trabalho que realizam, a partir da análise da primeira e segunda questão com maior média, pois estas abordam ações relacionadas ao envolvimento do funcionário com as atividades da empresa. Pode-se verificar também, que os respondentes se sentem felizes no trabalho, pelo menos, algumas vezes por semana, o que é fundamental para que estes desenvolvam as atividades de maneira a contribuir com os resultados da organização.

Por fim, indo ao encontro das análises pode-se constatar que os profissionais pós-graduandos que apresentam médias altas na variável Absorção, sentem que estão envolvidos com o trabalho que realizam, acabam por perderem a noção do tempo, assim como evidencia o autor Chér (2014, p.21), “ficamos absorvidos de modo profundo, com foco e entrega. As horas passam e você não percebe, ficando a sensação de que se passaram apenas alguns minutos”, assim como, sentem-se felizes ao trabalharem intensamente.

Nota-se por meio da análise dos resultados que a maioria dos profissionais pós-graduandos pesquisados tem idade entre 20 a 29 anos, ou seja, são jovens da geração Y. De acordo com Lancaster e Stillman (2011, p. 18) “a geração Y é formada por jovens nascidos aproximadamente entre os anos de 1982 a 2000”. Os autores acreditam que esta nova geração está dominando o mercado de trabalho e continua adquirindo novas experiências com sua disposição em aprender e inovar para promover melhorias aos processos, buscam sempre significados em suas tarefas para saber a importância de seu trabalho na organização. Portanto, partindo do pressuposto que a dedicação que estes profissionais apresentam, possibilita uma forte identificação com seu trabalho, envolvendo-se completamente com o que fazem, experimentando um senso de significado, entusiasmo e desafio, a fim de atingirem os seus

propósitos. Para os autores, Salanova *et al.* (2000); Schaufeli *et al.*(2002); Bakker e Leiter (2010), a dedicação está na afeição e consideração em alto grau na realização das tarefas; tem-se ainda, o gosto prazeroso pelo trabalho à medida que o vê como desafiador e carregado de significados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar os aspectos relacionados ao Engajamento no Trabalho em estudantes de pós-graduação, que exercem atividade profissional, de uma IES da região central do estado do Rio Grande do Sul.

A partir dos resultados pode-se perceber que estes profissionais se mostraram altamente engajados com o seu trabalho, devido as altas médias encontradas a partir da análise das dimensões. Isto pode estar relacionado com as características do perfil destes respondentes, pois a maioria são jovens, com idade entre 21 e 29 anos, são solteiros e possuem até um ano de tempo de serviço na empresa atual. Estas características podem contribuir para os sentimentos de engajamento no trabalho, pois estes estão no início da carreira na empresa, podendo encontrar-se mais motivados.

Por fim, a partir dos resultados que indicaram altas médias na Escala de Engajamento do Trabalho, bem como maiores frequências nas escalas “quase sempre” e “todos os dias”, pode-se inferir que os estudantes de pós-graduação estão comprometidos com os seus empregos, o que indica que algumas vezes por semana ou todos os dias os estudantes de pós-graduação concentram-se nas suas atividades, sentindo-se envolvidos.

Salanova e Schaufeli (2009) destacam que dentre alguns benefícios de se estar engajado no trabalho estão o fato de que estes indivíduos desenvolvem a partir disto, sentimentos positivos de emoções, boa saúde, recursos e motivação, o que possibilita o desenvolvimento da empresa e estimula resultados positivos, reduzindo assim, a ocorrência de resultados negativos.

Por fim, tem-se com sugestão para trabalhos futuros, ampliar a pesquisa, investigando aspectos do Engajamento do Trabalho em alunos de graduação da IES analisada.

REFERÊNCIAS

AGNST; R.; BENEVIDES-PEREIRA; A.M.T.;PORTO-MARTINS, P.C. Utrecht Work Engagement Scale. Tradução de W.B. Schaufeli e A.B. Bakker. Curitiba: GEPEB, 2009.

BAKKER, A. B. et.al. Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, v.22, p. 187-200, 2008.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Towards a model of work engagement. *Career Development International*. v. 13 n.3, p.209-223, 2008.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E; SANZ – VERGEL, A. I. *Burnout* and work engagement: The JD – R Approach. *Annual Review of Organization Psychology and Organization Behavior*, n.1, 2014. p.389 – 411

BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In: Bakker, A.B.; Leiter, M.P. (Org.). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 2010. p.181-196.

CARVALHO, S.R. A influência da compatibilidade pessoa-trabalho sobre o engajamento no trabalho. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2015.

CHÉR, R. Engajamento: melhores práticas de liderança, cultura organizacional e felicidade no trabalho / Rogerio Chér. – Rio de Janeiro, RJ: Alta Books, 2014.

DEMEROUTI, E., BAKKER, A., JANSSEN, P., E SCHAUFELI, W. Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286. 2001.

FREITAS, L. A. V.; CHARÃO-BRITO, L. Engajamento no trabalho: um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul. *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, v.21, n.2, p. 407-419, jul./dez. 2016

GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. - 6.ed.-4. reimp.- São Paulo: Atlas, 2011.

KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e Talento. 2. ed. - Curitiba: ibpex, 2008.

LANCASTER, Linne C.; STILLMAN, David. (Tradução: Leandro Woyakoski; Revisão técnica: Adriano Nunes). O Y da questão: Como a geração Y está transformando o mercado de trabalho. 1º Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. The truth about *burnout*: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey – Bass, 1997.

OLIVEIRA, Sidnei. Geração Y: o nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

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, p. 117-134, 2000.

SALANOVA, M., BRESCÓ, E., E SCHAUFELI, W. Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11, 215-231. 2006.

SCHAUFELI, W., E BAKKER, A. *UWES - escala de engagement no trabalho de utrecht*. Maringá: GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout. 2009.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. *UWES- Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2003.

SCHAUFELI, W.B. et.al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, v.3, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, W; DIJKSTRA, P; VAZQUEZ, A.C. O Engajamento no Trabalho. - São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W.B.; TARIS, T., & VAN RHENEN. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An international review*, 57 (2), 173-203.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; ORENGO, V.; SOUZA, W. S. Engajamento no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M., *Novas Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 147-149.

SOUZA, C.; ROGLIO, K.D.D.; TAKAHASHI, A.R.W. Meta-análise da produção acadêmica em gestão de pessoas no Brasil (2001-2010). In: *ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 3., 2011, João Pessoa. Anais... João Pessoa: Anpad, 2011.

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. 2017.

TRACY, B; MATTA, V. da; VICTORIA F. Engajamento Total! [tradução Luis Henrique Cavalcante Alves de Medeiros Misiara e Francine Cavalcante Alves de Medeiros Misiara]. – São Paulo: SB Coaching Editora, 2016.

[VAZQUEZ, Ana Claudia Souza](#) et al. Adaptação e Validação da Versão Brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF* [online]. 2015, vol.20, n.2, pp.207-217. ISSN 2175-3563. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>.