

Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho

Emília dos Santos Magnan, Ana Claudia Souza Vazquez¹

Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre, Porto Alegre-RS, Brasil

Juliana Cerentini Pacico

University of Massachusetts, USA

Claudio Simon Hutz

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-RS, Brasil

RESUMO

Engajamento no trabalho é um estado mental disposicional positivo de intenso prazer e conexão profunda com a atividade laboral. Este estudo apresenta normas para interpretação da versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Participaram 1167 trabalhadores, com idade média de 36,8 anos ($DP=10,3$), 65% do sexo feminino, das cinco regiões brasileiras. Em um estudo anterior, análises fatoriais mostraram que tanto a solução de um fator como a de três fatores (vigor, dedicação e concentração) são adequadas. A consistência interna do instrumento foi de 0,95 e as correlações entre os fatores foram de 0,81 a 0,82. Verificou-se também diferenças de engajamento entre grupos ocupacionais, sendo que pessoas em cargos cuja autonomia e poder de decisão são maiores apresentam-se mais engajadas. Os escores de engajamento mostraram correlação positiva com a idade. Por esse motivo, o conjunto de normas foi elaborado segundo grupos etários e fases do desenvolvimento da carreira.

Palavras-chave: engajamento no trabalho, avaliação psicológica, psicologia positiva.

ABSTRACT – Normatization of the Brazilian Utrecht Work Engagement Scale

Work engagement is a dispositional and positive mental state of intense pleasure and deep connection with one's activity. This research aims to present the norms of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), an international instrument used to assess this construct. The participants were 1,167 workers, average age of 36.8 years ($SD=10.3$), 65% female, from the five Brazilian regions. In a previous study, factor analysis demonstrated that one and three factor solutions were adequate. The internal consistency of the scale was satisfactory ($\alpha=.95$). The three factors presented strong correlations among themselves (r between .81 and .82). Work engagement scores vary by occupational function, demonstrating that positions that provide more autonomy and decision-making power foster the development of engagement. Engagement scores showed a positive correlation with age, which led to the development of Brazilian norms according to age groups, according to stage of career development.

Keywords: work engagement; psychological assessment; positive psychology.

RESUMEN – Estandartización de la versión Brasileña de la Utrecht Work Engagement Scale

O *engagement* laboral es un estado mental disposicional positivo de intenso placer y profunda conexión con la actividad laboral. Eso estudio tiene como objetivo la estandarización de la *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), que es un instrumento utilizado internacionalmente para evaluar este constructo. La muestra está formada por 1.167 trabajadores, 65% del sexo femenino, con edad media de 36.8 ($DP=10.3$), en las cinco regiones de Brasil. El análisis estadístico demostró la consistencia interna de la escala ($\alpha=.95$). Los tres factores del *engagement* demostraron altas correlaciones (r entre .81 e .82), pero su estructura uní o tris factorial será discutida. Lo escore de *engagement* y funciones ocupacionales demuestro que las posiciones con mayor autonomía y toma de decisiones favorecen el desarrollo del *engagement* laboral. Teniendo en vista la relación positiva y creciente entre *engagement* y edad, las normas brasileñas fueran elaboradas por grupos etarios de desarrollo de carrera profesional.

Palabras clave: *engagement*, evaluación psicológica, psicología positiva.

O objetivo deste artigo é apresentar as normas para interpretação dos resultados obtidos pela aplicação da versão adaptada e validada para o Brasil da *Utrecht Work Engagement Scale* (Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, & Schaufeli, 2015). A importância do tema do

engajamento para a prática profissional se evidencia na literatura contemporânea em que pessoas engajadas são descritas como essenciais para o sucesso e a eficiência organizacionais (Luthans & Youssef, 2007; Schaufeli, 2014; Schaufeli, Dijkstra, & Vazquez, 2013). A relação

¹ Endereço para correspondência: Rua Vicente da Fontoura, 2570/201, Rio Branco, 90640-002, Porto Alegre-RS. Tel.: (51) 9702-8662. E-mail: vazquez.ac@gmail.com

entre engajamento no trabalho e desempenho profissional tem sido corroborada em estudos científicos da área, embora sua causalidade não seja direta e alguns cuidados no entendimento do fenômeno se façam necessários (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara, & Consiglio, 2015; Reijseger, Schaufeli, Peeters, & Taris, 2012; Taris & Schaufeli, 2015).

A clareza na definição do construto é ressaltada pelos pesquisadores como central para os avanços na compreensão desse tema. A acurácia em sua mensuração fundamenta a necessidade de diferenciar o engajamento em relação a outros vínculos com o trabalho, tais como: adição laboral, comprometimento organizacional ou envolvimento na execução das tarefas profissionais (Hakanen, Schaufeli, & Aloha, 2008; Taris, Van Beek, & Schaufeli, 2014). Engajamento no trabalho é definido como um estado mental, disposicional e positivo de intenso prazer e conexão profunda com a ação laboral, sendo um indicador de saúde do trabalhador (Schaufeli, 2014). O que significa que a pessoa engajada se vincula à sua atividade laboral com elevados sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer autêntico pelo que realiza profissionalmente. É um estado sempre positivo e intenso, mais fortemente relacionado ao modo como as pessoas engajadas realizam seu trabalho do que às metas empresariais, tarefas laborais ou aos tipos de organização em que estão inseridas.

Não obstante, a compreensão acerca da complexidade desse fenômeno se caracteriza como fator central para sua análise (Schaufeli & Taris, 2014). Dito de outro modo, não é suficiente que sua mensuração seja acurada e bem delimitada. Há que se compreender o engajamento no trabalho como um processo dinâmico que, embora estável ao longo do tempo, pode ser alterado pelas condições laborais e, quando isso é detectado de forma negativa, observa-se que diversos aspectos que prejudicam a saúde desses trabalhadores estão em cena. Sendo assim, o entendimento aprofundado da relação entre o fenômeno do engajamento no trabalho e as variáveis que o afetam é premissa para a interpretação dos resultados obtidos em sua avaliação.

Do ponto de vista da saúde do trabalhador, dois modelos teóricos discutidos na produção científica internacional são importantes para compreensão do engajamento no trabalho (Schaufeli & Taris, 2014). O primeiro, denominado *Job Demand Control* (JDC) se refere à análise de demandas e controles no trabalho (Karasek & Theorell, 1990). Este propõe que elevadas exigências associadas ao menor controle do profissional em suas atividades de trabalho levam ao desgaste físico ou mental e à redução de seu bem-estar laboral. Por sua vez, o modelo teórico *Effort-Reward Imbalance* (ERI), desenvolvido a partir da teoria da troca social (Siegrist, 1996), evidencia que o desequilíbrio entre a pressão para produzir e as menores chances em ser reconhecido ou recompensado por seu esforço laboral geram sofrimento no trabalhador

e podem trazer à tona sintomas e distúrbios depressivos. O elevado comprometimento com as metas organizacionais tem potencial, inclusive, para amplificar essa resposta negativa dos trabalhadores. Além desses fatores de desgaste e adoecimento, ambos os modelos evidenciam dinâmicas no contexto de trabalho que conduzem as pessoas ao menor engajamento.

Não obstante, uma terceira via de entendimento advém de estudos sob a ótica da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho. O modelo teórico *Job Demand Resources and Work Engagement* (JDR-WE) integra fatores que avaliam o desenvolvimento pleno do sujeito e propõe interpretar, não só elementos que levam ao adoecimento, mas também características positivas no contexto do trabalho (Hakanen et al., 2008; Schaufeli et al., 2013). O elemento central da análise está no equilíbrio dinâmico entre recursos e demandas de trabalho, cujo funcionamento ótimo e saudável é caracterizado pelo engajamento (Bakker & Demerouti, 2007). Nesse modelo, associar demandas laborais com recursos de trabalho adequados tem o potencial de desafiar as pessoas a se engajarem em ações profissionais efetivas ou de maior complexidade, as quais são capazes de lhes conferir um prazer de realizar mais intenso (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Por outro lado, quanto maiores forem as demandas e mais pobres ou escassos os recursos de trabalho, maior será o risco psicossocial de adoecimento ou desgaste laboral. Pessoas engajadas no trabalho, no entanto, tendem a centrar sua ação na atividade significativa e prazerosa, conseqüentemente, elas apresentam melhores indicadores de saúde laboral e melhores resultados no trabalho (Bakker & Demerouti 2007; Schaufeli, 2014; Timms & Brough, 2012).

Nessa perspectiva, Schaufeli e Bakker (2004) propuseram a *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) para mensurá-lo. Como construto único e independente, o engajamento no trabalho apresenta estrutura fatorial em três dimensões: vigor, dedicação e concentração. Vigor diz respeito à energia e força implicadas no trabalho, persistentes mesmo quando as coisas não dão certo. Dedicação caracteriza a conexão do trabalhador com sua atividade laboral, em que ele atribui significado e propósito para o que realiza profissionalmente. Concentração é o estado de imersão e absorção na tarefa em que a pessoa esquece o contexto externo, perde a noção da passagem do tempo e se vincula plena e prazerosamente à atividade que está executando (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Schaufeli et al., 2002).

Dada à qualidade psicométrica do instrumento, a maioria dos estudos internacionais tem utilizado versões adaptadas e validadas da UWES para diversos países, o que a caracteriza como a mais aceita na comunidade científica da área no momento (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010; Nerstad, Richardsen, & Martinussen, 2009; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Shimazu et

al., 2009; Yi-Wen & Yi-Qun, 2005). A revisão sistemática sobre mensuração do engajamento no trabalho de Magnan et al. (2015) corrobora tal achado, visto que 64 das 67 pesquisas identificadas no estudo utilizaram a UWES (95,5%). Os autores também demonstram a crescente produção científica sobre o tema, especialmente em 2013 ($N=19$).

De modo específico, a UWES é composta por 17 itens para mensurar suas três dimensões, seis para vigor, cinco para dedicação e outros seis para concentração (Schaufeli et al., 2002). Os estudos utilizando a escala original ou versões adaptadas em mais de 20 países sugerem alfas variando entre 0,60-0,92 para vigor; 0,77-0,93 para dedicação e 0,68-0,88 para concentração (Magnan et al., 2015; Schaufeli & Bakker, 2004). A dimensionalidade da escala ainda gera alguma controvérsia. Alguns autores defendem a solução de três fatores (vigor, dedicação e concentração), outros sugerem um fator único (engajamento no trabalho). A versão validada para uso no Brasil apresentou uma solução unifatorial, mas também que o modelo de três fatores é viável; o que é importante do ponto de vista teórico. Informações sobre as análises fatoriais exploratórias e confirmatórias realizadas podem ser obtidas em Vazquez et al. (2015). Ademais, foi encontrada na versão brasileira da UWES uma consistência interna de 0,95 para o fator geral de engajamento no trabalho; de 0,86 para vigor; 0,87 para dedicação e 0,85 para concentração. Os resultados são similares aos identificados na literatura internacional.

Método

O engajamento no trabalho foi avaliado em uma amostra de conveniência composta por 1167 trabalhadores das cinco regiões do Brasil (maior percentual da região sul: 64,8%), sendo 65% do sexo feminino, com pelo menos 12 anos de escolaridade. A idade média foi de 36,8 anos ($DP=10,3$). A maioria dos sujeitos declarou trabalhar menos de 44 horas semanais (51,9%) e possuir renda mensal familiar variando entre um e cinco salários mínimos (43,2%). A maioria trabalhava em empresas privadas (74,2%) no momento da pesquisa, com vínculo empregatício formal (76,2%). Atuam na prestação de serviços (54,1%), no comércio (37,1%) ou na indústria (8,7%). Em relação à atividade laboral, as ocupações foram classificadas de acordo com o nível de participação nas decisões da empresa, seguindo a caracterização usada na literatura internacional da área. Desse modo, há os *blue-collar workers* (profissionais, técnicos e operacionais) – 84,2%; e os *white-collar workers* (empreendedores ou gestores) – 11,8%; um terceiro grupo está representado pelos profissionais voluntários (2,9%).

A participação foi voluntária e os participantes assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A pesquisa foi aprovada pelo comitê de ética da UFCSPA.

Instrumentos

Os participantes responderam inicialmente a um questionário sociodemográfico. O objetivo desse instrumento foi caracterizar o participante (sexo, idade, escolaridade, renda familiar) e sua atividade laboral (carga horária, local de trabalho, tipo de empresa, tipo de vínculo, setor da organização e tipo de trabalho).

O engajamento no trabalho foi avaliado por meio da versão adaptada para o Brasil da UWES (Vazquez et al., 2015). A escala é composta por 17 itens respondidos em escala Likert de sete pontos (0=*nunca*, 6=*sempre*). Os respondentes foram instruídos a ler cada item e assinalar a alternativa que expressa melhor o modo como se sentem no trabalho. O escore bruto de engajamento é obtido pela soma das respostas dadas, dividida pelo número total de itens ($N=17$). Não há itens invertidos na escala, pois são todos positivos. Para obter o escore bruto de Vigor, Dedicação e Concentração é preciso somar separadamente as respostas específicas a cada fator e dividir esse resultado pelo número total de itens dele. Vigor é mensurado por seis itens: 1, 4, 8, 12, 15 e 17; Dedicação, por cinco itens: 2, 5, 7, 10 e 13; Concentração, por seis itens: 3, 6, 9, 11, 14 e 16.

Procedimentos

Os participantes responderam aos instrumentos na versão *on-line* (plataforma *SurveyMonkey*) ou de forma presencial. Na primeira, um *link* para participação foi disponibilizado em redes sociais ou por meio de *e-mail* a partir de lista de contatos dos pesquisadores. O *link* ficou disponível entre dezembro de 2013 a maio de 2014. A coleta de dados presencial foi realizada em organizações de trabalho no Rio Grande do Sul (interior e capital) e no Rio de Janeiro.

Resultados

A amostra do presente estudo apresentou escore médio no engajamento de 4,4 ($DP=1,2$). Como o estudo de validade da UWES brasileira encontrou correlações significativas entre engajamento no trabalho e faixa etária laboral (Vazquez et al., 2015), os participantes foram distribuídos em grupos de idade, de acordo com a etapa da carreira: início da vida laboral (18 a 28 anos), formação profissional (29 a 39 anos) e consolidação de carreira (acima de 40 anos). O grupo com maior idade apresentou média de engajamento ($M=4,8$; $DP=1,1$) mais elevada que o grupo em início da vida laboral ($M=4,2$, $DP=1,2$) e em formação profissional ($M=4,4$; $DP=1,0$). A ANOVA mostrou diferença significativa entre os grupos $F(3,1127)=26,735$, $p<0,001$). Os testes post-hoc mostraram que os grupos diferem entre si nas médias de engajamento. Ademais, no estudo de validade referido, não foram encontradas diferenças entre outras variáveis, tais como tempo de serviço e tipo de organização, que justifiquem a elaboração de normas específicas. Também

não foram encontradas diferenças significativas entre as regiões do país. As normas para interpretação dos escores

de engajamento, segundo os diferentes grupos etários, são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1
Normas para o Engajamento no Trabalho segundo a Faixa Etária

Percentil	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Mais de 40 anos
5	0,79	2,24	2,24
10	1,52	2,82	3,43
15	2,37	3,18	3,88
20	3,42	3,59	4,24
25	3,59	3,82	4,41
30	3,99	4,06	4,66
35	4,41	4,28	4,82
40	4,59	4,47	4,94
45	4,65	4,59	5,03
55	4,94	4,82	5,27
60	5,04	4,94	5,35
65	5,12	5,00	5,41
70	5,35	5,12	5,53
75	5,50	5,24	5,59
80	5,59	5,35	5,65
85	5,65	5,47	5,71
90	5,78	5,59	5,88
95	6,00	5,71	6,00
M	4,33	4,43	4,83
DP	1,54	1,07	1,12

Tendo em vista o modelo de três fatores para interpretação dos resultados, as normas para análise dos escores de Vigor, Dedicção e Concentração se encontram nas Tabelas 2, 3 e 4. A escolha entre o modelo uni ou trifatorial para interpretação dos resultados deve ser feita com parcimônia. Do ponto de vista teórico, há evidências

de que é importante avaliar cada fator separadamente para compreensão do modo como o engajamento no trabalho se compõe em situações práticas da vida laboral. Altos níveis ou níveis muito baixos de engajamento no trabalho podem ser explicados em relação à contribuição de cada dimensão para o resultado encontrado.

Tabela 2
Normas para o Fator Vigor segundo a Faixa Etária

Percentil	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Mais de 40 anos
5	2,00	2,50	2,62
10	2,50	2,83	3,17
15	2,83	3,17	3,67
20	3,17	3,67	4,00
25	3,50	3,83	4,33
30	3,50	4,00	4,50
35	3,83	4,33	4,67
40	4,17	4,37	4,83
45	4,17	4,50	5,00
55	4,33	4,67	5,17
60	4,50	4,83	5,17
65	4,67	5,00	5,33
70	4,83	5,00	5,50
75	5,00	5,17	5,50

Tabela 2 (continuação)
Normas para o Fator Vigor segundo a Faixa Etária

Percentil	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Mais de 40 anos
80	5,17	5,17	5,67
85	5,33	5,33	5,67
90	5,33	5,50	5,83
95	5,50	5,67	6,00
M	4,18	4,45	4,81
DP	1,18	1,06	1,11

Tabela 3
Normas para o Fator Dedicção segundo a Faixa Etária

Percentil	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Mais de 40 anos
5	1,00	2,00	2,08
10	1,88	2,80	3,60
15	2,40	3,20	4,02
20	3,00	3,60	4,40
25	3,40	3,80	4,60
30	3,80	4,20	4,80
35	4,00	4,40	5,00
40	4,20	4,60	5,20
45	4,40	4,80	5,40
55	4,60	5,00	5,40
60	4,80	5,00	5,60
65	4,84	5,20	5,60
70	5,20	5,40	5,80
75	5,20	5,52	5,96
80	5,40	5,60	6,00
85	5,60	5,80	6,00
90	5,80	5,80	6,00
95	5,80	5,80	6,00
M	4,20	4,60	5,05
DP	1,51	1,24	1,27

Tabela 4
Normas para o Fator Concentração segundo a Faixa Etária

Percentil	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Mais de 40 anos
5	1,17	2,02	2,33
10	2,00	2,67	3,33
15	2,50	3,00	3,67
20	2,67	3,33	3,83
25	3,00	3,50	4,00
30	3,33	3,83	4,28
35	3,49	4,00	4,50
40	3,67	4,17	4,67
45	3,83	4,33	4,83
55	4,00	4,50	5,00
60	4,17	4,67	5,15
65	4,33	4,83	5,17
70	4,50	4,83	5,33
75	4,83	5,00	5,33

Tabela 4 (continuação)
Normas para o Fator Concentração segundo a Faixa Etária

Percentil	Entre 18 e 28 anos	Entre 29 e 39 anos	Mais de 40 anos
80	4,83	5,17	5,50
85	5,00	5,33	5,67
90	5,17	5,33	5,67
95	5,38	5,50	5,85
Média	3,84	4,26	4,67
DP	1,33	1,16	1,17

Em relação à função exercida pelos sujeitos da amostra, os participantes foram separados em grupos, conforme a autonomia para tomada de decisão, para comparar com as análises realizadas em estudos internacionais sobre o tema. Foram classificados como *white collar workers* os profissionais responsáveis pela tomada de decisão e com funções de maior autonomia. *Blue collar workers* são aqueles que executam as atividades e *non profit* são trabalhadores voluntários. As médias dos escores de engajamento mostraram que os profissionais mais engajados no trabalho foram os *white collar workers* ($M=5,0$, $DP=1,0$), seguidos de profissionais que atuam de modo voluntário ($M=4,6$, $DP=1,3$) e, por último, os *blue collar workers* ($M=4,3$, $DP=1,1$). A ANOVA mostrou diferença estatisticamente significativa na média de engajamento entre esses grupos. O tamanho do efeito dos *white/blue collar* foi de 0,66.

Quatro grupos ocupacionais apresentaram níveis de engajamento mais elevados: profissionais que trabalham com transporte ($M=4,90$; $DP=0,5$), em funções de gerência ($M=4,79$; $DP=1,04$), educadores ($M=4,64$; $DP=1,02$) e profissionais de saúde ($M=4,29$; $DP=1,11$). Esses trabalhadores apresentaram médias mais altas de engajamento quando comparados aos demais profissionais, tais como advogados, profissionais de marketing, químicos, entre outros. Em relação ao grupo com média de engajamento mais elevado – profissionais de transportes –, manteve-se uma diferença significativa com os profissionais da saúde ($d=0,82$), e não se manteve tal relação com gerentes ($d=0,14$) e com educadores ($d=0,33$). No entanto, as diferenças encontradas entre função e grupos ocupacionais covariaram com a idade, conforme demonstrado no estudo de Vazquez et al. (2015). Finalmente, em convergência com achados internacionais, não foram encontradas relações significativas entre engajamento no trabalho e tempo de serviço dos profissionais, sexo ou tipo de organização.

Discussão

Os resultados encontrados corroboram estudos internacionais que sugerem diferenças nas médias de engajamento quando se considera o grupo ocupacional. Schaufeli e Bakker (2004) compararam os grupos ocupacionais em relação à média do engajamento e indicaram

que gerentes e educadores mostraram-se com médias elevadas de engajamento. Trabalhadores *blue collars* também apresentaram médias menores de engajamento. A relação entre a função exercida e o engajamento parece variar de acordo com níveis de autonomia e poder de decisão que são experimentados pelo sujeito em sua atividade laboral, variáveis amplamente estudadas e referidas como recursos do trabalho (Freeney & Fellenz, 2013; Havens, Warshawsky, & Vasey, 2013).

Não obstante, as normas brasileiras apresentam a particularidade de serem diferentes segundo grupos etários, o que não ocorreu em nenhum estudo de normatização em outros países. Pesquisas internacionais são ambíguas quanto ao papel da idade no engajamento no trabalho. Schaufeli et al. (2006) não encontraram correlação entre essas variáveis. Outro estudo, porém, indicou que existe relação fraca, com variância explicada de 2% a 4% para as amostras holandesas e amostras internacionais, respectivamente (Schaufeli & Bakker, 2004). Já Fong e Ng (2012), na validação da versão chinesa da UWES, mostraram que grupos com idade mais elevada (46-62 anos) apresentaram maiores escores de engajamento ($M=3,73$; $DP=1,10$) quando comparados a grupos com idade entre 31 e 45 anos ($M=3,46$; $DP=1,00$) ou com idades entre 18 e 30 anos ($M=3,07$; $DP=0,87$). Na amostra brasileira, a correlação positiva entre idade e engajamento no trabalho fica evidente quando associado à etapa de carreira em que o sujeito se encontra.

Assim, para adequada interpretação dos escores de engajamento, devem-se levantar os escores brutos de cada sujeito, obtidos pelo somatório das respostas dadas a cada item, dividido pelo número total de itens da escala (17). Ao obter o escore bruto, deve-se localizar na tabela de normas o escore percentílico correspondente (na mesma linha, à esquerda na tabela). Caso não haja na tabela o valor exato do escore bruto, deve-se usar o escore presente mais próximo possível, arredondando em direção à média. Por exemplo, se o escore bruto do sujeito (na faixa de 29-39 anos) foi de 4,57, deve-se utilizar o valor de 4,59 que está presente na tabela e é mais próximo à média. Assim, o escore percentílico equivalente será 45. Esse resultado sugere que 45% da população apresenta escore menor que ele. Da mesma maneira, se o sujeito (com mais de 40 anos) apresentar

escore bruto de 5,69 (não presente na tabela), deve-se utilizar o valor de 5,65 (presente na tabela e mais próximo em relação à média) equivalente ao percentil 80 (ou seja, 80% da população apresenta média de engajamento menor que a dele). Dessa forma, percebe-se que, quando o valor do escore bruto não está na tabela, considera-se o valor mais próximo ao escore bruto do sujeito e mais próximo da média.

Embora tenham sido encontradas consistências com relação às variáveis relacionadas ao engajamento (como no caso da idade), ainda são necessários mais estudos que investiguem o impacto de fatores culturais. Esses resultados poderão ser facilmente atingidos por meio da utilização da UWES, já que o instrumento tem mostrado características psicométricas adequadas em suas versões adaptadas para os países dos cinco continentes.

Referências

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 767-788.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143-149.
- Fong, T. C., & Ng, S. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 39-397. doi: 10.1007/s12529-011-9173-6
- Freaney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective. *Human Relations*, 66(11), 1427-1445. doi:10.1177/0018726713478245.
- Hakanen, J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Havens, D., Warshawsky, N. E., & Vasey, J. (2013). RN work engagement in generational cohorts: The view from rural US hospitals. *Journal of Nursing Management*, 21(7), 927-940.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349. doi: 10.1177/0149206307300814
- Magnan, E. S., Pacico, J. C., Concatto, F., Ribeiro, L., Vazquez, A. C., & Hutz, C. S. (2015) O que dizem por aí: revisão sistemática sobre escalas de engajamento no trabalho. Em *VII Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*, 30 jun. - 3 jul., São Paulo, Brasil.
- Nerstad C. G. L.; Richardsen A. M., & Martinussen M. (2009). Factorial validity of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) across occupational groups in Norway. *Scandinavian Journal of Psychology*. 51(4), 326-33. doi: 10.1111/j.1467-9450.2009.00770.x
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2012). Ready, set, go! A model of the relation between work engagement and performance. Em S. P. Gonçalves & J. G. Neves (Eds.). *Occupational Health Psychology: From burnout to well-being* (289-306). Scientific & Academic Publishing: USA.
- Schaufeli, W. B. (2014). What is engagement? Em C. Truss, R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz & E. Soane. (Eds.). *Employee engagement in theory and practice* (15-35). Abingdon, Oxford/Inglaterra: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. Em G. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (43-68). Dordrecht/Holanda: Springer.
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Development and validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 57(3), 510-523. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health and Psychology*, 1(1), 27-41.
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. Em M. Van Veldhoven (Ed.) *Well-being and performance at work: The role of context* (24-43). London: Psychology Press.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2014). The beauty versus the beast: On the motives of engaged and workaholic employees. Em I. Harpaz & R. Snir (Eds.). *Heavy work investment: Its nature, sources, outcomes, and future directions* (pp. 121-138). New York: Taylor & Francis/Routledge.
- Timms, C., & Brough, P. (2012). "I like being a teacher": Career satisfaction, the work environment and work engagement. *Journal of Educational Administration*, 51(6), 768-789. doi: 10.1108/JEA-06-2012-0072
- Vazquez, A. C., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. doi:10.1590/1413-82712015200202.

Yi-Wen, Z., & Yi-Qun, C. (2005). The Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale: An examination of reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 13*, 268-270.

recebido em julho de 2015
reformulado em novembro de 2015
aprovado em dezembro de 2015

Sobre os autores

Emília dos Santos Magnan é psicóloga e membro do Núcleo de Estudos em Psicologia Organizacional e do Trabalho (NEPOT/ UFCSPA).

Ana Claudia Souza Vazquez é professora da Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre e trabalhou por 15 anos como gerente em diferentes organizações.

Juliana Cerentini Pacico é pós-doutora pela *University of Massachusetts*.

Claudio Simon Hutz é professor titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.