

ADAPTAÇÃO DE UMA ESCALA DE AVALIAÇÃO DO *ENGAGEMENT* NO TRABALHO DO PROFESSOR (UWES)

Regina Capelo & Margarida Pocinho
(Universidade de Cádiz & Universidade da Madeira)

RESUMO: Este estudo avalia as dimensões do *engagement* que os professores utilizam para lidar com o seu trabalho docente. Para a avaliação das dimensões utilizou-se a Utrecht Work Engagement Scale (UWES) elaborada por Schaufeli e Bakker (2003), distinguindo-se as variáveis vigor, dedicação e absorção. Os resultados obtidos nesta investigação (N=54) coincidem com estudos anteriores quanto à consistência interna das três subescalas, que é estável e satisfatória. Revelam também que a UWES apresenta-se como um instrumento válido e adequado para ser utilizado em investigações futuras.

Introdução

Devido ao auge da Psicologia Positiva, na última década, algumas investigações sobre o mal-estar docente estão a dirigir o seu foco de interesse para o *engagement* como constructo teórico antípoda do *burnout* e entendido numa perspectiva positiva. Assim, como o esgotamento e o cinismo são considerados o «coração do *burnout*», o vigor e a dedicação constituem o «coração do *engagement*», pois, são dimensões directamente opostas, isto é, o esgotamento versus vigor e o cinismo versus dedicação (García-Renedo, Llorens, Cifre, & Slanova, 2006). O *engagement* na perspectiva de Schaufeli e colaboradores (2002) é caracterizado como um estado mental positivo relacionado com o trabalho e caracterizado por vigor, dedicação e absorção.

Neste âmbito, García-Renedo, Llorens, Cifre e Salanova (2006), ao discorrerem sobre as três dimensões do *engagement* indicadas por Schaufeli e Bakker (2003), realçam que o vigor implica altos níveis de energia e resistência mental no trabalho, persistência e um forte desejo de esforçar-se inclusivamente quando aparecem dificuldades no caminho. A dedicação denota a alta implicação laboral e manifesta-se nos altos níveis de significado, no entusiasmo, na inspiração e orgulho nos desafios relacionados com o trabalho. Por último, a dimensão absorção ocorre quando está plenamente concentrado e feliz realizando o trabalho, enquanto tem a sensação de que o tempo passa voando e tem dificuldade em desconectar daquilo que está a fazer.

Por seu lado, Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2001) definem o *engagement* laboral do seguinte modo: «Engagement is a positive fulfilling, work-related state of

mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior. Vigor is characterized by high levels of energy and mental resilience while working, the willingness to invest effort in one’s work, and persistence even in the face of difficulties. Dedication refers to being strongly involved in one’s work and experiencing a sense of significance, enthusiasm, inspiration, pride, and challenge. Absorption, is characterized by being fully concentrated and happily engrossed in one’s work, whereby time passes quickly and one, has difficulties with detaching oneself from work».

Constatando a falta de instrumentos para avaliação do *engagement* no trabalho, Schaufeli e Bakker (2003) elaboraram um questionário chamado o *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. A escala original da UWES, inicialmente, incluía vinte e quatro itens. Após reformulada, a versão encurtada é composta por dezassete itens e inclui as três dimensões do *engagement* laboral: vigor, dedicação e absorção.

A análise psicométrica efectuada preliminarmente à UWES incluiu uma larga amostra de 10 000 respondentes na Holanda e na Bélgica e de 12 000 respondentes em nove diferentes países. Segundo Schaufeli e Bakker (2003) a UWES apresenta propriedades psicométricas bastante satisfatórias, nomeadamente: as três sub-escalas são internamente consistentes e estáveis ao longo do tempo; a estrutura dos três factores é confirmada, e parece ser invariável em amostras simples nos diversos países; o *engagement* medido com o UWES está negativamente relacionado com o *burnout*; o *engagement* apresenta fraca relação positiva com a idade; os homens mostram níveis de *engagement* ligeiramente superiores em relação às mulheres, porém, apesar de estatisticamente significantes, estas diferenças são praticamente irrelevantes; foram encontradas pequenas diferenças nos níveis de *engagement* entre grupos profissionais, mas estes também não têm significância prática. Assim sendo, Schaufeli e Bakker (2003) consideram a UWES um instrumento válido e adequado para ser usado em investigações futuras.

Método

Objectivos

Este estudo pretende analisar a distinção estabelecida por Schaufeli e Bakker (2003) entre as formas específicas de *engagement*, isto é, as dimensões vigor, dedicação e absorção no trabalho do professor. Por outro lado, tendo em conta que a própria Organização Internacional do Trabalho considera a docência como uma prática

profissional de risco de esgotamento físico e mental; que imensos estudos internacionais e nacionais apontam para um elevado nível de mal-estar docente (Esteve, 1992) e que as novas linhas de investigação sugerem uma abordagem alternativa para o bem-estar docente (Esteve, 1992; OIT, 1981; Saul, 2002), parece-nos importante analisar o *engagement* dos professores. Neste âmbito, Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, e Grau (2000) referem que as análises efectuadas revelam que a escala de *engagement* junta valor para a predição de indicadores de bem-estar psicológico subjectivo quando se controla o burnout.

Instrumentos

Para avaliar o sentimento de *engagement* dos professores utilizámos o UWES de Schaufeli e Bakker (2003) (Anexo 1). Esta escala é constituída por dezassete itens, sendo seis de vigor (1, 4, 8, 12, 15, 16), cinco de dedicação (2, 5, 7, 10, 13) e seis de absorção (3, 6, 9, 11, 14,16). Estes itens pretendem avaliar o grau em que o sujeito se envolve com o trabalho e não a eficácia dessas dimensões para a realização do trabalho. Nesse sentido os sujeitos respondem a cada um dos itens de acordo com uma escala, cujos valores variam entre 0, se nunca teve esse sentimento ou crença e 6, se o tem sempre. No seu estudo com diferentes grupos profissionais aplicado em vários países, Schaufeli e Bakker (2003) verificaram que o *engagement* no trabalho emergiu recentemente como um antípoda do *burnout*. A UWES operacionaliza o novo conceito de *engagement* no trabalho ao usar as escalas: vigor, dedicação e absorção.

Amostra

O trabalho de campo decorreu durante o mês de Abril de 2008, sendo a amostra constituída por 54 professores do 1.º, 2.º, 3.º Ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário da Região Autónoma da Madeira, distribuídos por 66,7% do género feminino (36 sujeitos) e 33,3% do género masculino (18 sujeitos). A diferença de idade nos sujeitos da amostra oscila entre um mínimo de vinte e seis anos e um máximo de cinquenta e dois anos. No que diz respeito ao estado civil, temos 37% solteiros/divorciados/separados e 63% casados ou a viver maritalmente. Da sua distribuição por nível de ensino consta o seguinte: no ensino Básico, 1.º Ciclo 72,2% (39 sujeitos), 2.º Ciclo 9,3% (5 sujeitos), 3.º Ciclo 13% (7 sujeitos) e no Ensino

Secundário 5,6% (3 sujeitos). A taxa de retorno e de adesão foi de 90%, sendo que, os dados recolhidos provêm de uma amostra de conveniência formada na base do voluntariado dos participantes.

Resultados

No sentido de procurar responder ao objectivo desta investigação, analisar a distinção estabelecida por Schaufeli e Bakker (2003) entre as formas específicas de *engagement*, isto é, as dimensões vigor, dedicação e absorção no trabalho do professor., tal como propostas por Bakker e Schaufeli, realizámos uma análise das características psicométricas do instrumento e podemos verificar que estamos perante um instrumento credível uma vez que os coeficientes de consistência interna (alpha de Cronbach) são superiores a 0,70 em todas as dimensões (Tabela I).

Tabela I - Alpha de Cronbach das escalas da UWES

Dimensões	Adaptação da UWES em professores da RAM (N=54)	UWES (N=12 631)
Vigor	0.84	0.84
Dedicação	0.89	0.89
Absorção	0.84	0.79

Recorremos ao *t-teste* para testarmos a significância das diferenças entre uma dimensão específica e os resultados da base de dados. A tabela II mostra a média, o erro padrão e o desvio padrão obtidos nas dimensões do UWES.

Tabela II – Resultados nas dimensões do UWES

N=54	Média	Erro Padrão	Desvio Padrão
Vigor	4.26	0.13	0.14
Dedicação	4.64	0.14	1.01
Absorção	4.50	0.13	0.98

Para verificarmos a influência das variáveis que representam diferenças individuais entre os sujeitos da amostra (género, estado civil e nível de ensino) recorreremos à estatística bivariada. Os resultados do qui-quadrado (Pearson) mostram que o género não tem influência significativa no *engagement* em geral embora os homens apresentem valores mais elevados nas três dimensões.

Para aferirmos a diferença entre professores casados/as ou com companheiro/a e não casados/as ou sem companheiro/a, recorreremos ao Teste-t e podemos verificar que os professores não casados/as ou sem companheiro/a apresentam scores mais elevados (0,05) nas três dimensões. Relativamente ao nível de ensino observou-se diferenças significativas ao nível da dimensão absorção. Neste seguimento procedemos ao post-hoc de Bonferroni e podemos verificar que os professores do ensino secundário pontuam mais alto com $p=0,39$. No intuito de analisar as relações estabelecidas entre as dimensões do UWES, recorreremos ao cálculo dos coeficientes de correlação de Pearson, cujos valores encontrados expressos na tabela III denotam uma associação significativa positiva.

Tabela III - Correlações entre as dimensões do UWES

	Vigor	Dedicação	Absorção
Vigor	1	.774**	.789**
Dedicação	.774**	1	.824**
Absorção	.789**	.824**	1

** Correlações significativas para $p<0.01$

Discussão e Conclusões

A investigação sobre o *engagement* ou a vinculação psicológica mostra a sua influência positiva no funcionamento pessoal e social em diversos contextos surgiu recentemente como constructo oposto ao *burnout* (Salanova, Bresó, & Schaufeli, 2005; Schaufeli & Bakker, 2003). O UWES operacionaliza o novo conceito de *engagement* no trabalho por usar três dimensões: vigor, dedicação e absorção Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2001). Neste estudo, tal como aconteceu noutros países, a estrutura trifactorial, internamente consistente, é confirmada e parece inalterável (Schaufeli & Backer, 2003). Os resultados obtidos nesta investigação são idênticos aos de Schaufeli e Bakker (2003), fornecem suporte empírico à adaptação da escala UWES e à conceptualização da vinculação psicológica no trabalho. Isto porque a análise de fiabilidade da escala apresenta propriedades psicométricas satisfatórias.

As médias dos nossos resultados nas dimensões do UWES parecem próximas do nível alto (escala de zero a seis) e são superiores aos obtidos nos diversos estudos realizados por Schaufeli e Bakker (2003) e indicam que no seu envolvimento e compromisso com o trabalho os professores servem-se, maioritariamente, da dimensão absorção, seguida da dimensão vigor e por fim da dedicação. Quanto à influência de outras variáveis sobre o *engagement* no trabalho dos professores, tal como as

investigações de Schaufeli e Bakker (2003), este estudo indica que os homens apresentam scores um pouco mais elevados do que as mulheres, embora sejam pouco significativos. Constatamos que existem diferenças quanto aos níveis de *engagement* entre os professores dos diferentes níveis de ensino com os professores do ensino a pontuarem mais alto na dimensão absorção.

De qualquer forma, o presente estudo sobre o *engagement* no trabalho do professor supõe uma inovação por ser o primeiro a ser desenvolvido na Região Autónoma da Madeira num tempo em que se torna importante e urgente descortinar os preditores da motivação no trabalho cujos efeitos são importantíssimos quer para o trabalhador quer para a organização.

Em futuras investigações gostaríamos estudar a relação entre o *engagement* e outras variáveis, nomeadamente o burnout. Schaufeli e Bakker (2003) consideram esta variável relevante para a confiança nas medidas do *engagement*. Por outro lado, consideramos pertinente a análise da relação entre o *engagement* no trabalho docente e situações específicas de bem-estar dos professores (Esteve, 1992; Jesus, 2005). Consideramos, por isso, que seria conveniente aprofundar esta temática, analisando as suas relações com outros resultados pessoais, profissionais e organizacionais.

Referências bibliográficas

- Esteve, J. (1992). *O mal-estar docente*. Lisboa: Escher (tradução).
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., & Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficácia docente: Un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, 339, 387-400.
- Jesus, S. (2002). *Perspectivas para o bem-estar docente. Uma lição de síntese*. Porto: ASA Editores.
- OIT (1981). *Emploi et conditions de travail des enseignants*. Genova: Bureau International du Travail.
- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del Burnout y del Engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11, 215-231.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Anexo 1. UWES

(Schaufeli & Bakker, 2003; adapt. Capelo, Loureiro & Pocinho, 2009)

Os seguintes itens referem-se aos sentimentos, crenças e comportamentos das pessoas relacionados com as experiências de trabalho. Por favor, leia cuidadosamente cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento ou crença) e 6 (se o tem sempre).

Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Regularmente	Bastantes vezes	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

- 1 ____ No meu trabalho sinto-me cheio de energia.
- 2 ____ Creio que o meu trabalho tem muito significado para mim.
- 3 ____ O tempo passa a voar quando estou a trabalhar.
- 4 ____ Sinto-me com força e energia quando estou a trabalhar.
- 5 ____ Estou entusiasmado/a com o meu trabalho.
- 6 ____ Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha volta.
- 7 ____ O meu trabalho inspira-me.
- 8 ____ Quando me levanto, pelas manhãs, apetece-me ir trabalhar.
- 9 ____ Sinto-me feliz quando estou absorvido/a no meu trabalho.
- 10 ____ Estou orgulhoso/a do trabalho que faço.
- 11 ____ Estou envolvido/a no meu trabalho.
- 12 ____ Posso trabalhar durante longos períodos.
- 13 ____ O meu trabalho é desafiante para mim.
- 14 ____ Fico tão envolvido/a no meu trabalho que me abstraio do resto.
- 15 ____ Sou muito persistente no meu trabalho.
- 16 ____ É difícil me desligar do trabalho.
- 17 ____ Inclusivamente quando as coisas não estão bem, continuo trabalhando.