

ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM GRADUANDOS

Nágila Giovanna Silva Vilela Gonçalves¹

Diogo Rocco²

William Henrique dos Reis³

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo analisar o nível de engajamento no ambiente organizacional dos estudantes de ensino superior de uma faculdade privada do noroeste do Paraná. Para isso, foi realizada uma pesquisa quantitativa e descritiva. Para compreender o engajamento dos estudantes, foi elaborado um questionário online contemplando a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT), de Siqueira *et al.* (2014), bem como questões sobre o perfil socioeconômico dos respondentes. A população estudada incluiu todos os acadêmicos matriculados nos cursos presenciais da faculdade localizada no noroeste paranaense. 131 pessoas preencheram o questionário online, no período entre 22 de setembro a 07 de outubro de 2023, no entanto, algumas não cumpriram os requisitos da pesquisa (como ser maior de idade e estar trabalhando no momento), totalizando uma amostra de 114 respondentes válidos. Os resultados demonstraram que a amostra apresenta médias moderadas de engajamento no trabalho, tanto para a dimensão vigor, quanto para absorção, o que indica um nível moderado de sensações de energia, envolvimento, foco e atenção durante o desempenho de suas funções profissionais.

Palavras-Chave: Engajamento no trabalho. Vigor. Absorção. Ensino superior. EEGT.

ENGAGEMENT AT WORK: A STUDY WITH UNDERGRADUATES

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the level of engagement in the organizational environment of higher education students at a private college in the northwest of Paraná. To this end, a quantitative and descriptive survey was carried out. In order to understand student engagement, an online questionnaire was drawn up using the Work Engagement Scale (EEGT) by Siqueira *et al.* (2014), as well as questions about the socio-economic profile of the respondents. The studied population included all students enrolled in face-to-face courses at the college located in the northwest of Paraná. 131 people filled in the online questionnaire, however, some did not meet the survey requirements (such as being of legal age and currently working), totaling a sample of 114 valid respondents. The results show that the sample has moderate averages of engagement at work, both for the vigor dimension and for absorption, which indicates a moderate level of feelings of energy, involvement, focus and attention during the performance of their professional duties.

Keywords: Work engagement. Vigor. Absorption. Higher education. EEGT.

¹ Doutora em Administração (FEA/USP).

² Graduado em Administração (UFMG).

³ Graduado em Administração (UFMG).

1 INTRODUÇÃO

De acordo com a obra de Tracy Maylett (2019), o engajamento no trabalho vem de um sentimento de amor, entusiasmo e total comprometimento com as atividades dentro de uma organização, em que a pessoa entrega o seu melhor possível em prol do trabalho. Com isso, é possível dizer que uma empresa que consegue estimular esse tipo de sentimento em sua equipe está muito mais propensa ao sucesso, pois possui uma grande vantagem competitiva em relação a outras empresas que não se preocupam com essa questão. Um estudo desenvolvido por Ghorbannejad (2016 apud Formiga et al., 2019) mostra que uma equipe pouco engajada também pode gerar custos financeiros, visto que o engajamento está diretamente ligado à produtividade. Além disso, a falta de engajamento também pode refletir na satisfação do cliente (Ghorbannejad, 2016 apud Formiga et al., 2019).

O engajamento no trabalho não apenas traz benefícios para a empresa, mas também é de grande importância para as pessoas. Como dito por Bakker, Schaufeli, Leiter e Taris (2008), funcionários altamente engajados em seus respectivos trabalhos demonstram melhor desempenho dentro e fora de sua função, e devido ao seu entusiasmo ser contagiante, conseguem clientes mais satisfeitos. Do mesmo modo, a falta do engajamento pode trazer prejuízos às pessoas envolvidas, causando até problemas de saúde. Como dito por Bakker e Demerouti (2008), exercer uma função dentro de uma organização demanda tanto esforço físico como mental, em que uma sobrecarga de tarefas pode causar muitas situações de estresse, promovendo o esgotamento do indivíduo.

Outra definição de engajamento no trabalho é proposta por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), que diz ser a intensidade em que o colaborador sente sensações de vigor e absorção ao exercer seu trabalho, através de uma mente que pensa sempre pelo lado positivo. Estritamente ligado a isso está o Comportamento Organizacional, que é definido na obra de McShane e Von Glinow (2014) como o campo de estudo que busca analisar e relacionar os sentimentos com o comportamento de um indivíduo dentro de um ambiente organizacional, bem como entender seu relacionamento com os outros funcionários. Com base nisso, o desafio das organizações atualmente é entender, por meio do comportamento de seus funcionários, quais são as melhores estratégias para promover um ambiente engajador, em que todos estejam conectados com os objetivos da empresa e sejam mais criativos e produtivos em suas funções.

Diante de um mercado atual fortemente competitivo, em que as empresas buscam de todas as formas um diferencial da concorrência, surge uma necessidade cada vez maior de uma equipe engajada para alcançar os resultados desejados. Considerando a importância do engajamento no trabalho, o objetivo do presente artigo é analisar o nível de engajamento no ambiente organizacional dos estudantes de ensino superior de uma faculdade privada do noroeste do Paraná. A pesquisa foi realizada dentro do campus da referida faculdade, com a aplicação de questionários aos alunos de vários cursos da instituição, já inseridos no mercado de trabalho.

No plano teórico, a pesquisa se justifica por contribuir com dados e informações sobre a visão dos colaboradores sobre o engajamento no trabalho em diferentes ambientes

organizacionais. Em termos práticos, busca-se evidenciar a importância de funcionários engajados com os objetivos da empresa, para o sucesso de ambas as partes. No campo social, o valor da pesquisa vem do fato de o engajamento no trabalho possuir grande influência no bem-estar e na qualidade de vida das pessoas. Conforme Hakanen e Schaufeli (2012), esses sentimentos relacionados ao trabalho transbordam para outros aspectos da vida, tornando-a mais prazerosa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2 Comportamento Organizacional

As pessoas são o ativo mais importante dentro de qualquer empresa, visto que são elas que fazem com que tudo aconteça, e é por isso que o estudo do comportamento organizacional se torna tão fundamental. Wyse (2018) afirma que para alcançar uma gestão eficiente é necessário buscar entender sobre o comportamento humano dentro das organizações, identificar o que motiva os colaboradores e lhes oferecer todas as condições para que possam contribuir no alcance dos objetivos da empresa. De forma semelhante, Bastos, Siqueira e Gomes (2014) apontam que estudar esse tema é importante para ajudar a entender o motivo pelo qual alguns funcionários conseguem ter melhor desempenho, fazendo além do que lhes é atribuído, enquanto outros não fazem nada além de suas funções e possuem baixo rendimento.

Segundo Sonnentag (2003), as novas organizações são caracterizadas pela maior flexibilidade de seus funcionários, em que a supervisão é reduzida e as mudanças são rápidas. Para se adaptar a esse novo cenário, cada vez mais surge a importância de ter pessoas com comportamento proativo, que fazem mais do que seu cargo exige, tendo iniciativa e buscando aprendizado.

De acordo com Newstrom (2008), o comportamento organizacional serve como uma ferramenta que auxilia os gerentes, mediante sua análise, a examinar o comportamento do indivíduo dentro da organização e com seus colegas de trabalhos, bem como analisar a dinâmica dos grupos, pequenos ou grandes.

Aquino (1992 apud Paula et al., 2011) diz que apesar de a empresa exercer um papel de influência no comportamento de seus subordinados, o contrário também acontece. Isso devido ao fato de que a pessoa quando se junta a um time em uma empresa, traz em sua bagagem experiências, habilidades, emoções, crenças e valores, que com a ajuda da comunicação e convívio com as demais personalidades, vai resultar em um clima organizacional. Um ambiente de qualidade faz com que as equipes estejam mais motivadas e, conseqüentemente, alcancem melhores resultados.

De acordo com Cardoso (2006), a comunicação organizacional pode ser entendida como um processo que objetiva estimular comportamentos inovadores, do mesmo modo que ajuda a espalhar conhecimento sobre a cultura e os valores da organização para outras pessoas, tanto interna como externamente à organização. A comunicação assertiva também ajuda a diminuir conflitos na empresa, trazendo um ambiente mais harmonioso e propício ao crescimento e alcance de objetivos.

Nesse contexto, o clima organizacional, segundo Menezes e Gomes (2010), é o fator psicológico mais estudado dentro das organizações, devido ao seu poder de guiar o comportamento humano. Ainda de acordo com os autores, a utilização de pesquisas de clima organizacional tem como objetivo analisar características dentro da organização, como liderança, recompensa, relacionamento, comunicação, entre outros aspectos percebidos pelas pessoas.

Outro fator de influência sobre o comportamento dos colaboradores são os líderes, que de acordo com Melo (2004) podem ter foco em elementos diferentes do trabalho: (1) Fator tarefa: o líder está focado em escolher suas tarefas e de seus colaboradores em busca de resultados positivos, ao mesmo tempo que define padrões e fiscaliza o comportamento dos trabalhadores; (2) Fator relacionamento: o líder está focado no seu relacionamento com os demais colaboradores, buscando levar confiança, amizade e respeito, valorizando as diferenças de cada um; (3) Fator situação: diz respeito à flexibilidade do líder em se comportar de acordo com o que o ambiente pede a ele, e se adaptar a isso.

Através de um estudo de Vianello, Galliani e Haidt (2010) constatou-se que funcionários prestam muita atenção à ética e ao comportamento de seus líderes e respondem positivamente à sensação de justiça e integridade moral dentro das organizações. Ainda nesse estudo, identificou-se que o comportamento organizacional é beneficiado graças a emoções positivas como elogio ao outro, elevação de moral, fortalecendo as atitudes positivas e virtuosas. Sendo assim, empresas que querem manter um bom clima organizacional, em que seus colaboradores demonstram comportamentos positivos e se mantenham motivados com os objetivos da empresa, precisam observar como o líder está desempenhando sua função de inspirar seus subordinados, pois ele é o seu principal espelho.

A motivação é mais uma das principais vertentes do estudo do comportamento organizacional, e foi conceituada por Wyse (2018) como um processo que gera um desejo de realizar certa tarefa, que vai de encontro ao cumprimento dos objetivos da organização. Um estudo de Moraes (2005) buscou analisar a influência da motivação para o trabalho no comprometimento organizacional. Diante dos resultados, foi possível observar que a motivação extrínseca (fatores externos) está relacionada ao comprometimento instrumental, que diz respeito às recompensas obtidas como salário e benefícios. Já a motivação intrínseca (fatores internos) tem relação com o comprometimento afetivo, no qual a pessoa sente prazer ao realizar suas atividades, com o desejo de contribuir com os objetivos da empresa.

Dentro do campo de estudos do comportamento organizacional, existem muitos outros temas que se destacam, como os estudados por Martins, Costa e Siqueira (2015): (1) Comportamentos de Cidadania Organizacional (CCO); (2) Comprometimento Organizacional Afetivo (COA); e (3) Engajamento no Trabalho (ENG). Deste modo, a presente pesquisa foca no tema específico do engajamento no trabalho.

2.1 Engajamento no Trabalho

Por ser um tema abrangente, é possível encontrar várias definições sobre engajamento no trabalho. Um dos primeiros estudiosos nesse campo foi Kahn (1990), que o definiu como o aproveitamento dos colaboradores da melhor forma possível, no qual desempenham todo seu

potencial durante a execução do trabalho, de forma física, cognitiva e emocional. Da mesma maneira, o autor também criou uma definição para a falta de engajamento, que chamou de “desengajamento”, em que os colaboradores não estão conectados com suas funções no trabalho, apresentando um comportamento retraído, tanto física, cognitiva e emocionalmente.

Especificamente neste estudo foi utilizada a definição de Siqueira et al. (2014, p. 150): “[...] 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”. As autoras também elaboraram a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT), construída e validada no Brasil, com base na UWES, de Shaufeli e colaboradores (2002)⁴, utilizando duas de suas dimensões: vigor (disposição, energia e força durante a execução do trabalho) e absorção (foco e concentração durante o trabalho). Foi excluída a subescala “dedicação”, pois segundo Siqueira et al. (2014) levaria à confusão com outros conceitos semelhantes na literatura do comportamento organizacional, como envolvimento no trabalho, por exemplo.

Utilizando esta mesma escala de engajamento elaborada por Siqueira et al. (2014), Silva et al. (2020) realizaram uma pesquisa com funcionários do setor supermercadista e constataram que nenhuma dimensão obteve baixo índice, portanto, os colaboradores estão engajados e com isso apresentam melhor desempenho. Por outro lado, Paiva et al. (2017) também utilizaram a EEGT, com uma escala de 1 a 5 pontos, indicaram um resultado moderado para o engajamento no trabalho em instituição federal de ensino superior, em que apesar de ter obtido uma boa média no nível de absorção (M = 3,95), no quesito vigor, obteve menores resultados (M = 3,80).

O engajamento traz resultados positivos para a organização como: desempenho profissional, vantagem competitiva e bem-estar para a equipe. É fato que ultimamente tem crescido o estudo sobre o tema engajamento no trabalho, devido às empresas terem entendido que quanto mais colaboradores engajados com as metas, melhor será seu desempenho e, conseqüentemente, melhores resultados virão. Diante disso, Bakker, Demerouti e Xanthopoulou (2012) afirmam que a associação entre desempenho e engajamento pode ser explicada mediante quatro mecanismos psicológicos: (1) funcionários engajados demonstram diariamente sentimentos de alegria e entusiasmo, o que os torna mais motivados para aprender novas habilidades e melhorar seu desempenho; (2) colaboradores engajados também possuem uma saúde melhor, fazendo com que seja mais fácil focarem em suas tarefas, direcionando mais energia para elas; (3) uma equipe engajada é capaz de criar seus próprios recursos, ajudando uns aos outros; (4) uma pessoa engajada apenas já é capaz de transferir e disseminar seu engajamento aos demais colegas, o que faz com que toda a equipe melhore.

Cappelozza, Moraes e Muniz (2017) também demonstram em seus estudos que profissionais engajados em seus trabalhos perdem menos tempo utilizando celulares para uso pessoal e tendem a ter menos desvios de atenção durante o desempenho de suas funções, mantendo o foco por mais tempo. Isso os torna mais produtivos, ao mesmo tempo que os ajuda a manter a qualidade de seus serviços, devido ao fato de se comprometerem e se dedicarem mais às suas tarefas. Diante disso, fica evidente a quantidade de benefícios que o engajamento pode trazer

⁴ 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.

para as empresas.

Tendo em vista obter uma vantagem competitiva, as empresas buscam estratégias para manter uma equipe engajada. Na literatura é possível encontrar evidências, como Oliveira e Rocha (2017) dizem que investir em recursos humanos de alto desempenho e desenvolver líderes capacitados, ajuda a organização a obter um time mais engajado, que conseqüentemente diminui a intensão de deixar seu cargo. Assim como Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003), com base em suas pesquisas, sugeriu três mudanças básicas para melhorar o ambiente organizacional e induzi-lo ao sucesso: (1) é preciso fazer com que as pessoas tenham um senso de propósito claro, e não apenas para obtenção de lucros; (2) sentido de comunidade, em que as pessoas se sentem conectadas umas às outras na busca pelos resultados e garantindo que todos tenham seu lugar de fala; (3) alinhamento dos valores pessoais com os valores da empresa, pois o sentimento de estar contribuindo com um propósito maior, que beneficie outras pessoas, faz com que todos estejam mais motivados e engajados.

Tais esforços contribuem para um bem-estar maior entre os colaboradores de uma organização, assim como Cairo, Rodríguez e Prieto (2020), demonstraram que o engajamento no trabalho possui relação direta com a qualidade de vida, além de ser capaz de promover maior desempenho organizacional.

Com isso, fica entendido que o engajamento traz grandes benefícios, tanto para colaboradores como para as empresas, porém em muitas outras organizações ele não está presente, e os funcionários estão na maior parte do tempo, esgotados e desmotivados. O termo adequado para isso é *Burnout*, que de acordo com Affonso (2019, p. 7) “[...] tem relação com o desgaste emocional que impacta nos aspectos físicos e emocionais do indivíduo”.

3 MATERIAL E MÉTODOS

De acordo com Lozada e Nunes (2018), o método mostra a jornada que o pesquisador deve percorrer para atingir o resultado que deseja. A presente pesquisa possui natureza aplicada, tendo por finalidade “resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas” (Appolinário, 2004, p. 152).

Para atender o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa quantitativa, definida por Bastos e Ferreira (2016) como uma ferramenta que gera resultados, por meio de definição de variáveis que podem ser escritas por uma forma matemática. Assim, a utilização dessa metodologia neste estudo faz sentido, pois de acordo com Silva, Lopes e Braga Junior (2014), com o propósito de estudar um problema objetivo, em que já existe teorias e conhecimento disponível, o pesquisador pode chegar a novas conclusões sobre uma ideia já estudada.

Quanto aos objetivos, foi identificada a necessidade de um estudo de natureza descritiva. Segundo Gil (2002), as pesquisas descritivas têm como principal foco descrever características de um determinado grupo de pessoas ou um fenômeno. Ainda segundo o autor, esse tipo de pesquisa funciona como um levantamento de dados e é o mais utilizado para fins acadêmicos e por empresas que buscam respostas para questões internas.

Os dados presentes nesta pesquisa foram coletados por meio de questionário online, elaborado utilizando o Google Forms, e o link foi enviado para a população investigada. O

questionário foi organizado em dois blocos de questões, sendo que o primeiro contempla a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT), proposta por Siqueira et al. (2014). Essa escala é composta por 10 itens, sendo 5 para representar a dimensão vigor e 5 para a dimensão absorção. Para representar esses itens, as opções de respostas são dispostas em uma escala de frequência de 5 pontos (1 – nunca; 2 – poucas vezes; 3 – às vezes; 4 – muitas vezes; 5 – sempre). O segundo bloco tem como objetivo reunir informações socioeconômicas da amostra, como: gênero, raça, idade, estado civil, curso, período, média salarial, e tempo de serviço no trabalho atual, organizado em questões fechadas.

A população estudada são os acadêmicos matriculados na faculdade, estimada em cerca de 700 pessoas distribuídas em oito cursos de graduação presencial: Administração, Agronomia, Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Ciências Contábeis, Engenharia Civil, Fisioterapia, Moda e Psicologia. São requisitos necessários para participar desta pesquisa: idade igual ou superior a 18 anos e possuir vínculo empregatício ativo no momento da aplicação do questionário. Participaram da pesquisa, realizada entre 20 de setembro e 07 de outubro de 2023, 131 pessoas, sendo 114 respostas válidas. Foram descartadas 17 respostas que não cumpriram os requisitos para responder a pesquisa.

Para analisar os dados coletados, Siqueira et al. (2014) recomendam separar os resultados obtidos em cada dimensão (vigor e absorção), então fazer uma soma dos valores obtidos em cada item, e dividi-lo pelo número de itens de cada dimensão. Esse processo vai resultar em duas medidas, uma para cada dimensão. Um resultado entre 4 e 5 indica pontuação alta; entre 3 e 3,9, uma pontuação mediana; e um resultado entre 1 e 2,9, será considerado um baixo nível de engajamento no trabalho.

Para garantir que esta pesquisa seguisse os procedimentos éticos necessários, os pesquisados foram informados que eles não teriam que se identificar de forma alguma. Do mesmo modo, também tiveram conhecimento de que os dados coletados nesta pesquisa seriam utilizados para fins explicitamente acadêmicos e não seriam divulgados em níveis individuais, mas apenas um conjunto desses dados. Com isso, espera-se trazer tranquilidade para os alunos, para que possam responder os itens de forma sincera, tornando os resultados obtidos reais e válidos para o entendimento do assunto.

Antes da aplicação do questionário, foi realizado um pré-teste com quatro pessoas da população, para verificar a média de tempo gasto para respondê-lo, bem como identificar possíveis pontos de dúvida e sugestões de melhoria. O Quadro 1 contém os resultados obtidos, sendo que o tempo médio para resposta foi de dois minutos e quanto a dúvidas e sugestões, apenas uma pessoa fez a sugestão de alterar o começo da questão “Tipo de trabalho”, para “Qual tipo de trabalho você exerce atualmente?”, e assim foi feito, tornando mais clara a pergunta.

Quadro 1 - Pré-teste

Nº	TEMPO GASTO	CURSO	PERÍODO	DÚVIDA/SUGESTÃO
1	00:02:12	Ciências Contábeis	6º Período	Alterar o nome da questão “Tipo de trabalho” para “Qual tipo de trabalho você exerce atualmente?”.
2	00:01:39	Administração	8º Período	Nenhuma
3	00:02:01	Administração	8º Período	Nenhuma
4	00:02:08	Administração	8º Período	Nenhuma

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para responder ao objetivo proposto pelo estudo, este capítulo contempla os resultados obtidos por intermédio do questionário aplicado à população estudada. Para analisar esses resultados, primeiro é preciso identificar o perfil da amostra, para que assim seja possível fazer uma relação com as dimensões da Escala de Engajamento no Trabalho, bem como a identificação do nível de engajamento no trabalho. Inicialmente é demonstrado na Tabela 1 o perfil dos 114 alunos respondentes de todos os cursos da faculdade e seus diferentes tipos de trabalho.

Tabela 1 – Caracterização da amostra

VARIÁVEIS	CATEGORIA	FREQUÊNCIA	PERCENTUAL
Gênero	Feminino	60	52,6%
	Masculino	54	47,4%
	Prefiro não responder	0	0,0%
Raça que se identifica	Branco	75	65,8%
	Pardo	33	28,9%
	Negro	6	5,3%
	Amarelo	0	0,0%
	Indígena	0	0,0%
Idade	18 a 20 anos	50	43,90%
	21 a 25 anos	53	46,50%
	26 a 30 anos	7	6,10%
	31 a 40 anos	3	2,60%
	41 a 50 anos	0	0%
	Acima de 50 anos	1	0,90%
Estado Civil	Solteiro	107	93,9%
	Casado / União Estável	7	6,1%
	Divorciado / Separado / Viúvo	0	0%
Curso	Ciências Contábeis	51	44,7%
	Administração	30	26,3%

	Agronomia	9	7,9%
	Análise e Desenvolvimento de Sistemas	6	5,3%
	Fisioterapia	6	5,3%
	Engenharia Civil	5	4,4%
	Moda	4	3,5%
	Psicologia	3	2,6%
Período	1° Período ⁵	3	2,63%
	2° Período	31	27,19%
	3° Período	0	0%
	4° Período	27	23,68%
	5° Período	1	0,87%
	6° Período	13	11,40%
	7° Período	2	1,75%
	8° Período	34	29,82%
	9° Período	0	0%
	10° Período	3	2,63%
Média Salarial	Até R\$1.320,00	27	23,70%
	De R\$1.321,00 a R\$2.640,00	59	51,80%
	De R\$2.641,00 a R\$3.960,00	15	13,20%
	De R\$3.961,00 a R\$5.280,00	5	4,40%
	Acima de R\$5.281,00	8	7%
Tempo de serviço no trabalho atual	Menos de 1 ano	43	37,70%
	De 1 a 5 anos	56	49,10%
	De 6 a 10 anos	14	12,30%
	Mais de 10 anos	1	0,90%
Tipo de Trabalho	Cargo efetivo relacionado ao meu curso	43	37,7%
	Cargo efetivo NÃO relacionado ao meu curso	35	30,7%
	Estágio	18	15,8%
	Trabalho Autônomo/Freelancer	10	8,8%
	Outros	4	3,5%
	Servidor Público	2	1,8%
	Tenho minha própria empresa	2	1,8%
	Trabalho Voluntário	0	0%

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

⁵ Provavelmente os alunos que marcaram estar no “1° Período” do curso, responderam de forma errada, visto que no momento da aplicação do questionário não havia nenhuma turma cursando este período. Isso se deve à confusão que muitas vezes acontece entre período e ano de curso.

Com base na Tabela 1, é possível identificar que o perfil da amostra foi equilibrado em relação ao gênero, sendo que 52,6% dos respondentes são do gênero feminino e 47,4% são do gênero masculino. Quanto à faixa etária, por se tratar de uma população estudante do ensino superior, destaca-se que a maioria possui idade entre 21 e 25 anos (46,5%), seguido das pessoas entre 18 e 20 anos (43,9%) e poucas (9,6%) acima dos 25 anos de idade.

Quanto à autodeclaração de raça, obteve-se uma amostra predominantemente branca (65,8%), com alguns pardos (28,9%) e negros (5,3%). Esse resultado difere da média brasileira, que possui um equilíbrio maior entre pessoas brancas, pardas e negras. Segundo o IBGE (s.d), cerca de 53,4% das pessoas que frequentam o ensino superior em rede privada são brancas (e outras raças) e 46,6% são pretas ou pardas.

Em relação à percepção de Engajamento no Trabalho da amostra estudada, os dados foram analisados de acordo com as dimensões Vigor e Absorção, conforme Siqueira *et al.* (2014). Na Tabela 2 é apresentada a média e o desvio padrão de cada dimensão e de cada item.

Tabela 2 – Média, Desvio Padrão e Frequência de acordo com os indicadores e dimensões do Engajamento no Trabalho

	ITENS	OPÇÕES DE RESPOSTA					MÉDIA	DESVI O PADR ÃO	
		1	2	3	4	5			
		FREQUÊNCIA					3,10	1,04	
DI M EN S ÕES	VI G O R	1. Cheio de energia	3	16	48	40	7	3,28	0,87
		3. Revigorado	12	25	45	23	9	2,93	1,07
		5. Disposto	3	15	43	39	14	3,40	0,95
		8. Fortalecido	13	16	49	24	12	3,05	1,11
		9. Renovado	15	25	49	16	9	2,82	1,08
ITENS		FREQUÊNCIA					3,56	1,10	
AB SO R Ç ÃO		2. Com o pensamento voltado apenas para minhas tarefas	7	12	32	48	15	3,46	1,04
		4. Concentrado em minhas tarefas	1	7	32	44	30	3,83	0,92
		6. Distante dos meus problemas pessoais	17	26	31	27	13	2,94	1,23
		7. Focado no que estou fazendo	1	9	25	49	30	3,86	0,93
		10. Tomado por minhas tarefas	3	13	31	35	32	3,70	1,08
NÍVEL DE ENGAJAMENTO DA AMOSTRA						3,33			

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

De acordo com os resultados demonstrados na Tabela 2, a dimensão Vigor obteve média de 3,10, o que demonstra, de acordo com Siqueira *et al.* (2014), que a amostra tem sensações de disposição, energia e força de forma moderada durante o exercício de suas atividades. O item que obteve melhor resultado na dimensão foi a sensação de “Disposto” no trabalho, com uma média de 3,40. Isso demonstra que os alunos estão dispostos e com energia para desempenhar suas

funções da melhor forma em seus respectivos trabalhos. Já referente ao item de pior resultado, está a sensação de “Renovado” no trabalho, com um valor médio de 2,82, o que aponta um baixo nível de sentimento de renovação no desempenho das atividades profissionais da amostra.

Em relação à dimensão Absorção, obteve-se uma média de 3,56, sendo um pouco maior que a média da dimensão Vigor. Esse resultado demonstra que os alunos respondentes também estão moderadamente concentrados em seus trabalhos, mantendo a atenção e o foco enquanto realizam suas tarefas. O item com maior média nessa dimensão foi “Focado no que estou fazendo”, em que foi encontrado um valor médio de 3,86. Desse modo, é possível identificar que a amostra tem interesse em suas atividades, mantendo a atenção voltada para o desempenho de suas funções. A respeito do pior resultado está o item “Distante dos meus problemas pessoais” (média = 2,94), o que aponta que apesar de serem capazes de manter o foco no trabalho, os problemas pessoais ainda rodeiam seus pensamentos durante suas atividades profissionais.

Sendo assim, as duas dimensões da Escala de Engajamento no Trabalho, Vigor e Absorção, obtiveram média de 3,33, de forma que a maior parte dos respondentes marcaram a opção “Às vezes” ou “Muitas vezes”. Com base nisso e de acordo com o proposto por Siqueira *et al.* (2014), é possível concluir que a amostra possui um nível mediano de engajamento no trabalho.

A respeito da amostra estudada, foi possível identificar uma pequena diferença entre o nível de engajamento de acordo com cada gênero. Os respondentes masculinos obtiveram maior média de engajamento, de 3,39, enquanto as do gênero feminino tiveram média igual a 3,26.

Já ao separar as respostas de acordo com cada faixa de idade, foi percebido que os respondentes de menor idade (entre 18 e 20 anos) demonstraram um nível mediano de engajamento no trabalho (3,25). Já na faixa etária entre 21 e 25 anos a média de EEGT caiu para 2,56. A partir dos 26 anos, com um número bem inferior de respondentes (11 pessoas), devido ao ambiente estudado, os resultados voltaram a subir, chegando ao mais alto nível de engajamento no trabalho, entre as idades de 31 a 40 anos (média = 4,13).

Por outro lado, a pesquisa demonstrou que o tipo de trabalho não exerceu grande influência no nível de engajamento da amostra. Neste sentido, os respondentes que trabalhavam em cargo efetivo relacionado ao curso obtiveram uma média de 3,31, seguido pelos que trabalhavam em cargo efetivo não relacionado ao curso, com um valor médio de 3,28 e, por fim, os que estavam estagiando, com um resultado de 3,19. Deste modo, todos os tipos de trabalho resultaram em um nível mediano de Engajamento no Trabalho.

No tocante aos resultados com base na média salarial, o nível de EEGT cresceu conforme o ganho mensal também subia, mas sempre mantendo um resultado mediano. A única exceção foi quanto aos respondentes com salários superiores a R\$5.200,00. Poucos respondentes (oito) recebem esse salário e, nesse caso, o valor médio de engajamento foi reduzido para 2,30, sendo considerado um nível baixo. Isso pode ser explicado pelo fato de vários outros fatores influenciarem no engajamento dos funcionários. Oliveira e Rocha (2017) constataram, através de sua pesquisa, que fatores antecedentes – como as práticas de Recursos Humanos, qualidade da relação líder-liderado e mentes positivas em relação a si mesmas – também podem influenciar nas sensações de Engajamento no Trabalho.

Em última análise, no que diz respeito à caracterização da amostra, foi feita uma comparação entre o engajamento dos alunos do curso de Administração e Ciências Contábeis, de todos os períodos, já que foram os dois cursos com o maior número de respondentes. Os dois cursos resultaram em um nível mediano de Engajamento no Trabalho, sendo levemente maior para os graduandos em Administração, com média de 3,47, enquanto os de Ciências Contábeis alcançaram o resultado de 3,23.

A EEGT elaborada por Siqueira *et al.* (2014) já foi utilizada em várias outras pesquisas, nos mais diversos tipos de população, sendo inclusive comparada com outras escalas do comportamento organizacional. Na Tabela 3, estão alguns desses trabalhos e seus respectivos resultados no nível de engajamento, bem como os resultados específicos para as dimensões Vigor e Absorção.

Tabela 3 – Comparação entre este estudo e outros que utilizaram a EEGT

Autores	Título	Amostra	Engajamento	Vigor	Absorção
Este trabalho	Engajamento no Trabalho: um estudo com graduandos	114 graduandos de uma faculdade privada do noroeste do Paraná	3,33	3,10	3,56
Silva <i>et al.</i> (2020)	Engajamento no Trabalho no Setor Supermercadista	131 trabalhadores de seis supermercados situados na cidade de Tupanciretã – RS	4,10	4,04	4,16
Paiva <i>et al.</i> (2017)	Engajamento no Trabalho e Clima para Serviços em uma Instituição Federal de Ensino Superior	59 servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará (UFC)	3,88	3,80	3,95
Martins, Costa e Siqueira (2015)	O Impacto do Comprometimento Afetivo e do Engajamento no Trabalho sobre os Comportamentos de Cidadania Organizacional	175 trabalhadores da região metropolitana de São Paulo	3,62	3,37	3,87

Fonte: Elaborada pelos autores (2024).

Silva *et al.* (2020), ao aplicarem a EEGT a uma população de colaboradores de empresas do setor supermercadista na cidade de Tupanciretã – RS, obtiveram um alto nível de engajamento nas duas dimensões (média = 4,10). Sendo assim, essa amostra se encontra engajada com suas atividades profissionais, com altos índices de energia, disposição e foco, o que pode gerar melhores resultados nas respectivas empresas.

Na pesquisa realizada por Paiva *et al.* (2017) com servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará, os resultados foram semelhantes aos demonstrados no atual estudo. Foi alcançado um nível moderado de Engajamento no Trabalho, porém com um resultado um pouco superior nas duas dimensões (média = 3,88) em relação à média desta pesquisa (média = 3,33).

Por último, é válido comparar a atual pesquisa com o estudo de Martins, Costa e Siqueira (2015), que buscaram estudar três variáveis do comportamento organizacional em uma pesquisa realizada com trabalhadores da região metropolitana de São Paulo. No âmbito do Engajamento no Trabalho, os resultados foram levemente superiores à esta pesquisa nas duas dimensões, com uma média de 3,62.

Nesse contexto conclui-se que os resultados gerados demonstram um nível mediano de engajamento no trabalho, tanto na dimensão vigor, quanto na dimensão absorção. Esses dados revelam a necessidade de novas medidas para promover o engajamento no trabalho, visto que melhores nível de engajamento é vital para o sucesso profissional e organizacional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trabalhar faz parte da vida e toma quase o dia todo das pessoas, sendo assim, estar engajado com os objetivos da empresa faz com que os colaboradores estejam mais conectados às suas atividades, se sentindo envolvidos e entusiasmados. Ao responder o objetivo de analisar o nível de engajamento no ambiente organizacional dos estudantes de ensino superior de uma faculdade privada do noroeste do Paraná, o estudo demonstrou um resultado mediano no nível de Engajamento no Trabalho (média = 3,33). As dimensões Vigor (média = 3,10) e Absorção (média = 3,56) também mantiveram resultados medianos. Dessa forma, fica entendido que são pessoas que, em sua maioria, têm sentimentos de energia, entusiasmo e atenção, “Às vezes” ou “Muitas vezes”, durante a execução de suas atividades profissionais.

Estudar o nível de engajamento no trabalho em uma população de estudantes universitários é fundamental para entender o quanto o seu trabalho está alinhado com seus interesses e motivações, ajudando na tomada de decisões que levarão suas carreiras para onde de fato querem estar. No âmbito teórico, espera-se que a pesquisa possa contribuir com uma melhor compreensão sobre o tema Engajamento no Trabalho com alunos de graduação, para que os ajudem a sentirem-se mais entusiasmados e focados em seus respectivos trabalhos.

A principal limitação do estudo foi a obtenção de respostas para a pesquisa, visto que muitos estudantes não têm interesse em participar de pesquisas científicas, o que fez com que apenas 114 respostas fossem consideradas válidas em uma população de mais de 700 alunos. Com isso, os resultados não podem ser generalizados, visto que são muitas as variáveis que influenciam no Engajamento no Trabalho.

Por fim, espera-se que as próximas pesquisas sobre o tema possam contar com muitos respondentes, e que além de entender o nível de engajamento no trabalho, identifiquem quais são os fatores que mais influenciam nesses resultados. Ter uma literatura cada vez mais rica e com diferentes tipos de estudos faz com que tanto os trabalhadores parem para pensar sobre como se

GONÇALES, N. G. S. V.; ROCCO, D; REIS, W. H.

sentem em seus trabalhos e como podem melhorar isso, como também contribui com as empresas ao identificar as principais ações que incentivam o Engajamento no Trabalho de seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

AFFONSO, L. M. F. Qualidade de Vida e segurança no trabalho. 1. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2019, v. 1, p. 1-20.

APPOLINÁRIO, F. *Dicionário de metodologia científica: um guia para a produção do conhecimento científico*. São Paulo: Atlas, 2004.

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.; XANTHOPOULOU, D. How do engaged employees stay engaged. *Ciencia y Trabajo*, v. 14, n. 1, p. 15-21, 2012.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.

BASTOS, A. V. B.; SIQUEIRA, M. M. M.; GOMES, A. C. P. Cidadania Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas Do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 147-156.

BASTOS, M. C. P.; FERREIRA, D. V. *Metodologia Científica*. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A, 2016. 221 p.

CAIRO, C. A. T.; RODRÍGUEZ, J. J. V.; PRIETO, B. L. A. Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, v. 23, n. 1, p. 138-146, 2020.

CAPPELLOZZA, A.; MORAES, G. H. S. M.; MUNIZ, L. M. Uso Pessoal das Tecnologias no Trabalho: Motivadores e Efeitos à Distração Profissional. *RAC*, v. 21, n. 5, p. 605-626, 2017.

CARDOSO, O. O. Comunicação Empresarial Versus Comunicação Organizacional: Novos Desafios Teóricos. *Revista de Administração Pública (RAP)*, v. 40, n. 6, p. 1123-1144, 2006.

FORMIGA, N. S.; ARAÚJO, I.T.; PASTANA, S. T. G.; MIRANDA, B. B.; MAFRA, A. L. Escala de Engajamento no Trabalho: Evidência Empírica da Estrutura Fatorial em Trabalhadores Brasileiros. *Perspectivas em Psicologia*, v. 23, n. 1, p. 190-212, 2019.

GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002. 176

p.

HAKANEN, J. J.; SCHAUFELI, W. B. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, v. 141, p. 415-424, 2012.

IBGE. Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil. *IBGE Educa.* s.d. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/materias-especiais/21039-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca-no-brasil.html> . Acesso em: 14 de out. de 2023.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990.

LOZADA, G.; NUNES, K. S. *Metodologia Científica*. Porto Alegre: Sagah Educação S.A., 2018. 238 p.

MARTINS, V. COSTA, L, V. SIQUEIRA, M, M, M. O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. *RACEF – Revista de Administração, Contabilidade e Economia da Fundace*, v. 6, n. 2, p. 1-13, 2015.

MAYLETT, T. *Engajamento Magic: As cinco chaves para o engajamento de pessoas, líderes e organizações*. São Paulo: Ornitórrinco, 2019. 269p.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento Organizacional: Conhecimento emergente. Realidade global*. 6. ed. Porto Alegre: AMGH Editora Ltda., 2014. 552p.

MELO, E. A. A. Escava de Avaliação do Estilo Gerencial (EAEG): Desenvolvimento e Validação. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho – rPOT*, v. 4, n. 2, p. 31-62, 2004.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, v. 16, n. 1, p. 158-179, 2010.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUSON, J. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes – An exploratory empirical assessment. *Journal Of Organizational Change Management*, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

MORAES, F. *Comprometimento organizacional e motivação dos professores de uma instituição de ensino superior*. 2005. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2005. Disponível em: <https://siaiap39.univali.br/repositorio/handle/repositorio/1638> . Acesso em: 20 ago. 2023.

GONÇALES, N. G. S. V.; ROCCO, D.; REIS, W. H.

NEWSTROM, J. W. *Comportamento Organizacional: O Comportamento Humano no Trabalho*. 12. ed. Brasil: AMGH Editora, 2008.

OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 19, n. 65, p. 415-431, 2017.

PAIVA, M. B. M.; SILVA, R. M. S.; SILVA, S. R. M.; FERRAZ, S. F. S. Engajamento no trabalho e clima para serviços em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Práticas em Gestão Pública Universitária*, v. 1, n. 2, p. 316-337, 2017.

PAULA, P.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M.; ZAMPIER, M. A. Clima e cultura organizacional em uma organização pública. *Gestão e Regionalidade*, v. 27, n. 81, p. 59-73, 2011.

SILVA, D.; LOPES, E. L.; BRAGA JUNIOR, S. S. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições. *Revista de Gestão e Secretariado – GeSeC*, v. 5, n. 1, p. 01-18, 2014.

SILVA, M. A. D.; OBREGON, S. L.; LOPES, L. F. D.; CERETTA, F. C. C.; JUSTINA, D, P, D. Engajamento no trabalho no setor supermercadista. *ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 10, n. 3, p. 401-416, 2020.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; ORENGO, V.; SOUZA, W. S. Engajamento no Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 147-156.

SONNENTAG, S. Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology*, v. 88, n. 3, p. 518-528, 2003.

VIANELLO, M.; GALLIANI, E. M.; HAIDT, J. Elevation at work: The effects of leaders' moral excellence. *The Journal of Positive Psychology*, v. 5, n. 5, p. 390-411, 2010.

WYSE, R. M. Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. *Rev. Ciências Gerenciais*, v. 22, n. 36, p. 134-141, 2018.

SOBRE OS AUTORES

Nágila Giovanna Silva Vilela Gonçalves

Professora Adjunta do Colegiado de Administração da Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR) - Campus Campo Mourão. Doutora em Administração na linha de Gestão de Pessoas em Organizações pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP). Mestre em Administração na linha de Estratégia e Análise

Organizacional pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Graduada em Administração pelo Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) - Campus Formiga.

Contato: nagilavilela@gmail.com

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/6442991737466181>

Diogo Rocco

Possui graduação em Administração pela UMFG (2023).

Contato: diogorock7@gmail.com

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/1037428442429509>

William Henrique dos Reis

Possui graduação em Administração pela UMFG (2023).

Contato: williamhenrique167@gmail.com

Lattes: <https://lattes.cnpq.br/4755138229486938>

Como citar este artigo

GONÇALES, Nágila Giovanna Silva Vilela; ROCCO, Diogo; REIS, William Henrique. Engajamento no trabalho: um estudo com graduandos. **Revista de Administração da Universidade Estadual de Goiás (RAUEG)**. Anápolis, v. 15, n. Fluxo Cont., p. 1-17, Out. 2024. Disponível em: link do artigo. Acesso em: dd mês ano (Ex.: 10 set. 2024).

Recebido em: 07/02/2024

Aprovado em: 08/08/2024

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editor Científico: Dr. Marco Aurélio Pedrosa de Melo