REVISTA DE CARREIRAS PESSOAS

ISSN: 2237-1427

Vol. 16 | Nº 2 | Ano 2026

maio | agosto

Páginas: 403-422

Engajamento no trabalho de docentes de ensino superior de uma cidade do Centro–Oeste do Paraná

Lucas Charão Brito

Professor da Universidade Federal de Santa Maria (Brasil)

adm.lucascharao@hotmail.com

Bruna Eduarda Fiorentin

Pesquisadora da Universidade Estadual do Centro-Oeste (Brasil)

fiorentin.bruna19@gmail.com

Jaqueline Puquevis de Souza

Professora da Universidade Estadual do Centro-Oeste (Brasil)

jaquepuquevis@yahoo.com.br

Sonia Raifur Kos

Professora da Universidade Estadual do Centro-Oeste (Brasil)

soniakos@yahoo.com.br

Resumo

Esta pesquisa tem como objetivo investigar os níveis de engajamento no trabalho de docentes do ensino superior. Essa pesquisa foi realizada em duas instituições de ensino superior em Guarapuava, no centro-oeste do estado Paraná. Foi utilizada a Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht. Os resultados mostram que para a amostra estudada, os níveis de engajamento dos professores são altos. Por fim, este estudo contribui para os estudos de engajamento no trabalho de modo específico na docência, porém é necessária a realização de novos estudos dentro das temáticas com amostras maiores e demais correlações com o tema.

Palavras-Chave

Docentes; Escala de engajamento no trabalho de Utrecht; Comportamento organizacional positivo

REVISTA DE CARREIRAS PESSOAS

ISSN: 2237-1427

Vol. 16 | Nº 2 | Ano 2026

maio | agosto

Páginas: 403-422

Work engagement of higher education teachers in a city in Central-West Paraná

Abstract

This research has the objective to investigate the levels of work engagement of teacher on university education. This research was performed in two educational institutions of university education in Guarapuava, on Midwest on Paraná state. It was applied the Utrecht Work Engagement Scale. The results show that, to the sample studied, the teacher's engagement levels are high. Finally, it is considered that this study contributes to the studies of engagement at work in the specific case of professors, but it is necessary the realization of new studies into the thematic with bigger samples and other correlations with the theme.

Keywords

Teachers; Utrecht work engagement scale; Positive organizational behavior

Compromiso laboral del docente de educación superior en una ciudad del Centro-Oeste de Paraná

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar los niveles de compromiso laboral del profesorado de educación superior. El estudio se realizó en dos instituciones de educación superior de Guarapuava, en la región centro-oeste del estado de Paraná. Se utilizó la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht. Los resultados muestran que, en la muestra estudiada, los niveles de compromiso docente son altos. Este estudio contribuye al análisis del compromiso laboral específicamente en la docencia; sin embargo, se requieren estudios adicionales con muestras más amplias y otras correlaciones con el tema.

Palabras clave

Docentes; Escala de compromiso laboral de Utrecht; Comportamiento organizacional positivo

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Lucas Charão Brito - Universidade Federal de Santa Maria. Av. Roraima nº 1000 Cidade Universitária Bairro - Camobi, Santa Maria - RS, 97105-900, Brasil. **URL:** https://www.ufsm.br/.

Recebido em | Received in | Recibido en: 11/12/2023 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 18/02/2026

DOI: http://dx.doi.org/10.23925/recape.v16i2.64693

INTRODUÇÃO

O século XX é marcado por uma psicologia dos transtornos e doenças mentais, com a Psicanálise de Freud e suas histéricas, o behaviorismo de Skinner, e o humanismo de Roger que tenta dar novo sentido à humanidade no pós guerras. Em 1990, buscando uma filosofia que enfocasse os aspectos positivos e as forças pessoais do ser humano, Martin Seligman apresenta um novo movimento denominado Psicologia Positiva que busca fazer um resgate do conceito de felicidade e bem-estar, focando nos aspectos positivos do ser humano (Marujo et al., 2007).

Em seu livro Florescer, o autor discute que o principal objeto de estudo da Psicologia Positiva é o bem-estar e que este pode ser exercitado diariamente. Entende que a felicidade é um estado emocional que está ligada a eventos específicos, sendo muito difícil mensurá-la por ser momentânea. Destca-se a promoção do bem-estar por ser de algo mais duradouro, sobre a qual as pessoas podem ter maior controle (Seligman, 2010).

Para ele o bem-estar é formado por 5 elementos que podem ser exercitados com atividades práticas no dia a dia das pessoas, de forma a fazê-la "florescer". Esses elementos formam a sigla em inglês PERMA, denominadas em português: emoções positivas, engajamento, relações positivas, sentido e realização (Seligman, 2011).

Esta pesquisa tem foco no engajamento, especificamente voltado para o trabalho. Entendendo que esse é um dos elementos de bem-estar e que ele deve ser exercitado em todas as áreas da vida de um ser humano, entende-se que o trabalho é um contexto muito pertinente na vida de uma pessoa e ele deve também promover bem-estar para que a pessoa possa florescer nele. Por engajamento, entende-se um estado positivo ligado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção.

Segundo Donaldson e Ko (2010), Bakker e Schaufeli (2008) e Luthans (2002) profissionais que buscam aperfeiçoamento, estejam preocupados com o autoconhecimento e em como colocar seus talentos em prática ganham destaque nas organizações e, ao mesmo tempo, sentem-se mais realizados com suas atividades laborais.

Nesse contexto, destaca-se a importância e a necessidade do desenvolvimento de uma psicologia organizacional positiva. Segundo Karam (2017, p. 6), a Psicologia Positiva "pode ser utilizada pelas organizações com o intuito de se criar excelentes condições de funcionamento e, consequentemente, gerar resultados superiores nos negócios, no desempenho individual de cada trabalhador e na sua satisfação de vida."

A Psicologia Organizacional, por sua vez, estuda os fenômenos psicológicos presentes nas organizações. Esse profissional deve estar preocupado com a gestão de pessoas nas organizações,

de modo a promover saúde, integração, comunicação, atendimento das necessidades individuais e maior rendimento no trabalho. "Ser psicólogo organizacional é observar os fenômenos que acontecem na organização e traduzir o indizível de forma que haja uma melhor interação entre os departamentos" (Karam, 2017, p.9).

Atualmente a Psicologia Organizacional é a área que, depois da clínica, absorve o maior contingente de psicólogos, em média 30,5% no levantamento realizado pelo Conselho Federal de Psicologia (Bastos & Godin, 2010).

Logo, a Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho (PPOT) surge com intenção de criar espaços em que as qualidades humanas possam ser vivenciadas, por meio de estudos e performances que abordam essas questões no ambiente laboral (Farina, 2018).

A partir disso, a presente pesquisa tem como problemática principal entender como está o engajamento no trabalho de docentes do ensino superior em uma cidade do centro do Paraná, de modo a incrementar os estudos da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho, compreendendo assim, o sentimento desses profissionais diante de sua atividade laboral. Essa pesquisa justifica-se de forma técnica ao explorar sobre novos construtos da área de psicologia organizacional; de maneira científica, na produção de artigos científicos que desenvolvam a abordagem da Psicologia Positiva; e de maneira social, a investigar as formas em que as pessoas possam se sentir mais realizadas no seu trabalho, e, consequentemente, maior bem-estar.

1. ENGAJAMENTO NO TRABALHO

É importante salientar que a área prática organizacional da Psicologia Positiva ainda não tem um nome consensual entre os autores, alguns chamando de Comportamento Organizacional Positivo, outros de Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho, ou ainda, Psicologia Organizacional Positiva (Farina, 2018; Karam, 2017; Cunha, Rego & Lopes, 2013).

Para Vazquez (2018, p. 19) a influência da Psicologia Positiva na Psicologia Organizacional abre campo para a "discussão inovadora e mais robusta sobre os fatores positivos que conduzem ao comportamento organizacional producente, aos desvios positivos da norma, ao bem-estar laboral e, por fim, ao desenvolvimento humano pleno", introduzindo nesse meio fatores relevantes para a relação trabalho-organização como a gratidão, coragem, perdão e amizade. Além disso, introduzir no contexto do trabalho, a importância de comportamentos específicos dos trabalhadores que resultam em fatores de proteção, como a resiliência, de autorrealização e de desempenho saudável.

O estudo positivo do comportamento organizacional vai defender que as pessoas são detentoras de forças e capacidades psicológicas positivas que podem ser desenvolvidas e geridas de uma forma eficaz para a melhoria do desempenho organizacional e para a melhor realização pessoal de seus membros (Porto-Martins & Amorim, 2011). Assim, a Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho estuda construtos positivos das relações no ambiente de trabalho, com os líderes, colegas de trabalho, assim como o uso das habilidades pessoais e outros recursos para gerar realização e satisfação.

Nesta abordagem, assim como na teoria principal da Psicologia Positiva, encontra-se o engajamento, que, segundo Schaufeli et al. (2002) é um estado mental de positividade e imersão na atividade do trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. Entendendo vigor como permanecer energicamente e mentalmente resiliente e disposto a investir esforços, persistindo frente às dificuldades. A dedicação implica em manter-se com entusiasmo, inspirado para o trabalho e ter a experiência de significância, orgulho e desafio. E absorção pode ser descrita como uma concentração absoluta no trabalho e uma experiência de estar completamente absorto nele (Sonnentag ***et al.,*** 2012).

É importante destacar que o engajamento representa uma experiência simultânea e holística de energias cognitiva, física e emocional que os indivíduos levam para seu trabalho (Chistian & Slaughter, 2011). Portanto, indivíduos que são engajados têm uma experiência de conexão com seu trabalho em vários níveis.

Assim, baseado em sua revisão sistemática da literatura, realizada em 2007, Christian e Slaughter (2011, p. 95) definem engajamento no trabalho como "um relativamente persistente estado de espírito, referindo-se ao investimento simultâneo de energias pessoais na experiência ou desempenho do trabalho".

O engajamento pode ser causado tanto por questões da natureza das condições de trabalho como por capacidades individuais. No primeiro caso, estudos mostram que alguns recursos, como suporte social com os colegas, feedback da performance, variedade de habilidades, autonomia e oportunidades para aprendizagem estão relacionados positivamente ao engajamento no trabalho (Bakker, 2011).

Mercali e Costa (2019, p. 3) realizaram um estudo comparativo com 506 respondentes de todos os estados federativos brasileiros, investigando "os principais antecedentes, as demandas e os recursos externos de trabalho que estão relacionados com o engajamento na esfera laboral dos docentes de ensino superior brasileiros". A partir desta pesquisa, os autores constataram que recursos institucionais como clareza na divisão das tarefas a serem realizadas e a variedade delas, o suporte social de colegas que ajuda na criação e promoção de estratégias de enfrentamento são fatores que favorecem o engajamento no trabalho dos docentes.

Vários autores têm investigado as relações entre recursos pessoais e engajamento no trabalho. Por exemplo, tem sido mostrado que autoestima, autoeficácia e as habilidades de percepção e regulação das emoções são preditores positivos de engajamento no trabalho. Pessoas com auto avaliações positivas e altos níveis de resiliência predizem altos níveis de motivação intrínseca, de desempenho e satisfação com o trabalho e com a vida (Bakker, 2011).

Outra característica do ambiente organizacional também associada à promoção de engajamento no trabalho é a autonomia que o funcionário tem, para além disso, o ***job crafting***, definido como a capacidade de criar e recriar o seu trabalho diariamente, que também depende de uma característica pessoal de proatividade (Petrou et al., 2012).

Quando um indivíduo é proativo, ele tem a capacidade de identificar ou criar oportunidades que produzem condições favoráveis para a efetividade individual ou do time (Bakker, Tims & Derks, 2012). Já o "***job crafting***" é a capacidade que um funcionário tem para criar mudanças efetivas, tanto físicas quanto cognitivas, no design do seu trabalho, escolhendo tarefas, negociando diferentes conteúdos de trabalho e atribuindo diferentes significados (Petrou et al., 2012). Para Vazquez (2018, p. 22) o ***job crafting*** refere-se à "iniciativas individuais de adaptar as demandas de trabalho de forma criativa, gerando alternativas de ação que são produtivas e, por vezes, mais adequadas aos resultados esperados". Devotto (2016, p. 170) evidencia que "a proeminência da dimensão cognitiva do ***job crafting*** como preditora do engajamento no trabalho e do bem-estar social e a função mediadora do bem-estar social para influenciar o bem-estar psicológico".

Em contrapartida, é necessário discutir a possibilidade de pontos negativos no desenvolvimento do engajamento no trabalho e alguns estudos têm se preocupado quanto às relações entre esse construto com a ocorrência do ***burnout*** e sintomas depressivos. Quanto aos conceitos, ***Burnout*** e engajamento no trabalho parecem ser totalmente contrários, entendendo o primeiro como um estado negativo de ***stress*** mental, de fadiga, percepções negativas quanto a colegas de trabalho e clientes, e, possivelmente, crises na competência profissional, acompanhada de grandes perdas de motivação (Cole et al., 2012).

Segundo Rámon (2015) o ***Burnout*** é caracterizado por três principais dimensões: exaustão emocional, despersonalização e a de baixa realização profissional. Essas dimensões seriam a sobrecarga emocional ou pouca energia para realização das tarefas; distanciamento emocional, apatia; e a desmotivação, ineficácia e inadequação à vida profissional e pessoal. Essas três dimensões podem estar relacionadas às dimensões de engajamento no trabalho: vigor, absorção e dedicação.

Em relação a categoria profissional dos docentes, Montalvão, Cortez e Grossi-Milani (2018) realizaram uma revisão de literatura com o tema de Síndrome de ***Burnout*** e o trabalho Docente, sendo uma das profissões que mais são atingidas pelo ***Burnout*** devido à sua característica de

atender diretamente às pessoas e ter maior envolvimento emocional. As autoras encontraram relações positivas entre ***burnout*** e engajamento no sentido de que "apesar do estresse crônico apresentado, existe um alto nível de compromisso dos docentes com o trabalho, observado por comportamentos como responsabilidade, dedicação, honestidade, tolerância e prudência em relação à docência" (Montalvão, Cortez & Grossi-Milani, 2018, p.6).

Desta forma esta pesquisa fará um levantamento do engajamento no trabalho entre profissionais docentes de universidades estaduais e privadas.

2. MÉTODO

Esta pesquisa é de natureza descritiva, pois se preocupa em explicitar os níveis de engajamento no trabalho de docentes do ensino superior, utilizando da abordagem quantitativa e qualitativa. Utiliza uma análise estatística da escala e dos resultados, com cruzamento de resultados. Segundo Gil (2002, p. 42) "as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.", sendo os principais métodos utilizados para coletas de dados questionários e observação sistemática.

Foi realizado aplicação de questionários de classificação da amostra, com perguntas sócio demográficas e a Escala de Engajamento no Trabalho de ***Utrecht***. Participaram desta pesquisa docentes de duas instituições de ensino superior de uma cidade do centro do estado do Paraná no mês de agosto de 2019.

Foram aplicadas 123 pesquisas em duas instituições (uma privada e uma estadual), segundo critérios estatísticos de 30% da população total como amostra. As pesquisas foram deixadas nos departamentos das universidades por 20 dias e então recolhidas, sendo obtidas 91 respostas. A pesquisa foi realizada após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO), pelo parecer de nº 3.527.503.

3. RESULTADOS

No quadro 1 estão organizados os dados de caracterização da amostra de 91 respondentes:

Quadro 1: Perfil dos respondentes

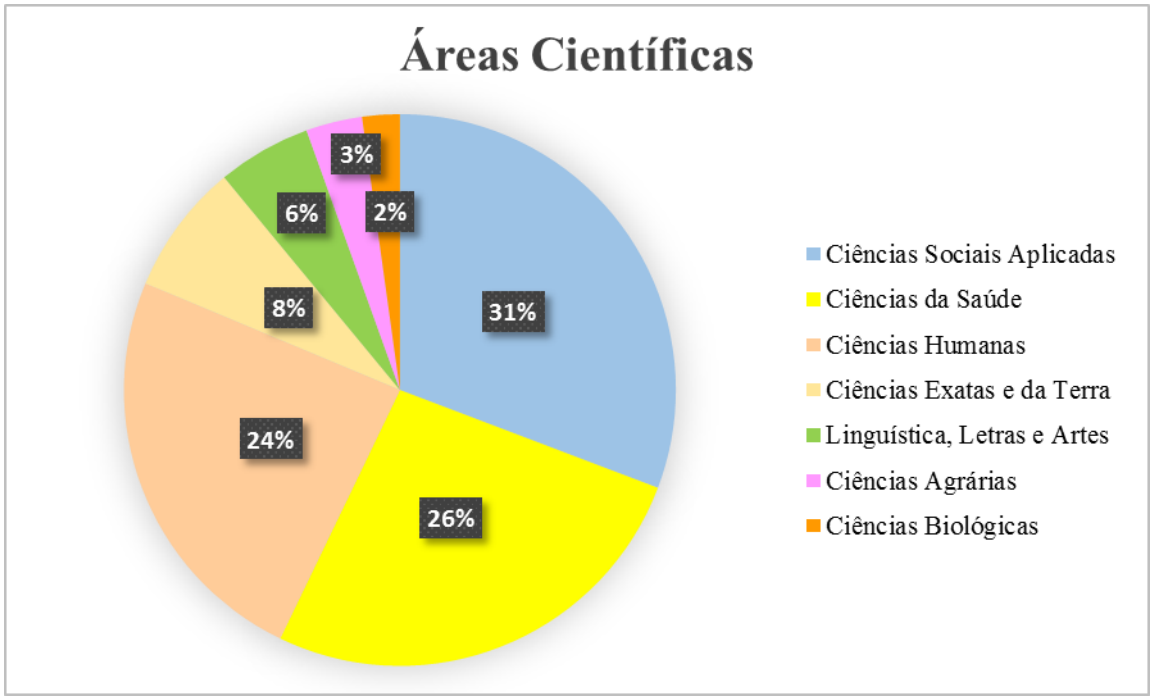
Gênero		**Masculino**		**Feminino**	
		68,10%		31,90%	
Idade		**De 18 a 25 anos**	**26 a 40 anos**		**Acima de 40 anos**
		8,80%	45,10%		46,20%
Estado Civil	**Solteiro**	**Casado**	**Divorciado**	**Vivo com companheiro**	**Outro**
	20,90%	58,20%	11%	5,50%	4,40%
Escolaridade	**Superior completo**	**Pós graduação**	**Mestrado**	**Doutorado**	**Pós doutorado**
	14,30%	0	47,30%	34,10%	4,40%
Tipo da IES que trabalha		**Pública**	**Privada**		**Ambas**
		37,40%	42,90%		19,80%
Exerce outra atividade		**Não**		**Sim**	
		64,80%		35,20%	
Há quanto tempo você é professor nesta instituição?	**Até 1 ano e 11 meses**	**De 2 a 5 anos**	**De 6 a 9 anos**	**De 10 a 20 anos**	**Mais de 20 anos**
	17,60%	30,80%	13,20%	31,90%	6,60%

Fonte: dados da pesquisa.

A amostra se caracteriza, em sua maioria, como masculina (68,1%), acima de 40 anos (46,2%), casados (58,2%), com grau de escolaridade de mestrado (47,3%), de IES privada (42,9%), que não exerce outra atividade profissional além da docência (64,8%) e que atuam na instituição de 10 a 20 anos (31,9%).

No gráfico a seguir, apresentam-se as respostas quanto à área científica de formação dos respondentes:

Gráfico 1: Área Científica de atuação dos respondentes segundo a classificação do CNPQ



Fonte: dados da pesquisa.

Quanto a área científica, é importante destacar que em sua maioria foram respondentes das Ciências Sociais Aplicadas (31%) pelo fator do ***campus*** da instituição pública estudada ter o Setor de Ciência Sociais Aplicadas, com 4 cursos da área, além disso, de ter o curso de Administração na instituição privada. Seguido das Ciências da Saúde (26%) por ser a principal área em que atua a instituição privada. Tem-se destaque para as Ciências Humanas (24%) que também é a principal área que tem cursos no ***campus*** estudado da instituição pública. Essas três áreas científicas acabam por aglomerar 81% da amostra estudada.

A seguir, apresenta-se na tabela 1 os resultados da Escala de Engajamento no Trabalho de ***Utrecht*** (***UWES***), com as respostas atribuídas e suas médias.

Tabela 1: Questões de Engajamento no Trabalho (em número de respostas e médias)

Questão/Escala	1	2	3	4	5	6	Médias
1.Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	0	3	2	4	51	31	5,15
2.O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	1	2	2	1	24	61	5,51
3.O "tempo voa" quando estou trabalhando.	0	6	2	2	16	65	5,45
4.No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	0	3	2	12	46	28	5,03
5.Estou entusiasmado com meu trabalho.	0	4	2	7	36	42	5,21

6.Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	5	7	5	5	32	37	4,79
7.Meu trabalho me inspira.	1	7	1	5	32	45	5,14
8.Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4	5	2	4	40	86	5,33
9.Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	3	6	4	5	32	41	4,98
10.Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	0	1	4	2	29	55	5,46
11.Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	0	1	3	4	23	60	5,52
12.Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	2	7	4	6	42	30	4,86
13.Meu trabalho é desafiador.	0	4	0	4	27	56	5,44
14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	3	10	0	4	43	31	4,84
15.Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	0	6	2	5	37	41	5,15
16.É difícil desligar-me do trabalho.	8	7	0	9	30	37	4,73
17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	0	7	4	6	37	37	5,02
MÉDIA GERAL							**5,15**

Legenda Escala: 1 - Nenhuma vez; 2 - Algumas vezes por ano;

3 - Uma vez ou menos por mês; 4 - Uma vez por semana; 5 - Algumas vezes por semana; 6 - Todos os dias.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observando a tabela 1, percebe-se como maiores médias a questão 2 (o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito), com média 5,51; e a questão 11 (sinto-me envolvido com o trabalho que faço), com média 5,52. Essas questões refletem que os docentes estudados sentem alta conexão com seu trabalho, assim como encontram sentido nele de forma intensa. Também em Mercali e Costa (2019) encontra-se a maior média na questão 2.

Em contrapartida, os menores valores são as questões 16 (é difícil desligar-me do trabalho), média 4,73; e a questão 6 (quando estou trabalhando, esqueço tudo ao meu redor), média 4,79; que refletem o fato de os respondentes conseguirem deixar o trabalho no seu ambiente, conseguindo se desligar quando necessário e, que no momento de trabalho eles não se perdem nele, continuando a sentir o ambiente ao seu redor. Também em Mercali e Costa (2019) encontra-se a menor média na questão 16.

Na tabela 2 apresentam-se as médias, desvio padrão e coeficiente de variação da escala, segundo as dimensões Dedicação, Absorção e Vigor, que medem Engajamento no Trabalho.

Tabela 2: Médias e Desvios Padrão dos Itens, Dimensões e Engajamento no Trabalho Geral dos Trabalhadores do Comércio e Serviços de Guarapuava.

10	Itens	Média	Desvio Padrão	Coeficiente de Variação
Dedicação	2.O trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	5,51	0,76	13,79
	5.Estou entusiasmado com meu trabalho.	5,21	0,899	17,26
	7.Meu trabalho me inspira.	5,14	1,012	19,69
	10.Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	5,46	0,818	14,98
	13.Meu trabalho é desafiador.	5,44	0,891	16,38
	Dimensão Dedicação	**5,35**	**0,876**	**16,37**
Absorção	3.O "tempo voa" quando estou trabalhando.	5,45	0,961	17,63
	6.Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	4,79	1,421	29,67
	9.Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	4,98	1,272	25,54
	11.Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	5,52	0,782	14,17
	14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	4,84	1,272	26,28
	16.É difícil desligar-me do trabalho.	4,73	1,545	32,66
	Dimensão Absorção	**5,05**	**1,209**	**23,93**
Vigor	1.Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	5,15	0,767	14,89
	4.No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	5,03	0,837	**16,64**
	8.Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	5,33	1,175	22,05
	12.Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	4,86	1,111	22,86
	15.Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	5,15	1,053	20,45
	17. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	5,02	1,052	20,96
	Dimensão Vigor	**5,09**	**0,999**	**19,63**
Engajamento	**Média Geral**	**5,15**	**1,036**	**20,34**

Fonte: dados da pesquisa.

Na tabela acima é possível observar que os docentes estudados apresentam entre as dimensões de engajamento, maior Dedicação (média 5,35), seguido de Vigor (5,09) e Absorção (5,05), porém entre Vigor e Absorção a diferença é pequena. Isso reflete o fato de que se sentem mais como dedicados do que energizados e absortos nas tarefas que realizam como docentes. Altos graus de Dedicação e Absorção podem representar o esforço em construir uma carreira com a qual se identificam, o que leva os docentes a se importarem com as atividades e situações que ocorrem no dia a dia, ver significado no ensino para os alunos e ser também absorvidos pelas tarefas da profissão (Schaufeli, Dijkstra & Vasquez, 2013).

O desvio padrão e o coeficiente de variação refletem o grau de dispersão das respostas obtidas. O que se apresenta na tabela 2, foi possível constatar que as questões cujas respostas foram mais dispersas são a questão 6 e a 16 que pertencem à dimensão Absorção, que mostra que os respondentes mais divergem; e as menos dispersas são a questão 2, que pertence à dimensão Dedicação, e a questão 1 (em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia), pertencente à dimensão Vigor, o que mostra que os respondentes convergem nestas questões.

Para realizar o teste de correlação entre as variáveis, utilizou-se a média das questões formadoras do construto. Com intuito de verificar a validade interna de cada construto, os dados foram submetidos ao teste do Alpha de Cronbach, por meio do qual foi possível verificar que as questões formadoras de cada construto oferecem confiabilidade aos mesmos.

A partir da constatação de que o instrumento Escala de Engajamento no Trabalho de ***Utrecht*** (***UWES***) foi realizado o Teste ANOVA que permite conhecer se existe diferença estatisticamente significativa entre as médias de três ou mais grupos. Para esta pesquisa foram relacionadas as variáveis de Idade, Escolaridade, natureza pública ou privada em que atuam e Estado Civil, com as dimensões Dedicação, Absorção e Vigor de Engajamento no Trabalho. A seguir, apresenta-se na tabela 4 os resultados destes testes.

Tabela 3: Testes ANOVA que apresentaram significância menor que 0,05

Cruzamento de Idade e as Dimensões de Engajamento no Trabalho							
	Questões/dimensões	Nível	18 a 28 anos	29 - 39 anos	mais de 40	Diferença	
7	Meu trabalho me inspira	Média	5,87	4,82			
		Sig		0,05		Há diferença entre idade 18 -28 anos e 29 e 39 anos	
8	Quando me levanto pela manhã tenho vontade de ir trabalhar	Média		4,585	5,286		
		Sig			0,04	Há diferença entre idade 29 e 39 anos e Acima de 40	
Cruzamento de Escolaridade e as Dimensões de Engajamento no Trabalho							
	Questões/dimensões	Nível	Pós-doutorado	Ens Superior	Mestrado	Doutorado	Diferença
2	O trabalho que realizo é cheio de significado	Média	4	5,769	5,698	5,323	Há diferença entre pós doutorado e os demais níveis de escolaridade
		Sig		0,004	0,002	0,03	
13	Meu trabalho é desafiador	Média	4,25		5,535	5,516	
		Sig			0,04	0,05	Há diferença entre pós doutorado, mestrado e doutorado
DEDICAÇÃO		Média	4,3	5,554	5,367	5,381	Há diferença entre pós doutorado e os demais níveis de escolaridade
Sig				0,013	0,024	0,025	
Cruzamento de IES que atua e as Dimensões de Engajamento no Trabalho							
	Questões/dimensões	Nível	Ambas	Privada	Pública	Diferença	
3	O tempo voa quando estou trabalhando	Média	5,00	5,795			
		Sig		0,029		Há diferença entre quem atua em ambas e quem só atua na privada	

Cruzamento de Estado Civil que atua e as Dimensões de Engajamento no Trabalho

	Questões/dimensões		Nível	Outro	Solteiro		Casado		Vive junto	Diferença
2	O trabalho que realizo é cheio de significado	Média		3,75	5,632		5,491	5,8	6	
		Sig		0,002		0,002		0,001	0,002	Há diferença entre Outro e demais Estados Civis
11	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço	Média		6					4,5	
		Sig							0,05	Há diferença entre Outro e Vive junto
12	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo	Média		6,00					3,50	
		Sig							0,03	Há diferença entre Outro e Vive junto
14	Deixo me levar pelo meu trabalho	Média		2,50	5,42		4,62	5,40	5,60	
		Sig		0,00		0,01		0,00	0,03	Há diferença entre Outro e demais Estados Civis
15	Em meu trabalho sou uma pessoa mentalmente resiliente	Média		3,50	5,53		5,04	5,50	5,60	
		Sig		0,01		0,04		0,01	0,02	Há diferença entre Outro e demais Estados Civis
DEDICAÇÃO		Média		4,45					5,88	
Sig								0,03		Há diferença entre Outro e Vive junto
ABSORÇÃO		Média		3,83	5,21		5,01	5,18	5,60	
Sig				0,01		0,03	0,03	0,01		Há diferença entre Outro e demais Estados Civis
VIGOR		Média		3,42	5,29		4,94	5,38	5,45	
Sig				0,00		0,02	0,00	0,01		Há diferença entre Outro e demais Estados Civis

Fonte: dados da pesquisa.

A princípio cruzou-se as variáveis das faixas etárias entre 18 a 28 anos, 29 a 39 anos e acima de 40 anos, com as questões da *UWES* e suas dimensões, porém foram encontradas correlações significativas apenas nas questões 7 (Meu trabalho me inspira), sendo maior esse sentimento nos respondentes na primeira faixa etária; e na questão 8 (Quando me levanto pela manhã tenho vontade de ir trabalhar), sendo mais sentido na faixa etária acima dos 40 anos.

Quando cruzadas as questões da escala e as dimensões de engajamento com o grau de escolaridade dos respondentes, encontra-se significativa correlação entre a questão 2 (o trabalho que realizo é cheio de significado), a questão 13 (meu trabalho é desafiador) - ambas questões de dedicação, sendo esta dimensão nas pessoas com pós-doutorado, sendo menor esses sentimentos nestes profissionais do que nos demais.

Quanto à natureza pública ou privada em que trabalham os respondentes, encontra-se correlação significativa apenas na questão 3 (o tempo voa quando estou trabalhando), sendo mais sentida pelas pessoas que trabalham apenas na instituição privada do que em ambas as instituições; porém não apresenta correlação significativa o fato de apenas trabalhar na instituição pública.

Por fim, a variável que apresenta maior correlação significativa é o estado civil: na questão 2 (O trabalho que realizo é cheio de significado), 14 (Deixo-me levar pelo meu trabalho) e 15 (Em meu trabalho sou uma pessoa mentalmente resiliente) são menos sentidas em pessoas que marcaram "outro" do que em pessoas nos demais estados; nas questões 11 (sinto-me envolvido com o trabalho que realizo) e 12 (posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo) são sentidas mais em pessoas que marcaram "outro" do que em pessoas que vivem com o companheiro. Quanto às dimensões de Engajamento no Trabalho, as pessoas que marcaram "outro" apresentam menor dedicação do que as que "vivem junto com o companheiro". E as pessoas que marcaram "outro" apresentam menores médias de vigor e absorção que os demais estados civis.

4. DISCUSSÃO

De modo geral, a pesquisa apresenta altos níveis de engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior, não sendo significativas as correlações entre variáveis sócio demográficas ou organizacionais no engajamento. A maior influência encontrada para esta amostra foi o estado civil. Porém, outras variáveis como idade, sexo, tempo de instituição, a natureza pública ou privada da instituição e se atua em outra atividade profissional, não mostraram grande diferença nos sentimentos de engajamento dos docentes.

O que pode-se supor quanto a esses resultados é o que a literatura já vem mostrando, que recursos como autonomia, *job crafting* e as profissões assistencialistas, têm por natureza, características

de altos níveis de engajamento no trabalho, por serem recursos que permitem que a pessoa se sinta envolvida (concentração) com seu trabalho, que encontre sentido e propósito (absorção) na sua realização, e energia (vigor) para desempenhá-lo.

Retomando os conceitos de Seligman (2011) um dos pilares de bem-estar é o sentido e o propósito. Para o autor a busca de sentido na vida consiste naquelas atividades realizadas pelos indivíduos que podem trazer uma contribuição além de si mesmo. O propósito é aquilo que conecta as pessoas a algo maior, o que dá sentido às suas existências e as fazem querer ir além. A construção de ações que depedem por exemplo do altruísmo, como nas transformações feitas em prol da sociedade, a doação em uma causa. A profissão docente é por natureza mediadora no processo de aprendizagem dos indivíduos, esse fato pode explicar altos níveis de engajamento, já que ao encontrar propósito no seu trabalho existirá um sentido nele, refletindo em altos níveis de dedicação, absorção e vigor no desempenho.

Outro ponto que pode ser observado é o fato de os docentes terem alto grau de autonomia e ***job crafting*** no seu trabalho. Nesse sentido observa-se que a autonomia é a liberdade que o indivíduo tem no seu ambiente de trabalho de tomar decisões e de realizar seu trabalho de diferentes formas; para além disso, o ***job crafting***, ou redesenho de trabalho, é a possibilidade e capacidade de o indivíduo ser criativo de modo a realizar seu trabalho em diferentes metodologias, desenvolver novas estratégias e repensar toda a sua atividade (Devotto & Machado, 2017). Para Petrou et al. (2012) a autonomia e o ***job crafting*** são características do ambiente organizacional associadas à promoção de engajamento no trabalho. Desse modo, a maioria dos docentes apresentam essas características. Mesmo precisando seguir uma ementa e um conteúdo pré programado, esses profissionais têm a possibilidade de desenvolver suas metodologias de ensino, de avaliação e organização de seu trabalho. Entende-se que nos resultados da pesquisa realizada, os docentes estudados apresentaram níveis altos de engajamento e uma hipótese é que isso possa ser influenciado pela característica autônoma e livre para redesenhos dessa atividade profissional.

Outra característica que pode influenciar positivamente o engajamento no trabalho, é a possibilidade de aprendizagem. Muitos docentes universitários são incentivados a continuarem a avançar nos estudos, isto possibilita o desenvolvimento das suas habilidades cognitivas ao realizarem cursos de mestrado e doutorado. Essa característica profissional pode explicar um dos fatores que movem os docentes a terem altos níveis de engajamento, pois atinge um dos pilares da motivação intrínseca relacionado ao auto desenvolvimento.

De modo geral, os estudos realizados com a categoria profissional dos docentes apontam diferentes percepções desses profissionais quanto ao seu trabalho, sendo elas positivas e negativas. Esta pesquisa evidenciou que existe um sentimento altamente positivo ligado à prática docente, pois os profissionais pesquisados possuem um sentido de ligação com seu trabalho, dedicação, absorção e vigor.

Este estudo não fecha os olhos para o fato de que muitos docentes na atualidade estão passando por situação de risco de adoecimento mental, mas esta pesquisa buscou verficar o engajamento para além das adversidades e pode mensurar que há um sentimento de conexão positiva dos docentes com sua profissão, e que apesar das dificuldades enfrentadas, o engajamento no trabalho não foi alterado nos espaços pesquisados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração as novas teorias utilizadas na área de comportamento organizacional, mais preocupado com o bem-estar e saúde do trabalhador, os estudos da Psicologia Positiva nessa área têm avançado nas atuações das mais diversas profissões. Neste artigo, procurou-se compreender como essa abordagem da Psicologia têm compreendido o fenômeno de engajamento no trabalho e de forma prática, medi-lo no caso da docência de ensino superior.

Quanto aos objetivos da pesquisa, acredita-se que foi possível entender o nível de engajamento no trabalho de docentes do ensino superior em uma cidade do centro do Paraná, de modo a incrementar os estudos em Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho e compreender o sentimento desses profissionais com sua atividade laboral.

A realização desta pesquisa contribui para os estudos de engajamento no trabalho de modo específico na docência, constatando-se que os professores de ensino superior da amostra estudada têm altos índices na Escala de Engajamento no Trabalho de ***Utrecht,*** por ser uma profissão que apresenta características autônomas e que possibilita o ***job crafting*** e ser de natureza assistencialista, com o encontro de sentido e propósito na sua realização.

Quanto às limitações, aponta-se uma amostra pequena se comparada com a população de docentes de ensino superior da cidade, assim como a dificuldade encontrada ao longo da pesquisa de chegar até esses docentes, até pelo fato de uma das universidades, a pública, ter passado por um momento de greve no decorrer da aplicação dos questionários.

Para estudos futuros, sugere-se amostras maiores, com maior tempo de aplicação das pesquisas e divulgação da mesma por outros meios, por exemplo, o meio eletrônico. Assim como seria interessante estudar com o mesmo público correlações da escala de engajamento com outras características pessoais, organizacionais e do trabalho, por exemplo, a resiliência, as figuras de liderança ou a natureza física e ergonômica dos ambientes de trabalho. Além disso, seria interessante investigar outros aspectos que possam influenciar o engajamento no trabalho dos docentes por meio de entrevistas e outros métodos qualitativos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008) Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. Editorial Positive Organizational Behavior, 154, 147–154. doi: 10.1002/job.515

Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265–269. doi: 10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Human Relations, 65(10), 1359–1378. doi: 10.1177/0018726712453471

Bastos, A. V., & Godin, S. M. (2010). O trabalho do psicólogo no Brasil. Porto Alegre: Editora Artmed.

Christian, M. C., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A meta-analytic review and directions for research in an emerging area. Personnel Psychology, 64, 89-136. doi: 10.5465/ambpp.2007.26536346

Cole, M. C., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. G. (2012). Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation. Journal of Management, 38(5), 1550-1581. doi: 10.1177/0149206311415252

Cunha, M. P., Rego, A., & Lopes, M. P. (2013). Comportamento Organizacional Positivo. Revista Análise Psicológica, 4, 313-328. Recuperado de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312013000400001

Devotto, R. P. (2016). Adaptação e Validação do questionário de Job Crafting e sua relação com estados positivos no trabalho. Campinas: PUC.

Devotto, R. P., & Machado, W. L. (2017). Job-Crafting: uma revisão da produção científica internacional. Revista Psico-USF, 22(3), 413-423. doi: 10.1590/1413-82712017220303

Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. The Journal of Positive Psychology, 5(3), 177–191. doi: 10.1080/17439761003790930

Farina, L.S. A., Rodrigues, G. R., & Hutz, C.S. (2018). Flow and Engagement at Work: A Literature Review. Psico-USF, Bragança Paulista, 23(4), 633-642. doi: 10.1590/1413-82712018230404

Farina, L. S. A. (2018). Relações entre Flow e Engajamento no Trabalho: Análise da Influência dos Recursos Individuais e do Contexto Laboral. Dissertação de Mestrado Não-Pulicada, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa. 4a ed. São Paulo: Atlas.

Karam, N. (2017). O papel do psicólogo organizacional e engajamento no trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso, Intituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 23, 695–706. doi: 10.1002/job.165

Marujo, H. A., Neto, L. M., Caetano, A., & Riveiro, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia Positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. Comportamento Organizacional e Gestão, 13(1), 115-136. Recuperado de https://docplayer.com.br/1503197-Revolucao-positiva-psicologia-positiva-e-praticas-apreciativas-em-contextos-organizacionais.html

Mercali, G. D., & Costa, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. Revista de Administração Mackenzie, 20(1). doi: 10.1590/1678-6971/eramg190081

Montalvão, C. R., Cortez, L. E. R., & Grossi-Milani, R. (2018). Síndrome de Burnout e condições psicossociais em docentes do ensino superior. Human and Social Sciences, 40(3). doi: 10.4025/actascihumansoc .v40i3.36437

Ramón, J. P. M. (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. Journal of Work and Organizational Psychology, 31(1), 1-9. doi: 10.1016/j.rpto.2015.02.001

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92. Recuperado de https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf

Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). Engajamento no trabalho. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Seligman, M. E. P. (2010). Felicidade Autêntica: usando a nova Psicologia Positiva para a realização do permanente. Rio de Janeiro: Editora Objetiva.

Seligman, M. E. P. (2011). Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar. Rio de Janeiro: Editora Objetiva.

Sonnentag, S., Demerouti, E., Moiza, E. J., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. Journal of Applied Psychology, 97(4), 842-853. doi: 10.1037/a0028292

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. Journal of Organizational Behavior, 33, 1120-1141. doi: 10.1002/job.1783

Porto-Martins, P.C., & Amorim, C. A. (2011). Estresse e Engagement no trabalho docente. In Congresso Nacional de Educação, 10 (p. 15963). Curitiba: PUCPR.

Vazquez, A. C. S. (2018). A psicologia positiva organizacional e do trabalho (PPOT): fundamentos e aplicações. In A. C. S. Vazquez e C. S. Hutz (Org.), Aplicações da psicologia positiva: Trabalho e Organizações. São Paulo: Hogrefe.