

10º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde  
 Porto, 6-8 Fevereiro 2014



jorgesinval@gmail.com    vara.natalia@gmail.com    cqueiros@fpce.up.pt    srpasian@ffclrp.usp.br    jpmaroco@ispa.pt

## 1. Introdução

O *engagement* no trabalho é determinado por uma forte identificação com o trabalho e por elevados índices de energia, sendo caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. O vigor consiste traduz-se em elevados níveis de energia e resistência mental durante o trabalho, enquanto a dedicação se manifesta através de uma forte envolvimento no trabalho e a absorção se reflete num estado de total concentração (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). A qualidade dos instrumentos de avaliação utilizados na área da Psicologia da Saúde exige um contínuo aprimoramento no sentido de favorecer a qualificação de propostas interventivas. A *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli & Bakker, 2009; Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002) mostra-se adequada enquanto escala de avaliação do envolvimento dos trabalhadores no trabalho, podendo tornar-se num instrumento relevante para a qualidade das ações institucionais na área da Saúde, caso adequadamente adaptada ao contexto sociocultural existente.

## 2. Objetivos

Apresentar resultados das qualidades psicométricas da UWES numa amostra de bombeiros portugueses, considerando-se as três dimensões da UWES (vigor, dedicação e absorção) na sua versão de 17 e de nove itens.

## 3. Método

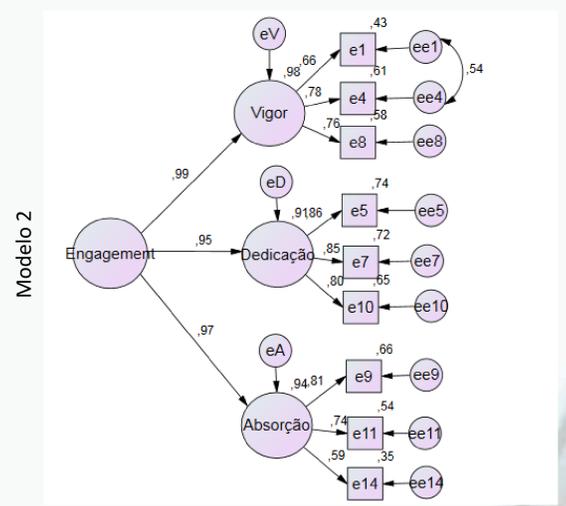
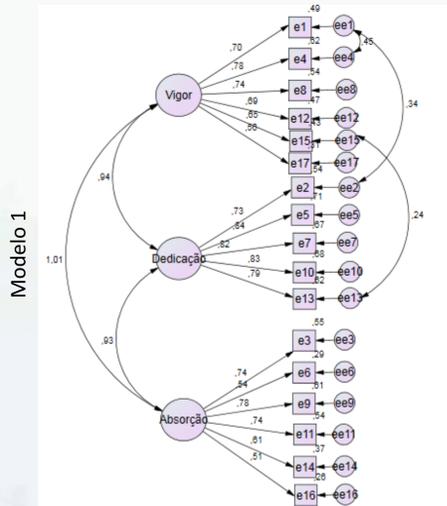
**Amostra:** 426 bombeiros voluntários, sendo 71% do sexo masculino e tendo média de idades de 29.4 anos (DP=8.7), e tempo médio de serviço de 8.2 anos (DP = 6.7).  
**Instrumentos:** Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli & Bakker, 2009; Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002) composta por 17 itens ordinais (Tabela 1) com 7 pontos (0 - nunca a 6 - sempre) alocados a três dimensões  
**Procedimento:** Questionário de autopreenchimento, aplicado após autorização institucional, em 2012, preenchido de forma anónima, confidencial e voluntária.

Tabela 1

1. No meu trabalho sinto-me cheio de energia
2. Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade
3. O tempo passa a voar quando estou a trabalhar
4. No meu trabalho sinto-me com força e energia
5. Estou entusiasmado com o meu trabalho
6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda
7. O meu trabalho inspira-me
8. Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar
9. Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente
10. Estou orgulhoso do que faço neste trabalho
11. Estou imerso no meu trabalho
12. Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos
13. O meu trabalho é desafiante para mim
14. "Deixo-me ir" quando estou a trabalhar
15. Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho
16. É-me difícil desligar-me do meu trabalho
17. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem

## 4. Resultados

A UWES (Modelo1) apresentou validade fatorial sofrível na amostra de bombeiros estudada ( $\chi^2/df=4,538$ ; CFI=0,913; GFI=0,865; RMSEA=0,091; IC90 [0,083; 0,099]). Uma forma reduzida a 9 itens apresentou qualidade de ajustamento aceitável ( $\chi^2/df=4,24$ ; CFI=0,968; GFI=0,950; RMSEA=0,087; IC90 [0,7; 0,105]). O primeiro fator, vigor teve um elevado índice de fiabilidade compósita (0,90). O segundo fator a dedicação apresenta um nível de fiabilidade compósita elevada(0,96) enquanto o fator 3 – absorção – obteve um elevado valor para a fiabilidade compósita (0,91). Devido às elevadas intercorrelações encontradas entre as três dimensões, testou-se uma solução unidimensional (Marôco, 2010). Assim, no que se refere à análise fatorial de 2ª ordem para a UWES-9 (Modelo 2) revelou: no Vigor ( $\beta=0,990$ ;  $p<0,05$ ); na Dedicação ( $\beta=0,952$ ;  $p<0,05$ ); e na Absorção ( $\beta=0,972$ ;  $p<0,05$ ). O primeiro fator, vigor teve um moderado índice de fiabilidade compósita (0,86). O segundo fator a absorção apresenta um nível fiabilidade compósita moderado (0,84) enquanto o fator 3 – dedicação – obteve um elevado valor (0,93).



## 5. Conclusões

A UWES pode ser aplicada de forma bem-sucedida a bombeiros portugueses. A versão UWES de nove itens parece funcionar melhor do que a versão de 17 itens em bombeiros portugueses, alertando para a necessidade de avaliar as qualidades psicométricas de cada instrumento em função da especificidade da amostra. Por outro lado, é de referir que uma medida compósita é preferível por questões práticas (Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008).

## 6. Referências

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. doi:10.1080/02678370802393649  
 Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro, Portugal: ReportNumber.  
 Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2009). *Escala de engagement no trabalho de Utrecht*. (A. M. T. Benevides-Pereira & P. C. Porto-Martins, Trans.). Utrecht: Utrecht University.  
 Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Vocational Behavior*, 3(1), 71–92. doi:10.1023/A:1015630930326  
 Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

