

ENGAJAMENTO NO TRABALHO.

SCHAFFER, Tais Cibele¹; MERG, Mario fabricio²; FERREIRA, Ana Paula, Alf³; ARAUJO, Rozali⁴; MARTINS, Bianca Alves⁵;

O conceito de engajamento no trabalho é atribuído a Kahn (1990), que reconheceu a ocorrência desse fenômeno entre membros organizacionais quando estes se expressavam física, cognitiva, emocional e mentalmente durante a execução de atividades de trabalho. Maslach e Leiter (1997) assinalaram que indivíduos engajados eram caracterizados por energia, envolvendo a eficácia, os quais representam três aspectos positivos e opostos, respectivamente, exaustão, cinismo e queda no senso de eficácia profissional. Outra concepção apresentada por Shaufeli definiram engajamento no trabalho como vigor, dedicação e absorção. Assim, após revisão bibliográfica em periódicos da área de recursos humanos, buscando base teórica e documental para entender melhor a temática, pode-se evidenciar com a discussão em grande grupo que o engajamento no trabalho não se constituía em um polo oposto de um mesmo contínuo a burnout, mas que ambas eram dimensões bipolares e opostas. Assim, a evidência empírica obtida demonstrou que burnout e engajamento são estados psicológicos que, embora se relacione entre si, são independentes e que apresentam, cada um, características únicas. Os primeiros passos com vistas a construir e validar a EEGT consistiram em definir o construto a ser aferido por ela, escolhendo-se, na sequência, as dimensões que representariam tal conceito. Definiu-se como engajamento no trabalho um estado mental positivo assentado em crenças a respeito da intensidade com que o indivíduo se sente vigoroso e absorvido enquanto realiza suas atividades profissionais. Portanto, o construto a ser mensurado pela EEGT se estrutura em duas dimensões: vigor e absorção. Foi desconsiderada a dimensão 'dedicação', contida na estrutura da UWES, de Shaufeli e colaboradores (2002), devido razões conceituais ou empíricas. Para validação fatorial da EEGT foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias, incluindo análises descritivas preliminares, como o Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) E O Teste de Esfericidade de Bartlett. Os itens da EEGT compõem uma medida com indicadores psicométricos favoráveis ao seu uso no âmbito da pesquisa científica, bem como na prática profissional. A aplicação da EEGT pode ser feita de modo presencial ou por meio eletrônico. É importante que o respondente se sinta tranquilo e seguro de que suas respostas não iram lhe causar prejuízo ou desconforto no contexto de trabalho ou fora dele. O tempo para preenchimento da escala é livre. Quanto à interpretação do conteúdo psicológico, representado pelos valores numéricos dos escores médios, sugere-se que sejam observados os conteúdos dos itens que compõem o fator em análise.

¹ Acadêmico do curso de Administração - UNICRUZ

² Acadêmico do curso de Administração - UNICRUZ

³ Professora da Administração da Universidade de Cruz Alta - RS (alima@unicruz.edu.br),

⁴ Professora da Universidade de Cruz Alta - RS (rozali@unicruz.edu.br),

⁵ Acadêmica do curso de Administração - UNICRUZ