

UWES

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE

Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht

© Occupational Health Psychology Unit
Utrecht University

Tradução:

GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout
Rosana Angst
Ana Maria T. Benevides-Pereira
Paulo C. Porto-Martins
Abril de 2009

A psicologia, durante boa parte do seu percurso, esteve voltada integralmente para o processo do adoecimento, analisando a origem e o desenvolvimento dos sintomas, assim como buscando formas de revertê-lo. Em meados dos anos 50 o humanismo trouxe uma nova perspectiva, visando a saúde e não mais a doença, as capacidades e o potencial, ao invés do sintoma, no entanto, grande parte dos profissionais ainda mantiveram seu foco na patologia. Nos anos 90 a Psicologia Positiva retoma a visão positiva do ser humano, resgatando a ênfase na prevenção e nos aspectos salutogênicos.

O GEPEB tem tido a preocupação não só de conhecer e estudar os processos relativos ao estresse e burnout, mas também de investigar os aspectos saudáveis que possam modular o desencadeamento e desenvolvimento dos mesmos. A tradução, adaptação e padronização de um instrumento para a avaliação do *engagement* vem no sentido de possibilitar uma ferramenta a mais que possa auxiliar neste conhecimento.

OBS: *Sugestões ou críticas com relação à tradução deste manual ou do instrumento UWES para o português do Brasil, entrar em contato pelo email: paulocpmar@yahoo.com.br*

Original:

UWES – Utrecht Work Engagement Scale
Preliminary Manual
Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker
[Version 1, November 2003]

ÍNDICE

1. O CONCEITO DE ENGAGEMENT NO TRABALHO	5
2. DESENVOLVIMENTO DO UWES	7
3. VALIDADE DO UWES	8
4. QUALIDADE PSICOMÉTRICA DA VERSÃO HOLANDESA	10
4.1 DESCRIÇÃO DA BASE DE DADOS HOLANDESA.....	10
4.2 CARACTERÍSTICAS DAS DISTRIBUIÇÕES DOS ITENS.....	12
4.3 CONSISTÊNCIA INTERNA.....	12
4.4 ESTRUTURA DOS FATORES E INTERCORRELAÇÕES.....	13
4.5 RELAÇÕES COM O BURNOUT	15
4.6 RELAÇÕES ENTRE A IDADE E O SEXO	15
4.7 DIFERENÇAS ENTRE GRUPOS OCUPACIONAIS.....	16
4.8 VERSÃO RESUMIDA.....	17
4.9 VERSÃO PARA ESTUDANTES.....	18
5. VERSÕES EM OUTRAS LÍNGUAS	19
5.1 DESCRIÇÃO DA BASE DE DADOS DE OUTRAS LÍNGUAS.....	19
5.2 CARACTERÍSTICAS DA DISTRIBUIÇÃO DOS ITENS.....	21
5.3 CONFIABILIDADE.....	21
5.4 ESTRUTURA DOS FATORES E INTERCORRELAÇÕES.....	22
5.5 RELAÇÃO COM O BURNOUT.....	24
5.6 RELAÇÕES ENTRE A IDADE E O SEXO	25
5.7 DIFERENÇAS ENTRE PAÍSES	25
5.8 VERSÃO RESUMIDA.....	26
6. USO PRÁTICO.....	26
6.1 APLICAÇÃO E VERIFICAÇÃO DE ESCORE.....	26
6.2 NORMAS HOLANDESAS	27
6.3 NORMAS DAS OUTRAS LÍNGUAS.....	29
7. CONCLUSÃO.....	32
REFERENCES.....	32
APÊNDICE	34

Prefácio

Ao contrário do que o nome sugere, a Psicologia da Saúde Ocupacional está quase exclusivamente focada em questões relacionadas à doença-saúde e mal-bem-estar. Por exemplo, uma simples conta revela que quase 95% de todos os artigos que foram publicados até agora no *Journal of Occupational Health Psychology* está relacionado com aspectos negativos da saúde e bem-estar de trabalhadores, como doenças cardiovasculares, lesão por esforço repetitivo (LER) e burnout. Em contraste, apenas 5% dos artigos lidam com aspectos positivos como satisfação no trabalho e motivação. Esse foco no lado negativo não está relacionado ao campo da psicologia da saúde ocupacional. De acordo com uma estimativa recente, a quantidade de artigos psicólogos sobre aspectos negativos sobressai a quantidade de artigos sobre aspectos positivos em uma proporção de 17 para 1.¹

No entanto, parece que os tempos mudaram. Desde o início do século, está sendo dada mais atenção ao que está sendo denominado Psicologia Positiva: o estudo científico da força humana e seu funcionamento otimista. Esta abordagem é considerada um suplemento ao foco tradicional da Psicologia na psicopatologia, doença, distúrbio e mal funcionamento. A tendência recente de concentrar-se em questões otimistas aumentou o foco de atenção na psicologia organizacional, como é demonstrado um recente julgamento pelo comportamento organizacional positivo, que é "... o estudo orientado positivamente pelas forças, recursos humanos e capacidade psicológica que podem ser medidas, desenvolvidas e efetivamente manejadas para a melhora do desempenho laboral do dia-a-dia."²

Por causa do surgimento da psicologia positiva (organizacional), não é de surpreender que os aspectos positivos da saúde e bem-estar estejam aumentando na Psicologia da Saúde Ocupacional. Um desses aspectos positivos é o *engagement*³ no trabalho, que é considerado o oposto do burnout. Enquanto os trabalhadores que possuem burnout sentem-se exaustos e desumanizados⁴, seus semelhantes engajados sentem-se vigorosos e entusiasmados em relação ao seu trabalho. Em contraste com as abordagens positivas anteriores – como a psicologia humanista - que não eram empíricas, a atual psicologia positiva é empírica por natureza. Isso significa que há uma cuidadosa operacionalização de constructos, inclusive o *engagement* no trabalho. Com esta intenção foi escrito o manual do teste Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

Esta publicação é preliminar, o que significa que nosso trabalho com o UWES ainda está em progresso. Porém, não queríamos esperar muito tempo para divulgar detalhes psicométricos importantes, já que várias faculdades, tanto na Holanda quanto em outros países, estão trabalhando com o UWES. Vários deles contribuíram neste trabalho nos fornecendo seus dados. Sem a ajuda deles este manual não poderia ser escrito. Por essa razão, gostaríamos de agradecer nossos colegas por seu gesto de uma colaboração científica verdadeira.⁵

Utrecht / Valência, Novembro, 2003.

¹ Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.I (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 267-302.

² Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.

³ Assim como tradicionalmente o termo Burnout não foi traduzido para a língua portuguesa, bem como o fato de não haver uma única palavra que sintetize o significado do idioma inglês, será mantido o termo *engagement* como no original.

⁴ Será utilizado o termo desumanizado no lugar de cínico. No original *cynical* não corresponde ao termo em português cínico.

⁵ Sarah Jane Cotton (AUS), Edgar Bresco (SPA), Maureen Dollard (AUS), Esther Greenglass (CAN), Asbjørn Grimsø (NOR), Gabriele Haeslich (GER), Jari Hakanen (FIN), Sandrine Hollet (FRA), Aristotelis Kantas (GRE), Alexandra Marques Pinto (POR), Stig Berge Matthiesen (NOR), Susana Llorens (SPA), Astrid Richardsen (NOR), Peter Richter (GER), Ian Rothmann (SAF), atariina Salmela-Aro (FIN), Marisa Salanova (SPA), Sabine Sonnentag (GER), Peter Vlerick (BEL), Tony Winefield (AUS), Hans de Witte (BEL), Dieter Zapf (GER).

1. O conceito de engagement no trabalho

O engagement no trabalho é visto como o oposto do burnout. Ao contrário dos que sofrem com a síndrome de burnout, trabalhadores com engagement tem um senso de energia, estão conectados com o trabalho, e se vêem como capazes de lidar com as demandas de seu trabalho. Existem duas escolas de pensamento em relação ao burnout e engagement. A primeira abordagem é de Maslach e Leiter (1997) e assume que o engagement e o burnout constituem pólos opostos de um contínuo bem-estar relacionado ao trabalho, com o burnout representando o pólo negativo e o engagement no pólo positivo. Como Maslach e Leiter (1997) definem o burnout em termos de exaustão, desumanização e reduzida eficácia profissional, o engagement então é caracterizado por energia, envolvimento e eficácia. Por definição, esses três aspectos do engagement constituem o oposto destes três correspondentes aspectos do burnout. Em outras palavras, estes três aspectos do engagement constituem os três aspectos correspondentes ao burnout – como medido pelo Maslach Burnout Inventory (MBI: Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Isto significa que baixos escores na escala de exaustão e desumanização e altos escores em reduzida eficácia profissional é um indicativo de engagement.

Porém, o fato de o burnout ser acessado pelo mesmo questionário tem pelo menos duas importantes consequências negativas. Em primeiro lugar, não é plausível esperar que ambos os constructos sejam correlacionados negativamente de forma perfeita. O que significa que quando um empregado não está afetado pelo burnout, não significa que ele tenha engagement em seu trabalho. Considerando o oposto, quando um trabalhador possui baixos escores em engagement, não significa que ele esteja afetado pelo burnout. Em segundo lugar, a relação estabelecida entre os dois constructos não podem ser empiricamente estudadas quando são medidos com o mesmo questionário. Assim, os dois conceitos não podem ser incluídos simultaneamente em um modelo para se estudar sua validade concorrente.

Por essa razão nós definimos burnout e engagement no trabalho como dois conceitos distintos que devem ser acessados de forma independente (Schaufeli & Bakker, 2001). Mesmo que os empregados experimentem engagement no trabalho e burnout como sendo dois estados psicológicos opostos, um possui qualidades positivas e o outro negativas, e ambos necessitam ser considerados independentes um do outro. Isso significa que ao menos teoricamente, um funcionário que não apresenta burnout pode ter escores altos ou baixos em engagement, e um funcionário com engagement pode obter escores altos ou baixos de burnout. Na prática, porém, é provável que o burnout e o engagement sejam negativamente correlacionados de forma substancial. Ao contrário da abordagem de Maslach e Leiter (1997), nossa abordagem possibilita o acesso à força de associação entre engagement no trabalho e burnout já que instrumentos diferentes acessam ambos independentemente. É possível incluir os dois aspectos simultaneamente em uma análise, por exemplo, para investigar se o burnout ou o engagement explicam variâncias adicionais depois que variáveis opostas foram controladas.

O engagement no trabalho é definido da seguinte forma (veja também Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2001):

Engagement é um estado positivo da mente, realizador e relacionado ao trabalho que é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. Mais do que um estado momentâneo e específico, o engagement refere-se a um estado mais persistente e afetivo-cognitivo que não é focado em um objeto, evento, indivíduo ou comportamento específico. O vigor caracteriza-se pelos altos níveis de energia e resiliência mental enquanto trabalha, vontade de investir no trabalho, e persistência em situações de dificuldade. A dedicação refere-se a estar fortemente envolvido em seu trabalho e experienciar um senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Absorção é caracterizada como estar completamente concentrado e envolvido em seu trabalho, sendo que o tempo passa rapidamente e o indivíduo possui dificuldade em desapegar-se de seu trabalho.

De acordo com os conceitos acima, vigor e dedicação são considerados diretamente opostos à exaustão e desumanização, respectivamente. O contínuo que está, entre o vigor e exaustão foram denominados energia ou ativação, enquanto o contínuo de dedicação foi denominado identificação (Schaufeli & Bakker, 2001). Além disso, o engagement no trabalho é caracterizado pelos altos níveis de

energia e forte identificação com seu trabalho. O burnout já é caracterizado como o seu oposto: baixos níveis de energia combinados com baixa identificação com o trabalho.

Como pode ser visto pela definição anterior, o oposto direto do terceiro aspecto do burnout – ineficácia profissional (ou baixa realização profissional) – não está incluído no conceito de engagement. Há duas razões para isso. Primeiramente, há várias evidências empíricas de que a exaustão e a desumanização constituem-se como o centro do burnout⁶, enquanto a falta de eficácia profissional não desempenha um papel tão proeminente (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001 ; Shirom, 2002). Em segundo lugar, encontrou-se em entrevistas e discussões com trabalhadores e supervisores, que mais do que eficácia, o engagement é caracterizado particularmente pela pessoa estar imersa e envolvida em seu trabalho – um estado que é denominado absorção. A absorção é um aspecto distinto do engagement no trabalho que não é considerado o oposto da ineficácia profissional. Baseado nas definições anteriores, um questionário de auto-informe – denominado Utrecht Work Engagement Scale (UWES) – foi desenvolvido e inclui os três aspectos constituintes do engagement no trabalho: vigor, dedicação e absorção.

O vigor é mensurado pelos seis itens a seguir que referem-se aos altos níveis de energia e resiliência, a vontade de investir esforços, não se fadigar com facilidade, e persistir face as dificuldades.

1. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
4. Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.
5. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
6. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.

Aqueles que apresentam altos escores em vigor geralmente possuem muita energia quando trabalham, enquanto aqueles que apresentam baixos escores em vigor possuem menos energia.

A dedicação é acessada por cinco itens que se referem a um senso de significado pelo trabalho, sentindo-se entusiasmado e orgulhoso em relação ao seu labor, sentindo-se inspirado e desafiado por ele.

1. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
2. Estou entusiasmado com o meu trabalho.
3. Meu trabalho me inspira.
4. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
5. Para mim meu trabalho é desafiador.

Aqueles que apresentam altos escores em dedicação identificam-se fortemente com o seu trabalho porque a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora. Além disso, eles geralmente sentem-se entusiasmados e orgulhosos em relação ao seu trabalho. Aqueles que apresentam baixos escores não se identificam com o seu trabalho porque eles não o experienciam como significativo, inspirador ou desafiador, e não sentem-se nem entusiasmados nem orgulhosos em relação ao seu trabalho.

A absorção é medida por seis itens que se referem a estar totalmente imerso em seu trabalho e tem dificuldades em desapegar-se dele, o tempo passa rapidamente e ele esquece-se de tudo ao seu redor.

1. O “tempo voa” quando estou trabalhando.
2. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
3. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
4. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
5. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
6. É difícil desligar-me do trabalho.

Aqueles que apresentam altos escores em absorção sentem que estão geralmente envolvidos e imersos em seu trabalho, e têm dificuldades em desapegar-se dele. Consequentemente, tudo ao redor é esquecido e o tempo parece voar. Aqueles que apresentam baixos escores de absorção não se sentem envolvidos ou imersos em seu trabalho, não apresentam dificuldades em desapegar-se de seu trabalho, nem de se esquecerem de tudo ao seu redor.

Entrevistas qualitativas estruturadas com um grupo heterogêneo de trabalhadores holandeses que obtiveram escores altos no UWES mostram que os trabalhadores com engagement são agentes ativos, que

⁶ Núcleo, coração da síndrome de burnout.

tomam a iniciativa no trabalho e geram seu próprio feedback positivo (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001). Além disso, seus valores parecem combinar com aqueles que a empresa a qual trabalham possuem, bem como envolverem-se em outras atividades fora do contexto laboral. Mesmo que os trabalhadores com engagement entrevistados às vezes sintam-se cansados, diferente de trabalhadores com burnout que experienciam fadiga como algo exclusivamente negativo, eles descrevem seu cansaço como um estado prazeroso, porque está relacionado a conquistas positivas. Alguns funcionários entrevistados e que apresentaram engagement indicaram que eles tiveram o burnout anteriormente, o que mostra certa resiliência e o uso de estratégias de coping eficazes. Finalmente, funcionários com engagement não são workaholics porque eles gostam de outras atividades fora do trabalho e porque eles não trabalham demasiadamente por apresentarem uma forte e irresistível vontade interna, mas porque trabalhar é divertido.

2. Desenvolvimento do UWES

Originalmente, o UWES incluía 24 itens dos quais (9) eram itens de vigor, e (8) itens de dedicação e sua maior parte consistia em frases do MBI reescritas de forma positiva. Depois de uma avaliação psicométrica em duas diferentes amostras de trabalhadores e estudantes, 7 itens se demonstraram inconsistentes e foram eliminados, sobrando 17 itens: 6 itens de vigor, 5 de dedicação e 6 de absorção (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002a). A versão de 17 itens do UWES está no apêndice. Análises psicométricas posteriores encontraram dois itens inconsistentes (AB 06 e VI06), desta forma em alguns estudos foi usada uma versão de 15 itens (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001). Os dados que foram analisados neste manual incluem tanto o UWES-15 como o UWES-17 (veja 4.1 e 5.1).

Os resultados da análise psicométrica do UWES pode ser resumido da seguinte forma:

- **Validade fatorial:** A análise dos fatores mostra que a hipótese da estrutura de três fatores do UWES é superior ao modelo de um fator e está de acordo com os dados de várias amostras da Holanda, Espanha e Portugal (Salanova, Schaufeli, Llorens, Pieró & Grau, 2000; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova & Bakker, 2002b; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003). Porém, há uma exceção, utilizando uma análise de fatores exploratórios, Sonnentag (2003) não encontrou uma estrutura de três fatores e decidiu usar o escore total do UWES como medida do engagement no trabalho.
- **Intercorrelações:** De acordo com a análise de fatores confirmatórios do UWES, parece que a estrutura de três dimensões é verdadeira, pois as três dimensões são intimamente relacionadas. As correlações entre as três escalas geralmente excede .65 (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a, 2002b), porém a correlação entre as variáveis latentes apresentam um intervalo entre .80 a .90 (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a, 2002b).
- **Invariância transcultural:** A estrutura de fator da versão ligeiramente adaptada para estudantes do UWES (veja 4.9) é largamente invariável entre as amostras da Espanha, Holanda e Portugal (Schaufeli et al., 2002b). Análises detalhadas mostraram que no máximo três itens diferiram significativamente entre as amostras dos três países.
- **Consistência interna:** A consistência interna das três escalas do UWES é adequada. Em todos os casos os valores do α de Cronbach variam entre .80 e .90 (Salanova et al., 2000; Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001; Demerouti et al., 2001; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Salanova, Bresó & Schaufeli, 2003a; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Salanova, Carrero, Pinazo & Schaufeli, 2003b; Schaufeli & Bakker, in press).
- **Estabilidade:** Os escores do UWES são relativamente estáveis no decorrer do tempo. Estabilidade de dois anos para os coeficientes de vigor, dedicação e absorção, que são .30, .36 e .46, respectivamente (Bakker, Euwema & Van Dierendonk, 2003).

Resumindo: Esses resultados psicométricos confirmam a validade fatorial do UWES – como esperado, o UWES consiste em três escalas que são altamente relacionadas. Além disso, esse padrão de relacionamento é observado entre amostras de diferentes países, o que confirma a validade entre países no que se refere à estrutura de três fatores. Isso significa que o engagement é um constructo que consiste em três aspectos intimamente relacionados que são medidos por três escalas internas consistentes.

3. Validade do UWES

Desde a sua introdução em 1999, um número de estudos de validação estão sendo realizados com o UWES que mostra sua relação com o burnout e workaholism, identifica possíveis causas e consequências do engagement e elucida o papel do engagement em processos mais complexos relacionados à saúde e bem-estar do trabalhador. Essas validações são revisadas abaixo:

- Engagement no trabalho e burnout: Como esperado, os três aspectos do burnout – como medidos no MBI – são relacionados negativamente com os três aspectos do engagement (Salanova, Schaufeli, Llorens, Pieró & Grau, 2000; Demerouti et al., 2001; Schaufeli et al., 2002a ; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova e Bakker, 2002b; Montgomery et al., 2003; Schaufeli & Bakker, in press). Porém, o padrão de relação difere discretamente do que era esperado. Isso significa que vigor e exaustão têm uma inter-relação muito mais baixa do que esperado pela literatura, porém (a falta de) eficácia profissional tinha a relação mais forte entre os três aspectos dos engagement. Em consequência, um modelo de fator analítico de segunda ordem no qual as três subescalas unem-se com a falta de eficácia profissional em um fator e a exaustão e a desumanização em outro fator está de acordo com os dados (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Schaufeli & Bakker, in press). Um resultado similar foi obtido por Demerouti et al (1999) usando análises discriminativas. Neste estudo, as três escalas de engagement, mais a falta de eficácia profissional, acumularam-se à função discriminante, considerando que as outras duas escala do burnout somaram-se na segunda função remanescente. Uma possível explicação para esses três achados pode estar relacionado à formulação das perguntas da falta de eficácia profissional, que são feitas de forma positiva e subseqüentemente revertidas para um escore negativo. Recentemente, Bouman, Ten Brake e Hoogstraten (2000) mostraram notoriamente uma baixa correlação negativa entre a falta de eficácia profissional e as outras duas dimensões do burnout, que mudam drasticamente com uma maior correlação positiva, do que ao invés de reverter itens positivamente formulados, itens negativos são usados para deparar-se com a falta de eficácia. Estudo belgas, holandeses (Waegenmakers, 2003) e espanhóis ainda não publicados replicam esse resultado memorável. Em outras palavras, a eficácia profissional é mais fortemente relacionada ao engagement do que ao burnout, provavelmente devido ao fato que os itens que medem a eficácia no MBI foram elaborados de forma positiva ao invés de negativa. Porém, também é possível que o engagement no trabalho acarrete sentimentos de eficácia profissional.
- Engagement no trabalho e workaholism: Em um recente estudo sobre a validade do constructo do engagement no trabalho, burnout e workaholism, mostraram que o engagement e o workaholism são interligados, com a exceção de absorção que se correlaciona moderadamente de forma positiva com os aspectos do trabalho excessivo do workaholism (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003). Além disso, é notável que o vigor e dedicação são negativamente – o foram de forma fraca – correlacionados com a segunda característica que define o workaholism denominada “forte vontade interna” (*strong inner drive*). A irresistível vontade interna do workaholism é diferente das características de vigor e dedicação de um funcionário com engagement. Este estudo também mostrou que o engagement no trabalho e o workaholism são relacionados a variáveis diferentes: os dois trabalhadores laboram duro e são leais à empresa a qual pertencem, mas no caso do workaholic, este chega ao limite de sua saúde mental e diminui seus contatos sociais fora do ambiente de trabalho, enquanto os com engagement sente-se bem mentalmente e socialmente.
- Possíveis causas do engagement no trabalho: Deve-se enfatizar que apresentar e lidar com as possíveis causas (e consequências) do engagement ainda é insuficiente na medida em que poucos estudos foram realizados e estes foram de natureza transversal. O engagement no trabalho está positivamente associado com as características laborais que podem ser listadas como os recursos, motivadores ou energizadores, assim como apoio social de colegas de trabalho e o feedback de seu superior, feedback de performance, coaching, autonomia no trabalho, variedade de tarefas e facilidades de treinamento (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2001, 2003; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003; Schaufeli & Bakker, in press). Sonnentag (2003) mostrou que o nível de trabalho experienciado está positivamente relacionado com a extensão a qual os empregados se recuperam de seu dia de trabalho. Além disso, o engagement no trabalho está relacionado positivamente com auto-eficácia (Salanova et al., 2001), parecendo que a auto-eficácia pode tanto preceder o engagement, como o proceder (Salanova, Bresó e Schaufeli, 2003). Isto significa que uma espiral crescente pode existir: a auto-eficácia gera o engagement, e em resposta aumenta as crenças de auto-eficácia, e assim por diante. De forma similar, um estudo recente com estudantes, ainda não publicado, mostrou que a performance na faculdade está correlacionada positivamente com o engagement (Waegenmakers, 2003). Em uma pesquisa envolvendo três países revelou que

o engagement é relacionado positivamente com a performance acadêmica auto-percebida (Schaufeli et al., 2002b). Além do mais, parece que os trabalhadores que levam sentimentos positivos do seu trabalho para casa, ou quem – vice versa – levam as experiências positivas de casa para o trabalho, apresentam altos níveis de engagement quando comparados a aqueles que não tem uma visão positiva de um dos ambientes (Montgomery et al., 2003). Finalmente, em um estudo com casais em que ambos trabalham mostrou que os níveis de vigor e dedicação da esposa contribuem com os níveis de vigor e dedicação do marido respectivamente, mesmo quando há várias demandas tanto em relação ao trabalho quanto à casa (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003). O mesmo se aplica aos níveis de engagement do marido, que influenciam os níveis de engagement da esposa. Isso significa que o engagement influencia ambos os parceiros. Até agora, dois estudos longitudinais foram efetuados sobre as possíveis causas do burnout. O estudo de Bakker et al (2003) entre trabalhadores de uma companhia de fundo de pensão mostrou que os recursos de trabalho assim como o suporte dos colegas e a autonomia no trabalho estão relacionados positivamente com os níveis de engagement que foram medidos dois anos depois. Também se constatou que os trabalhadores com engagement conseguem administrar seus recursos no trabalho. Bakker, Salanova, Schaufeli e Llorens (2003) encontraram resultados similares entre professores espanhóis.

- Possíveis conseqüências do engagement no trabalho: As possíveis conseqüências do engagement no trabalho estão relacionadas às atitudes positivas concernentes à organização, como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e baixa rotatividade (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2000; Schaufeli & Bakker, sendo impresso; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003), mas também a comportamentos organizacionais positivos, como iniciativa pessoal e motivação para a aprendizagem (Sonnentag, 2003), trabalhar horas extras (Salanova, Agut & Peiró, 2003), e comportamento pró-ativo (Salanova et al., 2003). Além disso, há alguns indicadores de que o engagement é relacionado positivamente à saúde, ou seja, baixos níveis de depressão e estresse (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003) e queixas psicossomáticas (Demerouti et al., 2001). Finalmente, parece que o engagement no trabalho está relacionado positivamente à performance no trabalho. Por exemplo, um estudo entre cem hotéis espanhóis e restaurantes mostrou que os níveis de engagement no trabalho tinham um impacto positivo no serviço desses hotéis e restaurantes, e que prediziam o trabalho extra dos funcionários e a satisfação do cliente (Salanova, Agut & Peiró, 2003). É importante notar que nesse estudo, a performance no trabalho foi medida de forma independente dos funcionários, sendo questionado em uma entrevista com clientes a satisfação com o serviço recebido.
- Engagement no trabalho com um medidor do processo de motivação: Os achados anteriores sobre as possíveis causas e conseqüências sugerem que o engagement no trabalho pode ser um mediador entre os recursos laborais de um lado, e atitudes positivas no trabalho e comportamentos no trabalho do outro. Em um estudo recente, Schaufeli e Bakker (in press) testaram esse modelo em quatro amostras de diferentes tipos de organizações. Em suas estruturas haviam estressores no trabalho, burnout e queixas de saúde. Os autores encontraram evidências da existência de dois tipos de processo: (1) um processo de problemas de saúde ou erosão, na qual os estressores laborais e a falta de recursos no trabalho estavam associados com o burnout, que está relacionado com os problemas de saúde e as atitudes negativas diante do trabalho; (2) um processo motivacional no qual a presença de recursos laborais estão associados ao engagement no trabalho, que está assim, associado com atitudes positivas diante o trabalho. Outros estudos confirmaram o papel mediador do engagement no trabalho. Essencialmente, os resultados de Schaufeli e Bakker (sendo impresso) foram replicados por Hakanen, Schaufeli & Bakker (2003) em um estudo com uma ampla amostra de professores finlandeses. Além disso, os resultados do estudo de Salanova, Agut & Peiró (2003) corroboram com o modelo de Schaufeli e Bakker (sendo impresso): engagement no trabalho possui um importante papel entre os recursos laborais (ex. equipamento técnico, participação em decisões) e o serviço e o desempenho laboral (i. e., horas extras e satisfação do cliente). Em outro estudo, entre mais de 500 trabalhadores da área da tecnologia da informação e comunicação, Salanova et al., (2003) observaram que o engagement no trabalho mediava a relação entre a disponibilidade de recursos (feedback de performance, variedade de tarefas e controle sobre o trabalho) e comportamento organizacional pró-ativo.
- Engagement no trabalho como um fenômeno coletivo: Engagement no trabalho não é apenas um fenômeno individual, mas também ocorre em grupos; Isto é, parece que trabalhadores em algumas equipes ou partes de uma organização possuem mais engagement do que em outras (Salanova, Agut & Peiró, 2003; Taris, Bakker, Schaufeli & Schreurs, 2003). O engagement não é restrito ao trabalhador individual, mas grupos de trabalhadores podem também se diferenciar em níveis de engagement. Bakker e Schaufeli (2001) observaram em um estudo que incluía 130 equipes de

diferentes organizações, que o nível coletivo de engagement da equipe está associado com o nível individual de engagement nos membros da equipe: quanto mais engagement na equipe, mais engagement em seus componentes. Além disso, parece que as equipes com engagement eram capazes de adquirir mais recursos laborais do que as equipes com menos engagement, que geravam um impacto positivo no nível de engagement dos indivíduos da equipe. Esse chamado engagement coletivo foi também estudado por Salanova, Llorens, Cifre, Martinez & Schaufeli (2003). Como resultado eles encontram que os grupos de alunos que tiveram que lidar com uma determinada tarefa durante um período de pressão apresentaram altos níveis de engagement coletivo, no entanto isso ocorria apenas quando o grupo sentia-se competente para resolver a tarefa. Quando o grupo sentia que não tinha competências para resolvê-lo, os níveis de engagement coletivo eram baixos. Infelizmente, o efeito do engagement no desenvolvimento da tarefa não foi investigado neste estudo. Finalmente, as discussões anteriores resultaram no estudo de Bakker et al. (2003) no qual casais que trabalham “contagiavam” o engagement; isto é, pode-se passar para o parceiro e vice-versa. Este processo de transferência no qual uma pessoa “contagia” o engagement para outra pode ser responsável pelo surgimento de formas coletivas do engagement.

Resumindo: Estudos de validação realizados com o UWES mostram que o engagement no trabalho é realmente associado negativamente com o burnout, porém a associação entre vigor e exaustão, e entre dedicação e desumanização, são menos fortes do que era esperado. Além disso, o engagement pode ser diferenciado do workaholism. Particularmente os recursos no trabalho funcionam como motivadores do engagement no trabalho e, em consequência disso, trabalhadores com engagement apresentam atitudes positivas em relação ao seu trabalho, apresentando uma boa saúde mental, assim como parecem ter um melhor desempenho do que os sem engagement. Finalmente, o engagement não é restrito ao indivíduo, mas pode “contagiar” outros funcionários, levando ao que pode ser denominado engagement coletivo.

4. Qualidade psicométrica da versão holandesa

Abaixo, os resultados da qualidade psicométrica do UWES são descritos usando uma base de dados de língua holandesa, formado por estudos holandeses e belgas sobre diferentes grupos ocupacionais, assim como uma base de dados internacional que inclui informações de diversos países. Primeiramente, a análise psicométrica da base de dados da língua holandesa é apresentada e, posteriormente, a base de dados internacional. Uma estrutura similar é usada em ambos os casos: primeiro a composição da base de dados é discutida e depois, nos resultados, são apresentadas as análises com as características de distribuição dos itens, a consistência interna das subescalas, a estrutura fatorial do UWES, a relação com o burnout, idade e sexo, bem como as diferenças entre os grupos profissionais (na base de dados holandesa) e entre países (base de dados internacional). Finalmente, a versão breve do UWES é apresentada, assim como a versão adaptada para estudantes.

4.1 Descrição da base de dados holandesa

Por motivos de avaliação psicométrica do UWES, uma base de dados compilou 25 estudos que foram conduzidos de 1999 a 2003 na Holanda e Bélgica. Esses estudos foram realizados em uma única organização, às vezes incluindo várias áreas, incluindo grupos de profissionais específicos como fazendeiros ou médicos (veja tabela 1).

Em 11 dos 25 estudos da base de dados foi usado o UWES-17 (N = 2.313), enquanto nos 14 estudos restantes foi usado o UWES-15 (N = 7.366). Como mencionado anteriormente, o UWES-15 é usado para análise psicométrica porque assim os 9.679 respondentes podem ser incluídos. Porém, as análises foram feitas simultaneamente com o UWES-17 e a versão breve UWES-9 (veja 4.7). Nos casos em que os resultados das análises diferiram dos obtidos pelo UWES-15, isso está mencionado no texto.

Tabela 1: Composição da base de dados da versão do UWES de língua holandesa

	Estudo	N	%
1	Trabalhadores de uma empresa de seguro	86	.9
2	Consultores de uma empresa de computadores*	80	.8
3	Trabalhadores de solo de uma empresa aérea	82	.8
4	Trabalhadores de um Call Center de uma empresa telefônica*	477	4.9
5	Professores e responsáveis pela administração em uma faculdade profissionalizante*	1003	10.4
6	Funcionários de empresa jurídica*	57	.6
7	Policiais militares*	3042	31.4
8	Trabalhadores de um fundo de pensão*	507	5.2
9	Trabalhadores de uma empresa de seguros*	381	3.9
10	Trabalhadores de um canal de rádio e TV local*	84	.9
11	Médicos que completaram um instrumento de acompanhamento de carreira	655	6.8
12	Policiais	99	1.0
13	Médicos e enfermeiras da unidade cirúrgica de um hospital universitário	104	1.1
14	Trabalhadores de um hospital psiquiátrico*	84	.9
15	Funcionários públicos	74	.8
16	Trabalhadores de um hospital psiquiátrico	204	2.1
17	Voluntários que responderam um anúncio de jornal	124	1.3
18	Empresários de uma empresa de telecomunicações	587	6.1
19	Trabalhadores manuais de uma empresa de processamento de comida	111	1.0
20	Participantes de um workshop sobre o melhoramento da eficácia pessoal no trabalho	121	1.3
21	Agricultores e horticulturistas de uma rede do Dutch Economic Agricultural Institute*	382	3.9
22	Agricultores Belgas	496	5.1
23	Funcionários públicos belgas de várias organizações	590	6.1
24	Trabalhadores manuais belgas de uma empresa automotiva*	64	.7
25	Enfermeiras belgas	199	2.1
	Total	9.679	100

Nota: * O UWES-15 foi respondido.

A base de dados inclui 42,8% de homens e 57,2% de mulheres e a variância de idades foi de 15 a 81 anos ($M = 38,2$ anos; $DP = 10,51$). A maior parte dos trabalhadores eram holandeses (86%), e o restante belgas. Em ambos os países, uma versão do UWES holandesa foi utilizada. A tabela 2 apresenta os grupos ocupacionais que foram incluídos na base de dados.

Tabela 2: Grupos ocupacionais da base de dados da versão holandesa do UWES

Grupo Ocupacional	N	%
Agricultores e horticulturistas	844	9.1
Trabalhadores manuais	301	3.1
Trabalhadores de um hospital	264	2.7
Funcionários públicos	1.645	16.9
Trabalhadores de um hospital psiquiátrico	288	2.9
Médicos	655	6.8
Enfermeiras	201	2.1
Servidores civis	229	2.4
Trabalhadores de uma faculdade	1003	10.4
Policiais militares	3145	32.5
Empresários	638	6.6
Trabalhadores manuais	363	3.8
Diversos	63	0.6
Informação faltando	48	0.4
Total	9679	100.0

Os estudos incluídos na base de dados são a melhor representação para uma organização em particular, ou para um grupo organizacional específico, assim como policiais militares, ou agricultores e horticultores holandeses. Como consequência, a base de dados não é representativa para a população holandesa ou belga. Porém, a base de dados é heterogênea em relação aos grupos, indo de trabalhadores manuais a executivos, de trabalhadores de um hospital psiquiátrico a cirurgiões de um hospital universitário. Também, a base de dados é composta por trabalhadores que lidam predominantemente com pessoas (na área de saúde e educação), coisas ou estoques (ex. produtores de linha, agricultores) ou informação (empresários); uma distinção pode ser feita entre o objeto com o qual esses trabalhadores lidam diariamente (Fine & Cronshaw, 1999). Além disso, mesmo que a base de dados não seja significativa, é heterogênea o bastante para que sejam feitas análises psicométricas.

4.2 Características das distribuições dos itens

Foi analisada a extensão da distribuição de freqüências dos itens do UWES desviando da normalidade de acordo com a assimetria e curtose. Parece que em geral, os itens estão normalmente distribuídos entre as amostras. De acordo com a assimetria, desvios do valor menor crítico de 1.96 foram encontrados nos itens DE01 (em uma única amostra: 2.5) e AB01 (em três amostras: <2.6). O desvio em termos da curtose é um pouco mais freqüente, mas não muito sério: os itens DE01 (em duas amostras: <6.2), item AB01 (em cinco amostras: <8.8), item VI01 (em duas amostras: <4.1), item DE02 (em uma amostra: 4.2) e VI02 (em duas amostras: <34). Talvez, exceto pelo item AB01, os desvios não são problemáticos.

4.3 Consistência Interna

A tabela 3 mostra a consistência interna (α de Cronbach) das escalas das diversas versões do UWES (para a versão breve do UWES-9, ver 4.7). Os valores de α foram computados pelo total da base de dados assim como os estudos individuais. A tabela 3 apresenta os intervalos de α assim como a média (Md). O segundo é baseado nos 15 estudos (N = 9679) incluindo o UWES-9 e UWES-15, e os outros 11 estudos (n = 2313) utilizando-se do UWES-17. Pode ser visto na tabela 3 que a consistência interna é boa tanto para a versão breve como as longas. Além disso, as consistências internas estão acima do critério .60 que é recomendado para o desenvolvimento de testes (Nunnally & Bernstein, 1994).

Tabela 3: α de Cronbach das escalas do UWES

Escala	UWES-9 (N = 12.631)			UWES- 15 (N = 12.631)			UWES-17 (N = 12.161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.84	.84	.75 - .91	.86	.86	.81 - .90	.83	.86	.81 - .90
Dedicação*	.89	.89	.83 - .93	.92	.91	.88 - .95	.92	.92	.88 - .95
Absorção	.79	.79	.70 - .84	.81	.81	.75 - .87	.82	.80	.70 - .88

Nota: * As escalas de dedicação do UWES-15 e UWES-17 são idênticas.

É interessante que a escala de 6 itens de vigor não é mais consistente internamente que a escala de 5 itens, porém a escala de absorção de 5 itens parece ser mais consistente internamente do que a escala de 6 itens. A segunda parece particularmente pela comparação dos valores de α entre os estudos. Por que, a princípio, o α de Cronbach aumenta de acordo com o tamanho do teste, os valores de α das escalas do UWES-9, que somente inclui 3 itens, são um pouco mais baixas do que seus valores correspondentes no UWES-15 e UWES-17. Porém, a consistência interna das versões breves excede os critérios aceitos para os valores de $\alpha \geq .70$ (Nunnally & Bernstein, 1994).

Conclusão: todas as escalas do UWES possuem alta consistência interna. Além disso, adicionando outro item à escala de vigor e absorção, não aumenta a sua consistência interna; ao contrário, parece que há um leve declínio. Em outras palavras, de acordo com a consistência interna, os dois itens extras (VI06 e AB06) podem ser eliminados. Esta é mais uma razão para que sejam focadas as qualidades psicométricas do UWES-15.

A tabela 4 mostra as consistências internas dos escores totais dos UWES. No próximo parágrafo será argumentado que em alguns momentos é preferível utilizar-se do escore das três subescalas. Como pode ser visto pela tabela, o total das três escalas possuem uma alta consistência interna.

Tabela 4: Valores do α de Cronbach total das escalas do UWES

	N	Total	Média	Intervalo
UWES-9	9.679	.93	.93	.89 - .97
UWES-15	9.679	.92	.94	.90 - .96
UWES-17	2.313	.94	.94	.91 - .96

4.4 Estrutura dos fatores e intercorrelações

A fim de investigar a estrutura dos fatores do UWES, um número de análises fatoriais foram elaboradas. As análises foram primeiramente elaboradas utilizando o total da base de dados, seguido da análise de todo os estudos individualmente de forma separada usando o denominado Multiple Group Factor. Para aumentar o poder estatístico, apenas os estudos contendo mais que 200 funcionários foram incluídos na análise. Isto significa que para o UWES-9 e o UWES-15 foram analisados 10 estudos (N = 8.120) e para os UWES-17 apenas 2 (N = 1.242).

Utilizando a abordagem de dois passos é possível acessar o ajuste de uma solução de fatores particulares para as informações de todo o grupo do banco de dados, assim como acessar a extensão a qual a solução do fator é invariável entre os estudos separadamente. O ajuste unifatorial também é acessado, assim como o ajuste trifatorial que assume que os três aspectos do engagement no trabalho (vigor, dedicação e absorção) são independentes, mas correlacionados (tabela 5). Em outras palavras, é investigado se o engagement no trabalho é um constructo unidimensional ou tridimensional.

Tabela 5: O ajuste da solução unifatorial e trifatorial do UWES

Modelo	N	χ^2	Df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
UWES-9									
Unifatorial	9.679	4.394,38	27	.90	.83	.13	.92	.90	.92
Unifatorial MG	8.120	3.838,04	270	.90	.83	.04	.92	.90	.92
Trifatorial	9.679	2.296,23	24	.95	.91	.10	.96	.94	.96
Trifatorial MG	8.120	2.197,85	240	.95	.90	.03	.95	.94	.96
UWES-15									
Unifatorial	9.679	10.937,76	90	.85	.80	.11	.89	.87	.89
Unifatorial MG	8.120	1.026,80	900	.83	.77	.04	.87	.86	.88
Trifatorial	9.679	7.798,57	87	.89	.85	.10	.92	.90	.92
Trifatorial MG	8.120	8.273,85	870	.87	.81	.03	.90	.89	.91
UWES-17									
Unifatorial	2.313	3.554,65	119	.83	.78	.11	.87	.85	.87
Unifatorial MG	1.242	2.333,28	238	.78	.72	.08	.82	.81	.84
Trifatorial	2.313	2.637,97	116	.87	.83	.10	.90	.89	.91
Trifatorial MG	1.242	1.859,93	232	.82	.77	.08	.86	.85	.87

Nota: MG = Multiple-group method; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index.

A tabela 5 mostra que o ajuste da solução trifatorial é superior a solução unifatorial. Porém, de acordo com o UWES-9, o modelo unifatorial também é aceitável; pois os valores relativos dos índices de ajuste (NFI, NNFI e CFI) excedem o valor crítico de .90 (Byrne, 2001)⁷. Além disso, a solução unifatorial ou trifatorial do UWES-9 é relativamente invariável entre os 10 estudos de língua holandesa que foram

⁷ A princípio. O RMSA deve ser menor que .08 ou ao menos .10 (Byrne, 2001), mas em amostras grandes um valor um pouco maior do RMSA é geralmente observado.

incluídos na análise. Pode-se inferir pelo resultado encontrado que o ajuste dos dois modelos no total dos grupos não se desvia substancialmente do ajuste que é obtido utilizando o MG-method (isto indica que os fatores e as covariações entre os fatores são invariáveis entre os grupos ocupacionais). A solução trifatorial do UWES-15 também é invariável entre os 10 estudos envolvidos, porém um pouco menos extenso. E em relação ao UWES-17, há uma grande diferença entre o ajuste de ambas as amostras que foram incluídas, o que indica uma pobre invariância.

Mesmo que o ajuste da solução trifatorial pareça ser melhor do que a unifatorial, a correlação entre as três escala do UWES é forte. Isso se aplica a ambas as correlações entre fatores latentes, assim como a correlação entre os escores observados ou manifestos (tabela 6). Em razão das variáveis latentes representarem os “verdadeiros escores”, que são livres da medição de erro, a correlação entre os escores latentes são, por definição, maiores do que as correlações entre os escores observados que incluem a medição do erro.

Tabela 6: Correlações entre os fatores latentes e manifestos do UWES

	Total do grupo		Média		Intervalo	
	Latente	Manifesto	Latente	Manifesto	Latente	Manifesto
UWES-9 (N = 9.679)						
Vigor-Dedicação	.87	.70	.88	.70	.85 - .95	.55 - .80
Dedicação-Absorção	.91	.77	.92	.76	.86 - .98	.66 - .85
Vigor-Absorção	.84	.71	.86	.72	.77 - .92	.59 - .81
UWES-15 (N = 9.679)						
Vigor-Dedicação	.87	.77	.87	.79	.84 - .97	.59 - .86
Dedicação-Absorção	.93	.80	.92	.79	.84 - .98	.65 - .87
Vigor-Absorção	.90	.76	.93	.76	.84 - .98	.60 - .87
UWES-17 (N = 2.313)						
Vigor-Dedicação	.89	.78	.85	.80	.83 - .87	.61 - .84
Dedicação-Absorção	.90	.77	.89	.76	.88 - .90	.62 - .84
Vigor-Absorção	.90	.75	.89	.75	.85 - .92	.55 - .84

A alta correlação entre os fatores (latentes) do UWES sugere que, mesmo psicometricamente falando, lidamos com um instrumento composto por três dimensões e que, por razões práticas, os três fatores tornam-se um fator. Isso se aplica particularmente à versão breve, porque o modelo unifatorial do UWES-9 ajustou-se melhor aos dados (veja tabela 5).

Conclusão: O engajement no trabalho, que é acessado pelo UWES pode ser considerado tanto como um constructo unidimensional como tridimensional. As altas correlações entre as três dimensões (veja tabela 6) e os altos valores do α de Cronbach para o total da escala respalda o modelo unidimensional, porém o ajuste do modelo de três dimensões é maior e respalda a existência de três subescalas (ao menos para o UWES-15 e UWES-17) (veja tabela 5).

No caso de se querer diferenciar as três dimensões, é óbvio que o instrumento tridimensional deve ser usado. Esse pode se dar quando o engajement no trabalho está incluído em um modelo estrutural, onde os fatores latentes do engajement podem ser representados pelos três fatores manifestos. Porém, quando se está interessado no conceito de engajement e não em suas partes consistentes, o escore total (o da versão breve) deve ser utilizado. Já que as três escalas do UWES são fortemente correlacionadas, não devem ser usadas simultaneamente em análises de regressões multivariadas para evitar problemas com a multicolinearidade. Neste caso, é preferível utilizar o escore total.

4.5 Relações com o burnout

Em 15 estudos da base de dados ($N = 6.726$) o Utrecht Burnout Scale (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) – a versão holandesa do Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS; Maslach, Leiter & Jackson, 1986) – foi também incluído. Isso permite um exame das correlações entre as três dimensões do burnout – exaustão, desumanização e eficácia profissional – e engagement no trabalho. É esperado que o burnout e o engagement sejam negativamente correlacionados, especialmente entre o vigor e a exaustão, e a dedicação e o desumanização (veja item 1). A tabela 7 apresenta as correlações que foram obtidas em um total de 6.767 trabalhadores, assim como a média e o intervalo de correlação que foram encontrados nos 15 estudos separadamente.

Tabela 7: Correlação entre o burnout (UBOS) e o engagement no trabalho (UWES) ($N = 6.726$)

		Vigor	Dedicação	Absorção	UWES
Exaustão	Correlação no total do grupo	-.38	-2.6	-1.5	-2.8
	Média	-.40	-3.3	-1.9	-3.6
	Intervalo	-2.9 - -.71	-2.1 - -.51	-.10 - -.43	-.22 - -.58
Desumanização	Correlação no total do grupo	-.50	-.66	-.46	-.60
	Média	-.53	-.65	-.44	-.61
	Intervalo	-.40 - -.65	-.55 - -.73	-.34 - -.55	-.50 - -.70
Reduzida Eficácia Profissional	Correlação no total do grupo	-.66	-.67	-.55	-.68
	Média	-.65	-.70	-.56	-.70
	Intervalo	-.58 - -.74	-.63 - -.78	-.44 - -.69	-.60 - -.75

Nota: UBOS = Utrecht Burnout Scale

Todas as correlações nos 15 estudos entre as escalas de burnout e engagement são negativas e, sem exceção, significante. As três escalas do engagement são mais fortemente relacionadas com a (reduzida) eficácia profissional, o que pode ter sido causado pelo fato de que os itens de eficácia serem escritos de forma positiva e foram revertidas para serem acessadas como ineficácia (veja item 3). Como esperado, a dedicação é fortemente correlacionada negativamente com a desumanização mas, ao contrário das expectativas, a correlação entre o vigor e a exaustão é relativamente baixa. Em outras palavras, trabalhadores com engagement não são desumanizados, sentem-se competentes em seu trabalho e – em um nível menor – não se sentem fatigados.

4.6 Relações entre a idade e o sexo

As três escalas do UWES correlacionam-se de forma fraca e positiva com a idade: vigor $r = .05$, dedicação $r = .14$, e absorção $r = .17$. A correlação com a idade e o total do UWES é de .14. Além disso, trabalhadores mais velhos sentem-se com mais engagement. Porém a porcentagem de variância é baixa, sendo menos de 2%.

Os homens ($N = 5.450$) apresentam escores mais altos do que as mulheres em dedicação e absorção ($N = 4.066$), porém não há diferença entre os sexos nos níveis de vigor. Além disso, os homens apresentam um maior escore total no UWES-15 comparado às mulheres. Mesmo que essas diferenças sejam significativas estatisticamente, não apresentam significância prática porque seu tamanho é muito pequeno. O escore principal para homens em dedicação e absorção é 4.02 e 3.65, respectivamente, enquanto o valor principal para as mulheres é 3.90 e 3.48. Além disso, as diferenças entre os sexos considerando dedicação e absorção são .12 e .17, respectivamente; o que é muito menos do que um desvio padrão. O escore padrão do UWES-15 para homens é 3.89 contra 3.77 em mulheres; uma pequena diferença de .12, o que é, novamente, muito menor do que um desvio padrão. Desde que os níveis principais de engagement não se diferenciam muito entre homens e mulheres, decidiu-se não computar escores normativos relativos ao sexo.

4.7 Diferenças entre grupos ocupacionais

Geralmente, as diferenças entre os níveis principais do engagement em vários grupos ocupacionais são significativos, mas relativamente pequenos, e eles quase nunca excedem o tamanho de um desvio padrão. Todavia, um padrão particular é observado onde os agricultores e executivos, que exibem os maiores escores em todas as dimensões, e os trabalhadores manuais e médicos, que mostram os escores mais baixos. O fato dos níveis de engagement serem tão baixos entre os médicos é algo surpreendente, mas pode ser explicado pela particular composição da amostra. Os médicos que foram incluídos na base de dados preencheram um questionário computadorizado pela Internet – incluindo o UWES – que fazia parte do denominado “monitoria de carreira” (Bakker, Schaufeli, Bulters, Van Rooijen & Tem Broek, 2002). O objetivo do projeto de monitoria de carreira era atingir os médicos que tivessem qualquer tipo de problemas na carreira. Além disso, é plausível que o grupo específico de médicos pode ter mostrado baixos escores de engagement em relação ao seu trabalho. Essa pode, então, ser a razão por estar participando desse projeto. Além disso, cada uma das três dimensões do engagement também mostra um padrão particular de acordo com os padrões altos ou baixos do grupo ocupacional. Por exemplo, donas de casa não são muito vigorosas, mas sentem-se dedicadas, já os policiais militares sentem-se moderadamente vigorosos, mas não sentem-se dedicados nem absorvidos pelo seu trabalho.

As tabelas de 8 a 10 mostram as médias e os desvios padrões dos três grupos ocupacionais com os mais altos e baixos escores em cada dimensão do UWES, assim como o total de questionários. Somente para o vigor e a absorção há diferenças entre os grupos de maior escore e o menor escore, excedendo a um desvio padrão, o que indica uma diferença relevante. Devido aos valores principais da variação dos grupos ocupacionais não se diferirem sistematicamente, nenhuma norma específica da ocupação foi computada.

Tabela 8: Níveis de vigor para grupos ocupacionais diversos (UWES-15)

Grupo ocupacional	N	Média	Desvio Padrão
<i><u>Escores mais altos</u></i>			
Empresários	632	4.29	1.03
Agricultores	875	4.22	1.06
Funcionários Públicos	1.826	4.15	1.11
<i><u>Escores mais baixos</u></i>			
Donas de casa	84	3.71	1.03
Trabalhadores manuais	376	3.67	1.23
Médicos	655	3.04	0.92
<i>Total de grupos</i>	9.679	3.99	1.10

Tabela 9: Níveis de dedicação para grupos ocupacionais diversos (UWES-15)

Grupo ocupacional	N	Média	Desvio Padrão
<i><u>Escores mais altos</u></i>			
Agricultores	875	4.27	1.03
Empresários	632	4.26	1.06
Donas de casa	84	4.25	1.11
<i><u>Escores mais baixos</u></i>			
Trabalhadores manuais	376	3.78	1.03
Policiais militares	3.193	3.66	1.23
Médicos	655	3.29	0.92
<i>Total de grupos</i>	9.679	3.91	1.10

Tabela 10: Níveis de absorção para grupos ocupacionais diversos (UWES-15)

Grupo ocupacional	N	Média	Desvio Padrão
<i>Escores mais altos</i>			
Agricultores	875	4.10	1.10
Empresários	632	3.98	1.08
Enfermeiras	201	3.92	1.04
<i>Escores mais baixos</i>			
Policiais militares	3.193	3.35	1.17
Trabalhadores manuais	376	3.34	1.27
Médicos	655	2.96	1.92
<i>Total de grupos</i>	9.679	3.58	1.18

Tabela 11: Escore total para grupos ocupacionais

Grupo ocupacional	N	Média	Desvio Padrão
<i>Escores mais altos</i>			
Agricultores	875	4.24	1.04
Empresários	632	4.22	1.00
Funcionários Públicos	1.826	3.97	1.12
<i>Escores mais baixos</i>			
Policiais militares	3.193	3.69	1.12
Trabalhadores manuais	376	3.63	1.24
Médicos	655	3.10	0.87
<i>Total de grupos</i>	9.679	3.82	1.10

4.8 Versão resumida

Para abreviar as escalas do UWES para três itens no máximo, um processo iterativo foi elaborado, no qual cada amostra foi analisada separadamente. Primeiro, para cada escala, o item mais característico desta foi selecionado. Depois, o item foi acrescentado aos itens restantes da escala em particular. O item com o maior valor de β na maior parte das amostras foi adicionado ao item inicial. No próximo passo, a soma, destes dois itens foi posto nos itens restantes da escala, e novamente o item com o maior valor de β na maior parte das amostras foi adicionado aos dois itens que foram previamente selecionados. Estes três itens constituem a versão final daquela escala.

Como o item mais característico de vigor foi “*Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia*” (VI01). Este item foi suplementado para os próximos dois passos por “*No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)*” (VI02) e “*Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar*” (VI03), respectivamente. Os valores de α de Cronbach variaram de .75 a .91 (média: .84) entre 25 estudos. As correlações com as versões de 5 e 6 itens variaram entre .95 e .97 (média: .96), e .93 e .96 (média: .96) respectivamente.

Para a dedicação foi selecionada como o item mais característico “*Estou entusiasmado com o meu trabalho*” (DE02). Este item foi suplementado pelo “*Estou orgulhoso com o trabalho que realizo*” (DE04) e “*Meu trabalho me inspira*” (DE03), respectivamente. Os valores de α de Cronbach variaram de .83 a .96 (média .94).

Como o item mais característico de absorção foi selecionado “*Sinto-me envolvido com o trabalho que faço*” (AB04). item foi suplementado pelo “*Deixo-me levar pelo meu trabalho*” (AB05) e “*Sinto-me feliz quando trabalho intensamente*” (AB03), respectivamente. Os valores de α de Cronbach variaram de .75 a .94 (média .79). As correlações com as versões de 5 e 6 itens variaram entre .92 e .96 (média: .95), e .88 e .94 (média: .92) respectivamente.

Os valores de α de Cronbach do instrumento incluindo os 9 itens variou de .89 a .97 (média: .93).

4.9 Versão para estudantes

Além de uma versão para trabalhadores, uma versão do UWES para estudantes também foi desenvolvida. O UWES-S (ver apêndices). Comparada com a versão para trabalhadores, alguns itens foram reescritos, trocando a palavra trabalho por estudo.

Dois grupos de informações independentes estão disponíveis, ambas da Social Faculty of Utrecht University, que em 2000 (N= 292) e 2003 (N= 235) completaram a versão de 17 itens do UWES-S. O grupo de informações completo (N = 527) é utilizado para a análise psicométrica que é mostrada abaixo. A maioria da amostra total é composta por mulheres (88%), e os 12% restantes são homens; a idade variou entre 18 e 49 anos, com a média de 22.8 anos (DP= 3.08).

Todos os itens do UWES-S são distribuídos normalmente. Nem a assimetria e nem a curtose de nenhum item excede o valor crítico de 1.96. Os valores de α de Cronbach para o vigor original (6 itens), dedicação (5 itens) e absorção (6 itens) são de .63, .81 e .72 respectivamente. A consistência interna da escala de vigor satisfaz o critério de .60 para o desenvolvimento de novas escalas de medida, porém as outras duas escalas excedem o critério de $\geq .70$ para o estabelecimento de escalas (Nunnally & Bernstein, 1994).

Um procedimento similar foi elaborado como salientado em 4.7 para o desenvolvimento da versão breve do UWES-S, que resultou em três idênticos itens para vigor (*"Sinto-me forte e com vigor quando estudo ou vou para as aulas"*; *"Estou entusiasmado com os meus estudos"*; *"Quando acordo de manhã, tenho vontade de ir para a aula"*) mas três itens diferentes para dedicação (*"Eu considero meus estudos repletos de significado e propósito"*; *"Meu estudo me inspira"*; *"Tenho orgulho dos meus estudos"*) e absorção (*"O tempo voa quando estou estudando"*; *"Quando estou estudando, esqueço tudo ao meu redor"*; *"Estou imerso (compenetrado) nos meus estudos"*). Os valores de α de Cronbach para as três escalas breves são .73, .76 e .70, respectivamente, e .84 para a escala de 9 itens. Além disso, todas as escalas possuem uma boa consistência interna, satisfazendo o critério de .70.

A tabela 12 mostra os resultados da análise dos fatores confirmatórios para acessar o ajuste da solução unifatorial e trifatorial do UWES-S.

Tabela 12: Os ajustes da solução unifatorial e trifatorial do UWES-S (N = 572)

Modelo	χ^2	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
UWES-S-17								
Unifatorial	1.929,52	238	.80	.74	.08	.81	.80	.83
Trifatorial	59,00	116	.89	.86	.08	.82	.83	.85
UWES-S-9								
Unifatorial	173,78	27	.93	.88	.10	.88	.86	.89
Trifatorial	92,75	24	.96	.93	.07	.93	.92	.95

Nota: MG = Multiple-group method; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index.

Em todos os casos, o modelo trifatorial é superior do que o modelo unifatorial em relação ao ajuste. Além disso, a hipótese do modelo trifatorial do UWES-17 não se ajusta bem aos dados. Isso é causado em maior parte por alguns itens de vigor; esses itens foram eliminados para que os dados se ajustassem melhor.

A tabela 13 mostra as correlações entre os fatores latentes, resultando a confirmação da análise dos fatores assim como os manifestos ou escores observados na escala. Como foi notado anteriormente, o primeiro por definição é maior que o segundo. Comparando com a tabela 6, correlações entre as escalas, a versão de estudantes é menor do que a versão para trabalhadores.

Tabela 13: Correlação entre as escalas do UWES-S (N = 572)

	UWES-S-17 (manifesto)	UWES-S-9 (manifesto)	UWES-S-9 (latente)
Vigor – Dedicção	.53	.58	.76
Dedicção – Absorção	.51	.48	.70
Vigor – Absorção	.67	.58	.81

Baseado na consistência interna assim como no modelo trifatorial, a versão breve do UWES-S é preferível à original de 17 itens. Como no caso da versão para trabalhadores, o escore total, assim como o escore das três subescalas da versão breve para estudantes, pode ser utilizada como indicadores de engagement.

Engagement entre estudantes (UWES-S-9) é correlacionado de forma fraca com a idade: vigor $r = .23$, dedicação $r = .13$ e absorção $r = .15$. Quanto mais velhos são os estudantes, com mais engagement se sentem. Níveis de engagement (UWES-S-9) não apresentam diferenças significativas entre estudantes homens e mulheres.

Além do UWES-S, todos os estudantes também completaram a versão para estudantes do UBOS – a versão holandesa do MBI-GS (Schaufeli et al., 2002b). A tabela 4 mostra a correlação entre o burnout e o engagement entre estudantes.

Tabela 14: Correlação entre o UWES-S-9 e o UBOS-S (N = 572)

	Vigor	Dedicção	Absorção
Exaustão	-.16	-.07	-.07
Desumanização	-.35	-.60	-.26
Eficácia Reduzida	-.56	-.53	-.46

Diferente das expectativas, mas em acordo com os resultados entre os trabalhadores, vigor e exaustão são apenas relacionadas negativamente de forma fraca. Porém, como esperado, a correlação entre dedicação e desumanização é forte. Como entre os trabalhadores, as correlações com a eficácia reduzida são as maiores. (veja tabela 7).

5. Versões em outras línguas

Abaixo, a qualidade psicométrica do UWES é investigada utilizando a base de dados internacional, incluindo estudos entre diferentes grupos ocupacionais de diversos países. Primeiramente, a composição da base de dados é discutida e posteriormente os resultados de várias análises psicométricas são apresentadas. Finalmente, uma versão breve do UWES é apresentada, assim como uma versão adaptada para estudantes.

5.1 Descrição da base de dados de outras línguas

Com o objetivo de analisar as evoluções psicométricas do UWES, a base de dados foi compilada e inclui 23 estudos que foram conduzidos entre 1999 e 2003 em 9 países. Esses estudos foram realizados em uma única organização, às vezes incluindo diferentes lugares, ou incluindo grupos profissionais específicos como professores ou policiais.

Tabela 15: Os países incluídos na base de dados internacional do UWES

	País	N	%
1	Austrália	473	3.7
2	Canadá	267	2.1
3	Finlândia	3.651	28.9
4	França	221	1.7
5	Alemanha	821	6.5
6	Grécia*	470	3.7
7	Noruega	2.349	18.6
8	África do Sul	2.547	20.2
9	Espanha	1.832	14.5
	Total	12.631	100

Nota: * o UWES-15 foi utilizado

Em quase todos os casos o UWES-17 foi usado, exceto em dois estudos gregos (total N = 470) nos quais foram utilizados o UWES-15. Todas as análises foram feitas simultaneamente com o UWES-15, UWES-17 e a versão breve do UWES-9 (veja 5.8). No Canadá, Austrália e África do Sul, a versão em inglês do UWES foi utilizada, enquanto nos outros países foram aplicados os questionários da língua local (veja Apêndice).

A base de dados inclui 46,9% de homens e 53,1% de mulheres, com idades variando de 15 a 80 anos (M = 40,2 anos; DP = 12,9). A tabela 16 apresenta os grupos ocupacionais que foram incluídos na base de dados.

Tabela 16: Grupos ocupacionais incluídos na base de dados internacional do UWES

Grupo Ocupacional	N	%
Trabalhadores do Exército da Salvação	470	3.7
Trabalhadores manuais	1.210	9.6
Trabalhadores de um hospital psiquiátrico	78	.6
Funcionários públicos (comissionados)	1.912	15.1
Servidores Cíveis	147	1.2
Médicos	50	.4
Enfermeiras	385	3.4
Trabalhadores de uma faculdade	428	2.4
Paramédicos	681	5.4
Policiais	2.547	20.2
Professores	2.601	20.6
Empresários	226	1.8
Funcionários públicos (não comissionados)	1.488	11.8
Psicólogos	147	1.2
Informação faltando	258	2.0
Total	12.631	100.0

Os estudos que foram incluídos na base de dados não são representativos para um país específico, nem para um grupo organizacional específico. Amostras de três países incluíram apenas um grupo ocupacional: trabalhadores do exército da salvação australianos, policiais sul-africanos, e vendedores franceses. Porém, a base de dados é heterogênea, não apenas pela composição de diversos países, mas também os grupos ocupacionais que variam de trabalhadores manuais até trabalhadores de uma faculdade. Como na base de dados holandesa, a base de dados internacional também inclui trabalhadores que lidam predominantemente com pessoas (na área da saúde e educação), coisas (ex. trabalhadores manuais) ou informação (gerentes); uma distinção que pode ser feita devido ao objeto de estudo ser o trabalho (Fine e Cronshaw, 1999). Além disso, mesmo que a base de dados não seja significativa, é heterogênea o bastante para a realização de análises psicométricas.

5.2 Características da distribuição dos itens

Foi checado nas amostras dos 9 países, separadamente, qual a extensão da distribuição das frequências dos itens do UWES se desviavam da normalidade de acordo com a assimetria e a curtose. O que parece geralmente, os itens estão normalmente distribuídos. Apenas na França e na Alemanha desvios do valor crítico de 1.96 foram encontrados. De acordo com a assimetria, os itens foram o DE01 e AB01 (Alemanha) e VI01, VI02, VI03, VI06, DE01, DE02, DE05, AB02 e AB06 (França). Exceto pela curtose de DE01 (Alemanha), e VI01 e AB02 (França), todos os desvios da normalidade foram baixos (i. e. <3.0). Pode-se concluir que, com apenas algumas exceções, na amostra dos dois países os itens de engajamento no trabalho estão normalmente distribuídos.

5.3 Confiabilidade

Dois aspectos da confiabilidade são considerados: a consistência interna e a confiabilidade teste-reteste, também denominado estabilidade.

Consistência interna

A tabela 17 mostra a consistência interna (α de Cronbach) das escalas das diversas versões do UWES (para a versão breve do UWES-9, veja 5.8). Os valores de α foram computados pelo total da base de dados e também por estudos individualmente. A Tabela 17 mostra o intervalo de α assim como a média (Md), sendo que são baseados nas amostras dos 9 países.

Tabela 17: O α de Cronbach das escalas do UWES

	UWES-9 (N = 12.631)			UWES- 15 (N = 12.631)			UWES-17 (N = 12.161)		
	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo	Total	Md	Intervalo
Vigor	.72	.76	.60 - .87	.80	.80	.56 - .88	.82	.82	.66 - .87
Dedicação*	.84	.87	.74 - .90	.89	.89	.83 - .92	.89	.89	.83 - .92
Absorção	.77	.79	.66 - .85	.81	.82	.73 - .88	.83	.83	.79 - .88
Escore total	.90	.91	.85 - .94	.92	.92	.88 - .96	.93	.93	.88 - .95

Nota: * As escalas de dedicação do UWES-15 e UWES-17 são idênticas.

Como pode ser visto pela tabela 17, a consistência interna é boa para a versão breve assim como para as duas versões longas. Em razão do α de Cronbach aumentar com o tamanho do teste, os valores de α para as escalas do UWES-9, que apenas incluem 3 itens por subescala, é um pouco menor do que os valores correspondente das escalas longas do UWES-15 e UWES-17. (veja também 5.8). Porém, com uma exceção (vendedores franceses) a consistência interna da versão breve excede consideravelmente do critério geralmente aceito para escalas existentes de $\alpha \geq .70$ (Nunnally e Bernstein, 1994). Basicamente, a versão de 6 itens da escala de vigor e absorção que estão incluídas no UWES-17 são um pouco mais consistentes internamente do que a versão de 5 itens do UWES-15. Em apenas uma amostra específica, na de vendedores franceses, há uma grande discrepância observada. O α de Cronbach para a escala de 5 itens de vigor é apenas .56 contra .66 da versão de 6 itens.

Confiabilidade teste-reteste

Há dois estudos longitudinais incluídos na base de dados internacional que permite o acesso da estabilidade do UWES com o passar do tempo. O UWES foi aplicado duas vezes com um intervalo de um ano com 293 trabalhadores do exército da salvação australianos e entre 563 paramédicos noruegueses. Os coeficientes de estabilidade (r_t) são mostrados na tabela 18.

Tabela 18: Confiabilidade de teste-reteste (r_t) das escalas do UWES

Escola	Exército da Salvação (AUS) (N = 293)	Paramédicos (NOR) (N = 563)
Vigor-6	.64	.71
Vigor-5	.64	.70
Vigor-3	.61	.71
Dedicação-5	.58	.69
Dedicação-3	.56	.66
Absorção-6	.58	.69
Absorção-5	.58	.68
Absorção-3	.57	.63
UWES-17	.63	.72
UWES-15	.62	.72
UWES-9	.64	.73

Os coeficientes de estabilidade são um pouco maiores na amostra da Noruega, mas no mesmo intervalo do que a amostra da Austrália. Não há grandes diferenças em estabilidade entre as três dimensões do UWES, talvez com exceção de vigor que parece ser um pouco mais estável com o passar do tempo. O comprimento das (sub)escalas não pareceram influenciar nos níveis de estabilidade. A estabilidade de um ano do UWES está no mesmo intervalo do que o Maslach Burnout Inventory (veja Schaufeli & Van Dierenconck, 2000).

Conclusão: todas as escalas do UWES são altamente consistentes internamente. Além disso, adicionando outro item a escala de vigor e absorção, dificilmente aumenta sua consistência interna. Em outras palavras, de acordo com a consistência interna, ambos os itens extras (VI06 e AB06) podem ser eliminados. Porém – como esperado – a consistência interna da versão breve é um pouco menor, mas ainda com o intervalo esperado. Finalmente, a estabilidade do engagement entre o tempo de um ano de espera é similar ao do burnout e não se diferencia entre as três dimensões, mas o coeficiente de estabilidade do vigor parece ser maior. A estabilidade das versões breves é similar a das versões longas.

5.4 Estrutura dos fatores e intercorrelações

Para investigar a estrutura dos valores do UWES, um número confirmatório de análise de fatores foi elaborado. As análises foram efetuadas utilizando-se o total da base de dados e usando os dados de cada país simultaneamente, empregando o processo chamado *Multiple Group Method* (ver também item 4.4). Foi ajustada e acessada a solução unifatorial, que assume que todos os três fatores do engagement se unem em um só, assim como o ajuste da solução trifatorial que assume que os três aspectos do engagement no trabalho (vigor, dedicação e absorção) são independentes, mas seus fatores são correlacionados (tabela 19). Em outras palavras, é investigado se o engagement no trabalho é um constructo unidimensional ou tridimensional.

Tabela 19: O ajuste da solução unifatorial e trifatorial do UWES em 9 países diferentes

Modelo	χ^2	Df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
UWES-9 (N = 12.631)								
Unifatorial	3.605,09	27	.93	.89	.10	.93	.91	.93
Unifatorial MG	6.317,45	243	.89	.81	.04	.90	.87	.90
Trifatorial	1.666,02	24	.97	.95	.07	.97	.95	.97
Trifatorial MG	3.522,35	216	.94	.89	.03	.94	.92	.95
UWES-15 (N = 12.631)								
Unifatorial	8.735,72	90	.90	.87	.09	.91	.89	.91
Unifatorial MG	15.041,83	810	.84	.78	.04	.86	.85	.87
Trifatorial	5.483,06	87	.94	.92	.07	.94	.93	.94
Trifatorial MG	10.081,09	783	.89	.84	.03	.90	.89	.91
UWES-17 (N = 12.631)								
Unifatorial	11.136,17	119	.89	.86	.09	.90	.88	.90
Unifatorial MG	18.341,74	952	.82	.77	.04	.85	.83	.85
Trifatorial	7.439,64	116	.93	.90	.07	.93	.92	.93
Trifatorial MG	14.239,45	928	.86	.82	.03	.88	.87	.89

Nota: MG = Multiple-group method; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index.

A tabela 19 mostra que o ajuste da solução trifatorial é superior que a solução de um fator. Porém, para o UWES-9, também é aceitável o ajuste unifatorial; isto é, todos os índices de ajuste (NFI, NNFI e CFI) excedem o valor crítico de .90 (Byrne, 2001)⁸. Além disso, a solução unifatorial assim como a solução trifatorial do UWES-9 é relativamente invariante entre os 9 países que foram incluídos na análise. Esse fato pode ser inferido pelo resultado do ajuste de ambos os modelos que não desviaram substancialmente do ajuste que foi obtido utilizando o *MG-method*. A solução trifatorial do UWES-15 é invariante entre os 9 países envolvidos, porém um pouco menos extensa. Em contraste, a invariância das estruturas trifatorial do UWES-17 é pobre.

Tabela 20: O ajuste trifatorial do UWES-15 nas amostras nacionais

País	N	X ²	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
Austrália	473	552,63	87	.86	.80	.11	.89	.89	.90
Canadá	267	285,66	87	.87	.82	.09	.89	.91	.92
Finlândia	3.651	2.350,19	87	.91	.88	.08	.90	.89	.91
França	221	189,84	87	.90	.86	.07	.89	.90	.91
Alemanha	821	1.173,59	87	.82	.75	.12	.83	.81	.84
Grécia	470	644,29	87	.84	.77	.12	.89	.88	.90
Noruega	2.349	2.483,58	87	.86	.81	.10	.91	.89	.91
África do Sul	2.547	1.668,94	87	.92	.88	.08	.92	.91	.93
Espanha	1.832	1.531,06	87	.89	.85	.10	.88	.86	.89

Nota: MG = Multiple-group method; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index.

Tabela 21: O ajuste trifatorial do UWES-9 nas amostras nacionais

País	N	X ²	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
Austrália	473	150,14	24	.94	.88	.11	.95	.94	.96
Canadá	267	271,22	24	.93	.86	.11	.93	.91	.94
Finlândia	3.651	522,21	24	.97	.94	.08	.96	.95	.96
França	221	230,26	24	.90	.80	.14	.93	.90	.94
Alemanha	821	1.176,54	24	.89	.80	.14	.93	.90	.93
Grécia	470	494,55	24	.96	.93	.09	.96	.95	.96
Noruega	2.349	657,76	24	.94	.89	.09	.91	.91	.94
África do Sul	2.547	475,95	24	.94	.89	.10	.93	.90	.93
Espanha	1.832	135,20	24	.89	.80	.13	.92	.89	.93

Nota: MG = Multiple-group method; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index.

Como pode ser observado nas tabelas 20 e 21, a hipótese do modelo trifatorial do UWES-15 e UWES-9 ajusta-se bem na maioria dos países, com índices de ajuste NFI, NNFI e CFI satisfatórios e de acordo com o critério de .90. Apenas nas amostras da Espanha e Alemanha o ajuste do UWES-15 é relativamente fraco. Porém, o UWES-9 não se ajusta bem aos dados destes dois países.

Mesmo que o ajuste da solução trifatorial pareça ser melhor do que a solução unifatorial, as correlações entre as três escalas do UWES são fortes. Isto se aplica a ambas as correlações dos fatores latentes da análise de fatores confirmatória, assim como a correlação entre os escores manifestos ou observáveis (tabela 22). Nota-se que as correlações entre os escores latentes são por definição maiores do que os escores observados, por que são livres de medição de erro.

⁸ A princípio. O RMSA deve ser menor que .08 ou ao menos .10 (Byrne, 2001), mas em amostras grandes um valor um pouco maior do RMSA é geralmente observado.

Tabela 22: Correlações entre os fatores latentes e manifestos do UWES

	Total do grupo		Média		Intervalo	
	Latente	Manifesto	Latente	Manifesto	Latente	Manifesto
UWES-9 (N = 12.631)						
Vigor-Dedicação	.96	.75	.95	.78	.87 - .99	.69 - .83
Dedicação-Absorção	.84	.67	.89	.77	.65 - .96	.52 - .84
Vigor-Absorção	.79	.59	.83	.70	.72 - .99	.42 - .81
UWES-15 (N = 12.631)						
Vigor-Dedicação	.94	.76	.94	.82	.86 - .99	.60 - .84
Dedicação-Absorção	.84	.69	.92	.80	.67 - .97	.52 - .85
Vigor-Absorção	.85	.67	.94	.79	.70 - .99	.52 - .83
UWES-17 (N = 12.631)						
Vigor-Dedicação	.93	.78	.94	.80	.82 - .99	.60 - .84
Dedicação-Absorção	.85	.72	.91	.78	.75 - .94	.66 - .85
Vigor-Absorção	.86	.70	.90	.76	.73 - .99	.58 - .86

As altas correlações entre os fatores (latentes) do UWES sugerem que, mesmo psicometricamente falando, estamos lidando com um instrumento composto por três dimensões, por motivos práticos, os três fatores podem unir-se e tornar-se um. Isto se aplica particularmente a versão breve, porque o modelo unifatorial do UWES-9 se ajusta melhor aos dados.

Conclusão: O engagement no trabalho, acessado pelo UWES pode ser considerado um constructo unidimensional e tridimensional. A alta correlação entre as três dimensões (veja tabela 22) e os altos valores do α de Cronbach para o total da escala (veja tabela 17) corrobora o modelo unidimensional, mesmo que o ajuste do modelo tridimensional suporte o modelo tridimensional (pelo menos para o UWES-15 e UWES-17) (veja tabelas 19-21).

No caso de ser conveniente, ou se quiser diferenciar as três dimensões, é óbvio que o instrumento tridimensional deve ser usado. Esse pode ser o caso de quando o engagement no trabalho está incluído em um modelo estrutural linear onde os fatores latentes do engagement podem ser representados pelos três fatores manifestos. Porém, quando se está interessado no conceito de engagement e não em suas partes consistentes, o escore total (o da versão breve) deve ser utilizado. Desde que as três escalas do UWES são fortemente correlacionadas, não devem ser usadas simultaneamente em análises de regressões multivariadas para evitar problemas com a multicolinearidade. Neste caso, é preferível utilizar o escore total.

5.5 Relação com o burnout

Em todos os estudos, exceto dois noruegueses (total N = 2.114) o Maslach Burnout Inventory (Maslach, Leiter & Jackson, 1986) foi também aplicado. Isto permite examinar as correlações entre as três dimensões do burnout – exaustão, desumanização e ineficácia profissional – e o engagement no trabalho. É esperado que o burnout e o engagement sejam negativamente relacionados, especialmente em relação ao vigor e exaustão, bem como dedicação e desumanização (veja item 1). As tabelas 23 e 24 apresentam as correlações que foram obtidas em um grupo de 10.427 trabalhadores assim como a média e o intervalo das correlações que foram encontradas entre os 9 países, separadamente, para o UWES-15 e o UWES-9, respectivamente.

Tabela 23: Correlações entre o burnout (MBI-GS) e o engagement no trabalho (UWES-15) (N = 6.726)

		Vigor	Dedicação	Absorção	UWES
Exaustão	Correlação no total do grupo	-.33	-.31	-.09	-.27
	Média	-.32	-.31	-.24	-.25
	Intervalo	-.07 - -.49	-.01 - -.45	-.03 - -.28	-.02 - -.44
Desumanização	Correlação no total do grupo	-.37	-.44	-.21	-.38
	Média	-.36	-.49	-.28	-.40
	Intervalo	-.03 - -.63	-.29 - -.65	-.06 - -.53	-.17 - -.64
Reduzida Eficácia Profissional	Correlação no total do grupo	-.50	-.51	-.39	-.52
	Média	-.59	-.57	-.45	-.63
	Intervalo	-.28 - -.70	-.28 - -.72	-.23 - -.59	-.29 - -.74

Tabela 24: Correlações entre o burnout (MBI-GS) e o engagement no trabalho (UWES-9) (N = 6.726)

		Vigor	Dedicação	Absorção	UWES
Exaustão	Correlação no total do grupo	-.38	-.34	-.10	-.31
	Média	-.37	-.34	-.13	-.31
	Intervalo	-.05 - -.51	-.03 - -.41	-.05 - -.37	-.00 - -.45
Desumanização	Correlação no total do grupo	-.39	-.45	-.23	-.40
	Média	-.42	-.51	-.28	-.46
	Intervalo	-.16 - -.62	-.32 - -.65	-.06 - -.51	-.27 - -.64
Reduzida Eficácia Profissional	Correlação no total do grupo	-.44	-.50	-.36	-.49
	Média	-.56	-.56	-.46	-.57
	Intervalo	-.26 - -.61	-.39 - -.71	-.31 - -.56	-.27 - -.68

Quase todas as relações entre as escalas do burnout e do engagement no trabalho, de diversos países, são significativas e negativas. Do total de 120 correlações envolvendo o UWES-15, somente 8 não eram significativas, enquanto que o UWES-9, 7 correlações não eram significativas. Quase todas as correlações obtidas que não eram significativas, ou eram da amostra da Grécia ou da França. As três escalas do engagement – particularmente vigor e dedicação – são as mais fortemente correlacionadas com a reduzida eficácia, o que pode ter ocorrido pelo fato de todos os itens da escala de eficácia serem escritas de forma positiva e foram reescritas para acessar a ineficácia (veja item 3). Como esperado, a dedicação é fortemente correlacionada com a desumanização, mas ao contrário das expectativas, a correlação entre vigor e exaustão é relativamente baixa. Absorção é a escala menos correlacionada ao burnout. O total do escore de engagement é mais fortemente correlacionado com a reduzida eficácia, seguido da desumanização e exaustão, respectivamente. Em outras palavras, trabalhadores com engagement não são desumanizados e sentem-se competentes em seu trabalho e – em um nível menor – não se sentem fatigados.

5.6 Relações entre a idade e o sexo

No total das amostras não foi encontrada relação significativa entre engagement no trabalho e a variável idade, que apresentasse relevância prática, sendo que as correlações que houveram foram em nível de 0,05. As idades das amostras separadas dos 9 países encontram-se relacionadas. Correlações com a idade em amostras separadas dos 9 países são significativamente positivas. Quanto mais velhos os trabalhadores, com mais engagement se sentem. Geralmente o tamanho da correlação é pequeno ($<.20$), com exceção da amostra canadense ($.30 < r < .35$). Esta é, na maioria dos casos, uma porcentagem de variância pequena – isto é, menos que 4%. Desde que nenhuma relação forte e sistemática com a idade é observada, foi decidido não computar escores específicos em relação a idade.

No total da base de dados, os homens (N = 6.469) apresentam escores maiores do que as mulheres (N = 5.722), em todos os três aspectos do engagement: as médias para os homens em vigor, dedicação e absorção são de 4.28, 3.83 e 4.36, respectivamente, contra 4.11, 3.77 e 4.26 para as mulheres. Mesmo que essas diferenças sejam estatisticamente significativas, há a falta de significância prática, pois o seu tamanho é muito pequeno; isto é, muito menor do que um desvio padrão. O escore total do UWES-15 para homens é de 4.10 contra 4.05 para mulheres; uma pequena diferença de .05, o que novamente é muito menor do que um desvio padrão. Com algumas exceções, esse é o quadro que emerge das análises das amostras separadas: geralmente falando, comparados às mulheres, os homens mostram valores um pouco maiores nos três aspectos do engagement, mas em nenhum dos casos esta diferença tem importância prática, ou seja, mais que um desvio padrão. Já que os valores médio não diferem muito entre homens e mulheres, foi decidido não computar os escores normativos em relação ao sexo.

5.7 Diferenças entre países

Apesar de diferenças nos níveis de engagement terem sido computadas entre países, estas são difíceis de se interpretar, na medida em que a composição das amostras de diversos países se diferenciam em uma grande extensão. Por exemplo, a amostra finlandesa inclui professores de escola e de universidade, porém a amostra sul africana apenas inclui policiais. Além disso, as amostras do país estão contaminadas com o grupo ocupacional. Dessa forma, observa-se que há grandes diferenças entre os

países. Por exemplo, os maiores escores de vigor, dedicação e absorção foram observados pelas amostras finlandesas ($M = 4.57$), pelas francesas ($M = 4.80$) e novamente as francesas ($M = 4.56$), respectivamente. Os menores escores de todos os três aspectos do engagement foram observados pelas amostras canadenses: $M = 3.35$, $M = 3.41$ e $M = 3.72$, respectivamente. A amostra francesa inclui vendedores, já a canadense inclui funcionários públicos e trabalhadores manuais. Além disso, as diferenças dos escores dos países pode ser o reflexo de diferentes grupos ocupacionais. Em qualquer caso, as escalas do UWES são sensíveis aos diferentes escores entre os países e/ou grupos ocupacionais. Por causa disso, não está claro como interpretar essas diferenças, assim sendo nem normas de cada país e nem de cada grupo ocupacional foi computado.

5.8 Versão resumida

Para abreviar as escalas do UWES em no máximo três itens, um processo similar ao descrito em 4.8 foi elaborado. O item mais característico de vigor foi selecionado: *“Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia”*. Este item foi suplementado nos próximos dois passos por *“No meu trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)”* e *“Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar”*, respectivamente. O item citado apresenta altos valores de β em todas as amostras nacionais, porém o item seguinte mostrou altos valores de β em todas as amostras exceto em duas (Finlândia e Espanha). Os valores do α de Cronbach variaram de .60 a .87 (média: .76) entre as 9 amostras nacionais. Exceto pela Finlândia e a França, todos os valores de α excederam .70. As correlações com as versões longas, de 5 e 6 itens variaram entre .80 e .90 (média: .91) e .82 e .96 (média: .90), respectivamente.

Como o item mais característico de dedicação selecionado foi *“Estou entusiasmado com o meu trabalho”*. Este item foi suplementado pelo *“Meu trabalho me inspira”* e *“Estou orgulhoso com o trabalho que realizo”*, respectivamente. O item citado apresenta altos valores de β em todas as amostras nacionais exceto a França, onde o segundo mostrou altos valores de β em todas as amostras exceto em duas (Alemanha e Grécia). Os valores do α de Cronbach variaram de .74 a .90 (média: .87) entre países. Correlações com a versão longa de 5 itens variou de .93 a .98 (média: .96).

Como o item mais característico de absorção selecionado foi *“Sinto-me envolvido com o trabalho que faço”*. Este item foi suplementado por *“Deixo-me levar pelo meu trabalho”* e *“Sinto-me feliz quando trabalho intensamente”*, respectivamente. O item citado apresenta altos valores de β em todas as amostras nacionais exceto a África do Sul, França, Canadá e Finlândia, onde o segundo mostrou altos valores de β em todas as amostras exceto em duas (Canadá e Grécia). Os valores de α de Cronbach variaram de .66 a .85 (média: .79). Exceto pela Espanha todos os valores de α excederam .70. As correlações com as versões de 5 e 6 itens variaram entre .90 e .96 (média: .94), e .88 e .96 (média: .92) respectivamente.

Os valores de α de Cronbach do instrumento incluindo os 9 itens variou de .85 a .94 (média: .91) entre as 9 amostras nacionais. Os valores de α para o total da amostra foi de .90.

6. Uso prático

Como capítulo final deste manual, a aplicação e a verificação do escore do UWES é discutida. Além disso, as normas das diversas versões do UWES são apresentadas que são baseadas em pontos de corte estatísticos.

6.1 Aplicação e verificação de escore

Leva em média de 5 a 10 minutos para completar o UWES, podendo ser aplicado tanto individual como coletivamente. O UWES pode ser utilizado para o acesso de resultados individuais e em grupo, por exemplo, como parte de um questionário de satisfação no emprego, ou a avaliação de risco psicossocial. As instruções no topo do UWES são evidentes (veja apêndice). Se necessário, pode ser perguntado se o(s) sujeito(s) entenderam as instruções.

Para evitar que ocorra influência no respondente pela conotação da palavra “Engagement no trabalho”, esse termo não é utilizado no título do questionário. Ao invés disso, um termo mais neutro é usado “Questionário do bem estar no trabalho” e UWES está entre parênteses.

O escore principal da escala das três subescalas do UWES é computado somando os escores de uma escala particular e dividindo-se a soma pelo número de itens da subescala envolvida. Um procedimento similar é seguido para o escore total. Além disso, o UWES mostra os escores de três subescalas e/ou um total que varia de 0 a 6.

Para saber o conteúdo dos itens e o significado dos escores das escalas dirija-se ao Capítulo 2.

6.2 Normas Holandesas

Normas para grupos

Para interpretar os escores de um grupo em particular de trabalhadores no UWES (ou em uma dimensão deste), o escore principal da base de dados pode ser utilizado (tabelas 25 e 26). Um simples teste-t pode ser utilizado para testar a significância das diferenças entre um grupo específico e o escore da base de dados. Como foi mencionado anteriormente, o uso do UWES-15 ou UWES-9 é recomendado. Porém, nas tabelas abaixo os valores do UWES-17 foram incluídos também, do qual basicamente não difere do UWES-17.

As tabelas 25 e 26 mostram a média, erro padrão e desvio padrão das três dimensões do engagement de diversas versões do UWES, e os escores totais, respectivamente.

Tabela 25: Média (M), erro padrão (EP) e desvio padrão (DP) das dimensões do UWES.

Dimensão	UWES-9 (N = 9.679)			UWES-15 (N = 9.679)			UWES-17 (N = 2.313)		
	M	EP	DP	M	EP	DP	M	EP	DP
Vigor	4.01	.01	1.14	3.99	.01	1.11	3.99	.01	1.08
Dedicação	3.88	.01	1.38	3.91	.01	1.31	3.91	.01	1.31
Absorção	3.35	.01	1.32	3.59	.01	1.18	3.56	.01	1.18

Tabela 26: Média (M), erro padrão (EP) e desvio padrão (DP) do total do UWES.

Versão	N	Média	Erro Padrão	Desvio Padrão
UWES-9	9.679	3.74	.01	1.17
UWES-15	9.679	3.82	.01	1.10
UWES-17	2.313	3.82	.01	1.09

Além das médias, deve-se comparar também as porcentagens do escore. Para que isso seja possível, os escores (das dimensões) do UWES foi decodificado como a seguir:

-
- 0 a .99 → 1 (Algumas vezes por ano)
 - 1 a 1.99 → 2 (Uma vez ou menos por mês)
 - 2 a 2.99 → 3 (Algumas vezes por mês)
 - 3 a 3.99 → 4 (Uma vez por semana)
 - 4 a 4.99 → 5 (Algumas vezes por semana)
 - 5 a 6 → 6 (Todos os dias)
-

As três tabelas abaixo mostram as categorias de distribuição dos escores de 1 a 6 do UWES-9, UWES-15 e UWES-17, respectivamente.

Tabela 27: Escores de distribuição em porcentagens do UWES-9 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
1	0.5	1.9	2.7	1.1
2	2.8	6.2	10.1	5.8
3	13.0	15.2	23.0	19.1
4	25.0	21.7	27.6	28.3
5	31.4	25.8	21.5	28.7
6	27.2	29.3	15.1	17.0

Tabela 28: Escores de distribuição em porcentagens do UWES-15 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
1	0.6	1.7	1.2	0.8
2	3.0	6.0	6.9	4.5
3	13.7	14.9	20.6	17.5
4	27.1	23.5	29.9	29.5
5	32.4	27.4	27.0	31.2
6	23.4	26.5	14.4	16.5

Tabela 29: Escores de distribuição em porcentagens do UWES-17 (N = 2.313)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
1	0.5	1.7	1.3	0.8
2	2.8	6.0	7.0	4.4
3	13.3	14.9	21.4	17.7
4	28.0	23.5	30.5	30.1
5	33.0	27.4	26.2	31.1
6	22.4	26.5	13.8	15.9

As tabelas 27, 28 e 29 mostram que mais da metade dos trabalhadores obtiveram escores de 5 ou 6 em vigor, assim como em dedicação, de 40% e 45% de acordo com o escore de absorção e o escore total. Isto significa que relativamente, vários trabalhadores obtiveram um escore alto em engagement no trabalho; contra cerca de 2% que afirmaram ter sentimentos de engagement uma vez por ano ou menos, 20% relataram que experienciaram esse sentimentos pelo menos uma vez por semana, ou até diariamente.

Normas individuais

Para o estabelecimento de normas estatísticas para o UWES, decidiu-se usar cinco categorias: muito baixo, baixo, médio, alto e muito alto. A tabela 30 mostra a definição destas cinco categorias. Essa escolha foi, entre outras, motivada pela distribuição dos itens e considerando a preocupação com a mensuração do erro padrão. As categorias são definidas como mostra a seguir:

Tabela 30: Categorias de escore do UWES.

Qualificação	Limite inferior	Limite superior	
Muito alto	95 ^o percentil	≤ escore	
Alto	75 ^o percentil	≤ escore	< 95 ^o percentil
Médio	25 ^o percentil	≤ escore	< 75 ^o percentil
Baixo	5 ^o percentil	≤ escore	< 25 ^o percentil
Muito baixo		escore	< 5 ^o percentil

As tabelas 31 a 33 mostram os escores normativos para o UWES-9, UWES-15 e UWES-17, respectivamente.

Tabela 31: Escores normativos para o UWES-9 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.00	≤ 1.33	≤ 1.77	≤ 1.77
Baixo	2.01 – 3.25	1.34 – 2.90	1.18 – 2.33	1.78 – 2.88
Médio	3.26 – 4.80	2.91 – 4.70	2.34 – 4.20	2.89 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.71 – 5.69	4.21 – 5.33	4.67 – 5.50
Muito alto	≥ 5.66	≥ 5.70	≥ 5.34	≥ 5.51
M	4.01	3.88	3.35	3.74
DP	1.13	1.38	1.32	1.17
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabela 32: Escores normativos para o UWES-15 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.00	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Baixo	2.01 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Médio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.40	4.67 – 5.53
Muito alto	≥ 5.66	≥ 5.80	≥ 5.41	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.59	3.82
DP	1.11	1.31	1.18	1.10
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabela 33: Escores normativos para o UWES-17 (N = 2.313)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Baixo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Médio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muito alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
DP	1.11	1.31	1.18	1.10
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

6.3 Normas de outros idiomas

Normas para grupos

Para interpretar os escores de um grupo em particular de trabalhadores no UWES (ou em uma dimensão deste), o escore principal da base de dados pode ser utilizado. Um simples teste-t pode ser utilizado para testar a significância das diferenças entre um grupo específico e o escore da base de dados. A tabela 34 mostra a média, o erro padrão e o desvio padrão das três dimensões do engagement de diversas versões do UWES e o seu escore total.

Tabela 34: Média (M), erro padrão (EP) e desvio padrão (DP) das dimensões do UWES.

Dimensão	UWES-9 (N = 12.631)			UWES-15 (N = 12.631)			UWES-15 (N = 12.631)		
	M	EP	DP	M	EP	DP	M	EP	DP
Vigor	4.18	.01	1.24	4.22	.01	1.37	4.24	.01	1.09
Dedicação	4.28	.01	1.36	4.33	.01	1.30	4.33	.01	1.36
Absorção	3.68	.01	1.43	3.82	.01	1.31	3.77	.01	1.28
Escore total	4.05	.01	1.19	4.12	.01	1.12	4.10	.01	1.11

Além das médias, deve-se comparar também as porcentagens do escore. Para que isso seja possível, os escores (das dimensões) do UWES foi decodificado como a seguir:

-
- 0 a .99 → 1 (Algumas vezes por ano)
 - 1 a 1.99 → 2 (Uma vez ou menos por mês)
 - 2 a 2.99 → 3 (Algumas vezes por mês)
 - 3 a 3.99 → 4 (Uma vez por semana)
 - 4 a 4.99 → 5 (Algumas vezes por semana)
 - 5 a 6 → 6 (Todos os dias)
-

As três tabelas abaixo mostram as categorias de distribuição dos escores de 1 a 6 do UWES-9, UWES-15 e UWES-17, respectivamente.

Tabela 35: Escores de distribuição em porcentagens do UWES-9 (N = 12.631)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
1	1.0	1.5	3.0	1.1
2	3.5	4.1	7.4	4.3
3	10.1	9.5	15.1	12.6
4	20.7	18.0	22.5	24.4
5	29.5	25.6	23.3	32.6
6	35.3	41.3	23.4	25.1

Tabela 36: Escores de distribuição em porcentagens do UWES-15 (N = 12.631)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
1	0.7	1.3	2.1	0.8
2	2.8	3.9	6.6	3.5
3	9.5	9.7	15.3	11.6
4	22.6	18.0	24.7	24.1
5	32.7	26.8	28.5	34.5
6	32.7	26.8	28.5	34.5

Tabela 37: Escores de distribuição em porcentagens do UWES-17 (N = 12.161)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
1	0.6	1.3	2.0	0.7
2	2.5	3.9	6.6	3.5
3	9.4	9.7	16.3	11.8
4	22.1	18.0	25.2	24.9
5	34.4	26.8	28.9	34.8
6	31.1	40.3	21.0	24.3

As tabelas 35, 36 e 37 mostram que mais da metade dos empregados tem um escore principal de 5 ou 6 nas três escalas do engagement, porém menos de 10% teve um escore de 1 a 2. Isto significa que relativamente, muitos trabalhadores atingiram altos escores em engagement no trabalho; contra cerca de 2% que afirmaram ter sentimentos relacionados ao engagement uma vez ao ano ou menos, 25% afirmaram que experienciam esses sentimentos pelo menos uma vez por semana, ou até mesmo diariamente.

Normas individuais

Para o estabelecimento de normas estatísticas para o UWES, decidiu-se usar cinco categorias: muito baixo, baixo, médio, alto e muito alto. A tabela 38 mostra a definição destas cinco categorias. Essa escolha foi, entre outras, motivada pela distribuição dos itens e considerando a preocupação com a mensuração do erro padrão. As categorias são definidas como mostra a seguir:

Tabela 38: Categorias de escore do UWES.

Qualificação	Limite inferior		Limite superior
Muito alto	95 ^o percentil	≤ escore	
Alto	75 ^o percentil	≤ escore	< 95 ^o percentil
Médio	25 ^o percentil	≤ escore	< 75 ^o percentil
Baixo	5 ^o percentil	≤ escore	< 25 ^o percentil
Muito baixo		escore	< 5 ^o percentil

As tabelas 39 a 41 mostram os escores normativos para o UWES-9, UWES-15 e UWES-17, respectivamente.

Tabela 39: Escores normativos para o UWES-9 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.00	≤ 1.33	≤ 1.77	≤ 1.77
Baixo	2.01 – 3.25	1.34 – 2.90	1.18 – 2.33	1.78 – 2.88
Médio	3.26 – 4.80	2.91 – 4.70	2.34 – 4.20	2.89 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.71 – 5.69	4.21 – 5.33	4.67 – 5.50
Muito alto	≥ 5.66	≥ 5.70	≥ 5.34	≥ 5.51
M	4.01	3.88	3.35	3.74
DP	1.13	1.38	1.32	1.17
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabela 40: Escores normativos para o UWES-15 (N = 9.679)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.00	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Baixo	2.01 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Médio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.40	4.67 – 5.53
Muito alto	≥ 5.66	≥ 5.80	≥ 5.41	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.59	3.82
DP	1.11	1.31	1.18	1.10
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

Tabela 41: Escores normativos para o UWES-17 (N = 2.313)

	Vigor	Dedicação	Absorção	Escore Total
Muito baixo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
Baixo	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
Médio	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
Alto	4.81 – 5.65	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
Muito alto	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
M	3.99	3.81	3.56	3.82
DP	1.11	1.31	1.18	1.10
EP	.01	.01	.01	.01
Intervalo	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00	.00 – 6.00

7. Conclusão

O engagement no trabalho surgiu recentemente como um constructo oposto ao de burnout. Depois de pesquisar sobre o burnout por mais de 25 anos, as pesquisas se expandiram para incluir seu oposto. O UWES operacionaliza esse novo conceito de engagement no trabalho por utilizar-se três escalas: vigor, dedicação e absorção. Este manual preliminar sumariza as análises psicométricas que foram elaboradas utilizando duas amplas bases de dados: a base de dados da língua holandesa que inclui quase 10.000 respondentes da Holanda e Bélgica e outra, internacional, que inclui quase 12.000 respondentes de 9 diferentes países.

Parece que o UWES apresenta propriedades psicométricas satisfatórias:

1. As três subescalas são internamente consistentes com o passar do tempo.
2. A estrutura trifatorial é confirmada e parece ser invariável de acordo com as amostras de diferentes países.
3. O engagement, que é medido com o UWES, é relacionado negativamente com o burnout.
4. O engagement é relacionado positivamente de forma fraca com a idade.
5. Os homens apresentam escores um pouco maiores do que as mulheres; mesmo sendo estatisticamente significativa, essas diferenças, praticamente falando, são irrelevantes.
6. Existem poucas diferenças quanto aos níveis de engagement entre grupos ocupacionais, no entanto, estes possuem falta de significância prática.

Acrescentando a versão para trabalhadores, está também disponível uma versão para estudantes (somente em holandês, espanhol e português – Brasil). Além disso, uma versão breve de 9 itens foi desenvolvida e esta apresenta características psicométricas similares a versão longa de 15 itens.

Pelo exposto parece que com o UWES, temos um indicador válido e confiável de engagement pode ser utilizado em futuras pesquisas sobre engagement no trabalho.

References

- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). *Socially induced burnout*. Paper presented at the 5th EAWOP Congress, Prague, May 16-19.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2003). The socially induced burnout model. In S.P. Shohov(Ed.), *Advances in Psychology Research* (Vol. 25; pp. 13-30). New York: Nova Science Publishers
- Bakker, A.B. Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2003). *Crossover of burnout and engagement among workingcouples*. Manuscrito em preparação.
- Bakker, Euwema & van Dierendonck (2003). *Job resources foster engagement and motivation to change*. Manuscrito em preparação.
- Bakker, A.B., Salanova, M., Schaufeli, W.B., & Llorens, S. (2003). *Job resources and engagement: A longitudinal study*. Manuscrito em preparação.

- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Bulters, A.J. Van Rooijen, A. & Ten Broek, E. (2002). Carrière-counseling voor artsen via internet [Career counseling for physicians via the internet]. *Medisch Contact*, 57, 454-456.
- Bouman, A.M., Te Brake, H. & Hoogstraten, J. (2002). Significant effects due to rephrasing the Maslach Burnout Inventory's personal accomplishment items. *Psychological Reports*, 91, 825-826.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Fine, S.A. & Cronshaw, S.F. (1999). *Functional job analysis: A foundation for human resources management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *Job demands, job resources and their relationships with burnout and engagement among Finnish teachers*. Manuscrito em preparação.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory. Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Montgomery, A., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with Burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.), New York: McGraw-Hill.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional [Exposure to information technology, burnout and engagement: about the role of professional self-efficacy]. *Psicología Social Aplicada*, 11, 69-89.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Pieró, J.M., & Grau, R. (2001). Desde el 'burnout' al 'engagement': una nueva perspectiva [From burnout to engagement: A new perspective]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., Brescó, E. & Schaufeli, W.B. (2003). *Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el estudio del burnout y engagement* [Towards a spiral model of self-efficacy in the study of burnout and engagement]. Submitted for publication.
- Salanova, M., Carrero, V., Pinanzo, D., & Schaufeli, W.B. (2003). *Job characteristics and proactive behaviour: The mediating role of job engagement*. Aguardando publicação.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martinez, I., & Schaufeli, W.B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34, 43-73.
- Salanova, M., Agut, S., & Pieró, J.M. (2003). *Linking organizational facilitators and work engagement to extrarole performance and customer loyalty: The mediating role of service climate*. Aguardando publicação.
- Salanova, M., Llorens, S., Peiró, J.M., & Schaufeli, W.B. (2003). *How emotions predict self-efficacy: The mediating role of job engagement*. Submitted for publication.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie [Work and well-being: Toward a positive approach in Occupational Health].
- Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy. In search of the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (in press). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *UBOS -- Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding* [UBOS Test Manual]. Lisse, The Netherlands: Swets Test Services.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Martinez, I., Marques Pinto, A. Salanova, M. & Bakker, A.B. (2002b). Burnout and engagement in university students: Across national study. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2003). *Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* Aguardando publicação.
- Shirom, A. (2002). Job related burnout: A review. In J.C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association: Washington DC.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior (2003): A new Look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Waegenmakers, K. (2003). *Burnout, bevlogenheid en studieprestaties bij studenten* [Burnout, engagement and academic performance in students]. Unpublished M.A. thesis. Psychology Department, Utrecht University, The Netherlands.

Apêndice

Versões do UWES

- 1a. Versão Holandesa
- b. Versão Holandesa para estudantes
 - 2. Versão Inglesa
 - 3. Versão Alemã
 - 4. Versão francesa
- 5. Versão Norueguesa
 - 6. Versão Sueca
 - 7. Versão Filandesa
- 8a. Versão Espanhola
- b. Versão Espanhola para estudantes
 - 9. Versão Grega
 - 10. Versão Russa
- 11. Versão Portuguesa (Portugal) para estudantes
- 12. Versão Brasileira
- 13. Versão Brasileira para estudantes

Dutch version

Werkbelevingslijst (UBES) ©

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (van 0 tot 6) in te vullen?*

	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Dagelijks

1. _____ Op mijn werk bruis ik van energie. (VI01)*
2. _____ Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol. (DE01)
3. _____ Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij. (AB01)
4. _____ Als ik werk voel ik me fit en sterk. (VI02)*
5. _____ Ik ben enthousiast over mijn baan. (DE02)*
6. _____ Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen. (AB02)
7. _____ Mijn werk inspireert mij. (DE03)*
8. _____ Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (VI03)*
9. _____ Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. (AB03)*
10. _____ Ik ben trots op het werk dat ik doe. (DE04)*
11. _____ Ik ga helemaal op in mijn werk. (AB04)*
12. _____ Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan. (VI04)
13. _____ Mijn werk is voor mij een uitdaging. (DE05)
14. _____ Mijn werk brengt mij in vervoering. (AB05)*
15. _____ Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht. (VI05)
16. _____ Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken. (AB06)
17. _____ Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit. (VI06)

* Verkorte versie (UBES-9); VI = vitaliteit; DE = toewijding; AB = absorptie.

© Schaufeli & Bakker (2003) De UBES mag vrij gebruikt worden voor niet-commerciële wetenschappelijke doeleinden. Het is verboden om, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de auteurs, de vragenlijst te gebruiken voor commerciële en/of niet-wetenschappelijke doelstellingen.

Dutch student version

Studiebelevingslijst (UBES-S) ©

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je je studie beleeft en hoe je je daarbij voelt. Geef s.v.p. aan hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (van 0 tot 6) in te vullen.*

	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Dagelijks

1. _____ Als ik studeer bruis ik van de energie. (VT01)*
2. _____ Ik vind mijn studie nuttig en zinvol. (DE01)*
3. _____ Wanneer ik studeer vliegt de tijd voorbij. (AB01)*
4. _____ Ik voel mij sterk en fit wanneer ik studeer en colleges volg. (VT02)*
5. _____ Ik ben enthousiast over de inhoud van mijn studie. (DE02)
6. _____ Ik vergeet alles om mij heen als ik verdiept ben in mijn studie. (AB02)*
7. _____ Mijn studie inspireert mij. (DE03)*
8. _____ Als ik 's morgens opsta heb ik zin om naar college te gaan of te gaan studeren (VT03)*
9. _____ Wanneer ik heel intensief aan het studeren ben, voel ik me gelukkig. (AB03)
10. _____ Ik ben er trots op dat ik deze studie doe. (DE04)*
11. _____ Ik ga helemaal op in mijn studie. (AB04)*
12. _____ Als ik aan het studeren ben kan ik heel lang doorgaan. (VT04)
13. _____ Ik vind mijn studie uitdagend. (DE05)
14. _____ Ik laat me meeslepen door de stof wanneer ik studeer. (AB05)
15. _____ Ik beschik over een grote mentale veerkracht voor zover het mijn studie betreft. (VT05)
16. _____ Het is voor mij moeilijk afstand te nemen van mijn studie. (AB06)
17. _____ Ik ga door met studeren, zelfs als het tegenzit. (VT06)

* Verkorte versie (UBES-S-9); VI = vitaliteit; DE = toewijding; AB = absorptie.

© Schaufeli & Bakker (2003) De UBES mag vrij gebruikt worden voor niet-commerciële wetenschappelijke doeleinden. Het is verboden om, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de auteurs, de vragenlijst te gebruiken voor commerciële en/of niet-wetenschappelijke doelstellingen.

English version

Work & Well-being Survey (UWES) ©

The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the '0' (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

	Almost never	Rarely	Sometimes	Often	Very often	Always
0	1	2	3	4	5	6
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

1. _____ At my work, I feel bursting with energy* (VI1)
2. _____ I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)
3. _____ Time flies when I'm working (AB1)
4. _____ At my job, I feel strong and vigorous (VI2)*
5. _____ I am enthusiastic about my job (DE2)*
6. _____ When I am working, I forget everything else around me (AB2)
7. _____ My job inspires me (DE3)*
8. _____ When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)*
9. _____ I feel happy when I am working intensely (AB3)*
10. _____ I am proud on the work that I do (DE4)*
11. _____ I am immersed in my work (AB4)*
12. _____ I can continue working for very long periods at a time (VI4)
13. _____ To me, my job is challenging (DE5)
14. _____ I get carried away when I'm working (AB5)*
15. _____ At my job, I am very resilient, mentally (VI5)
16. _____ It is difficult to detach myself from my job (AB6)
17. _____ At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)

* Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

German version

Arbeitsengagement ©

In der folgenden Liste finden Sie Aussagen dazu, wie man die Arbeit erleben kann. Kreuzen Sie bitte das für Sie Zutreffende an. Bitte beachten Sie, dass Sie hier sieben Antwortmöglichkeiten haben.

	fast nie	ab und zu	regelmäßig	häufig	sehr häufig	Immer
0	1	2	3	4	5	6
Nie	ein paar Mal im Jahr oder weniger	einmal im Monat oder weniger	ein paar Mal im Monat	einmal in der Woche	ein paar Mal in der Woche	jeden Tag

1. _____ Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie (VI1)*
2. _____ Meine Arbeit ist nützlich und sinnvoll (HI1)
3. _____ Während ich arbeite, vergeht die Zeit wie im Fluge (VA1)
4. _____ Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig (VT2)*
5. _____ Ich bin von meiner Arbeit begeistert (HI2)*
6. _____ Während ich arbeite, vergesse ich alles um mich herum. (VA2)
7. _____ Meine Arbeit inspiriert mich (HI3)*
8. _____ Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit (VT3)*
9. _____ Ich fühle mich glücklich, wenn ich intensiv arbeite (VA3)*
10. _____ Ich bin stolz auf meine Arbeit (HI4)*
11. _____ Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf (VA4)*
12. _____ Wenn ich arbeite, kann ich für sehr lange Zeit dran bleiben (VT4)
13. _____ Meine Arbeit ist eine Herausforderung für mich (HI5)
14. _____ Meine Arbeit reißt mich mit (VA5)*
15. _____ Bei meiner Arbeit bin ich geistig sehr widerstandsfähig (VT5)
16. _____ Ich kann mich nur schwer von meiner Arbeit lösen (VA6)
17. _____ Bei meiner Arbeit halte ich immer durch, auch wenn es mal nicht so gut läuft (VT6)

* Kurzversion (UWES-9); VI= Vitalität; HI = Hingabe; AB = Absorbiertheit

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

French version

Echelle d'engagement au travail (UWES) ©

Lisez chaque sentiment que vous éprouvez à l'égard de votre travail et dites si vous éprouvez ce sentiment. Si vous n'avez jamais éprouvé ce sentiment, entourez le chiffre '0' (zero). Si vous éprouvez ce sentiment, indiquez quelle en est la fréquence en entourant le chiffre entre '1' et '6' qui vous correspond le mieux.

	Presque jamais	Rarement	Quelquefois	Souvent	Très souvent	Toujours
0	1	2	3	4	5	6
Jamais	Quelques fois par an ou moins	Une fois par mois ou moins	Quelques fois par mois	Une fois par semaine	Quelques fois par semaine	Tous les jours

1. _____ Je déborde d'énergie pour mon travail (VI1) *
2. _____ Je trouve que mon travail a un sens et une utilité (DE1)
3. _____ Le temps passe à allure folle lorsque je travaille (AB1)
4. _____ Je me sens fort(e) et vigoureux(se) pour faire ce métier (VI2) *
5. _____ Je suis passionné(e) par mon travail (DE2) *
6. _____ Lorsque je travaille, j'oublie tout autour de moi (AB2)
7. _____ Faire ce métier est stimulant (DE3) *
8. _____ Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler (VI3) *
9. _____ Je suis content(e) lorsque je suis captivé(e) par mon activité (AB3) *
10. _____ Je suis fier(e) du travail que je fais (DE4) *
11. _____ Je suis complètement absorbé(e) par mon travail (AB4) *
12. _____ J'arrive à travailler longtemps sans m'arrêter (VI4)
13. _____ Selon moi, mon travail est un véritable challenge (DE5)
14. _____ Je suis littéralement plongé(e) dans mon travail (AB5) *
15. _____ Je ne me laisse pas abattre dans mon travail (VI5)
16. _____ Il m'est très difficile de me détacher de mon travail (AB6)
17. _____ Je persévère toujours dans mon travail, même quand les choses ne vont pas bien (VI6)

* Version raccourcie (UWES-9); VI = vigueur; DE = dévouement; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

Norwegian version

Skjema på jobb og velvære (UWES) ©

I det følgende presenteres 17 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Sett ring rundt det nummeret i følge skalaen fra 0 til 6 nedenfor som best beskriver dine følelser.

	0	1	2	3	4	5	6
	Aldri i det siste året	Noen ganger det siste året	Månedlig	Noen ganger i måneden	Ukentlig	Noen ganger i uken	Daglig

1. _____ Jeg er full av energi i arbeidet mitt* (VI1)
2. _____ Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening (DE1)
3. _____ Tiden bare flyr når jeg arbeider (AB1)
4. _____ Jeg føler meg sterk og energisk på jobben (VI2)*
5. _____ Jeg er entusiastisk i jobben min (DE2)*
6. _____ Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg (AB2)
7. _____ Jeg blir inspirert av jobben min (DE3)*
8. _____ Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben (VI3)*
9. _____ Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt (AB3)*
10. _____ Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør (DE4)*
11. _____ Jeg er oppslukt av arbeidet mitt (AB4)*
12. _____ På jobben kan jeg holde på med å arbeide i lange perioder av gangen (VI4)
13. _____ For meg er jobben en utfordring (DE5)
14. _____ Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt (AB5)*
15. _____ Jeg føler meg psykisk sterk på jobben (VI5)
16. _____ Det er vanskelig for meg å løsrive meg fra jobben (AB6)
17. _____ Jeg er alltid utholdende på jobb, selv når ting ikke går bra (VI6)

* Forkorte versjon (UBES-9); VI= vitalitet; DE = entusiasme ; AB = fordypning.

Swedish version

Engagemang (UWES) ©

Följande 17 påståenden handlar om hur du brukar känna dig på arbetet. Läs varje påstående noga och tänk efter om du någon gång haft den känslan när du jobbar. Om du aldrig känt dig på det viset, kryssa i '0' (noll) i rutan efter frågan. Om du har upplevt känslan som beskrivs, tala om hur ofta genom att kryssa i den siffra mellan 1 och 6 som bäst stämmer överens med hur vanligt, eller ovanligt, det är att du känner på det här viset när du jobbar.

	Nästan aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Mycket ofta	Alltid
0	1	2	3	4	5	6
Aldrig	Några gånger om året eller mindre	En gång i månaden eller mindre	Några gånger i månaden	En gång i veckan	Några gånger i veckan	Varje dag

1. _____ Jag spritter av energi på jobbet * (VI)
2. _____ Jag tycker att mitt jobb har både mening och mål (DE1)
3. _____ Tiden flyger iväg när jag arbetar (AB1)
4. _____ På jobbet känner jag mig stark och energisk (VI2)*
5. _____ Jag känner mig entusiastisk inför mitt jobb (DE2)*
6. _____ När jag arbetar glömmar jag allt annat runt omkring mig (AB2)
7. _____ Mitt arbete inspirerar mig (DE3)*
8. _____ När jag stiger upp på morgonen så känner jag för att gå till jobbet (VI3)*
9. _____ Jag känner mig lycklig när jag går upp i mitt arbete (AB3)*
10. _____ Jag är stolt över det arbete jag utför (DE4)*
11. _____ Jag rycks med när jag arbetar (AB4)*
12. _____ Jag kan arbeta i väldigt långa perioder åt gången (VI4)
13. _____ För mig är jobbet en utmaning (DE5)
14. _____ Jag är uppslukad av mitt arbete (AB5)*
15. _____ Jag kommer alltid igen efter motgångar på jobbet (VI5)
16. _____ Jag har svårt att släppa tankarna på mitt jobb (AB6)
17. _____ Även om saker på jobbet inte går så bra så ger jag aldrig upp (VI6)

*Kortversion (UWES-9); VI=Vitalitet; DE =Entusiasm; AB = Försjunkenhet (i arbetet)

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Finnish version

Työn imu (UWES) ©

Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteuksia tai ajatuksia? Lue jokainen väittämä huolellisesti ja päättää, miten usein koet työssäsi väittämässä kuvattua tuntemusta tai ajatusta. Jos sinulla ei koskaan ole ollut kysyttyä kokemusta, rastita '0' (nolla). Jos sinulla on ollut väittämän mukaisia kokemuksia, rastita se vaihtoehto (yhdestä kuuteen), joka parhaiten kuvaa, kuinka usein olet kokemut kuvatulla tavalla.

	hyvin harvoin	harvoin	joskus	melko usein	hyvin usein	aina
0	1	2	3	4	5	6
en/ei koskaan	muutaman kerran vuodessa	kerran kuussa	muutaman kerran kuussa	kerran viikossa	muutaman kerran viikossa	päivittäin

1. _____ Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni (VI1)
2. _____ Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus (DE1)
3. _____ Työskennellessäni unohdan ajan kulun (AI2)
4. _____ Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni (VI2)*
5. _____ Olen innostunut työstäni (DE2)*
6. _____ Kun työskentelen, unohdan kaiken muun ympärilläni (AB2)
7. _____ Työni inspiroi minua (DE3)*
8. _____ Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin (VI3)*
9. _____ Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni (AB3)*
10. _____ Olen ylpeä työstäni (DE4)*
11. _____ Olen täysin uppoutunut työhöni (AB4)*
12. _____ Jaksan työskennellä hyvinkin pitkiä aikoja kerrallaan (VI4)
13. _____ Minulle työni on haastavaa (DE5)
14. _____ Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan (AB5)*
15. _____ Olen hyvin sinnikäs työssäni (VI5)
16. _____ Minun on vaikea irrottautua työstäni, kun olen siihen uppoutunut (AB6)
17. _____ Jatkan hellittämättä työssäni silloinkin, kun asiat eivät suju niin hyvin (VI6)

Shortened version (UWES-9): VI = tarmokkuus; DE = omistautuminen; AB = uppoutuminen

Spanish Version

Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ En mi trabajo me siento lleno de energía (VI1)*
2. _____ Mi trabajo está lleno de significado y propósito (DE1)
3. _____ El tiempo vuela cuando estoy trabajando (AB1)
4. _____ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi trabajo (DE2)*
6. _____ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (AB2)
7. _____ Mi trabajo me inspira (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso del trabajo que hago (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mi trabajo (AB4)*
12. _____ Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi trabajo es retador (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" por mi trabajo (AB5)*
15. _____ Soy muy persistente en mi trabajo (VI5)
16. _____ Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo (AB6)
17. _____ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (VI6)

* Versión abreviar (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Spanish student version

Encuesta de Bienestar y in Contexto Académico (UWES-S) ©

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. _____ Mis tareas como estudiante me hacen sentir lleno de energía (VI1)*
2. _____ Creo que mi carrera tiene significado (DE1)
3. _____ El tiempo "pasa volando" cuando realizo mis tareas como estudiante (AB1)
4. _____ Me siento fuerte y vigoroso cuando estoy estudiando o voy a las clases (VI2)*
5. _____ Estoy entusiasmado con mi carrera (DE2)*
6. _____ Olvido todo lo que pasa alrededor de mí cuando estoy abstraído con mis estudios (AB2)
7. _____ Mis estudios me inspiran cosas nuevas (DE3)*
8. _____ Cuando me levanto por la mañana me apetece ir a clase o estudiar (VI3)*
9. _____ Soy feliz cuando estoy haciendo tareas relacionadas con mis estudios (AB3)*
10. _____ Estoy orgulloso de hacer esta carrera (DE4)*
11. _____ Estoy inmerso en mis estudios (AB4)*
12. _____ Puedo seguir estudiando durante largos períodos de tiempo (VI4)
13. _____ Mi carrera es retadora para mí (DE5)
14. _____ Me "dejo llevar" cuando realizo mis tareas como estudiante (AB5)*
15. _____ Soy muy "resistente" para afrontar mis tareas como estudiante (VI5)
16. _____ Es difícil para mí separarme de mis estudios (AB6)
17. _____ En mis tareas como estudiante no paro incluso si no me encuentro bien (VI6)

* Versión acortada (UWES-9); VI= vigor; DE = dedicación; AB = absorción

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Greek Version

Εργασία και Ενημερία (UWES) ©

Σημειώστε με ένα κύκλο πόσο συχνά ισχύει για σας το περιεχόμενο της κάθε δήλωσης ακολουθώντας την εξής διαβάθμιση :

Ποτέ	Σχεδόν ποτέ	Μερικές φορές	Τακτικά	Συχνά	Πολύ συχνά	Πάντα
0	1	2	3	4	5	6
Ποτέ	Μερικές φορές το χρόνο ή λιγότερο	Μια φορά το μήνα ή λιγότερο	Μερικές φορές το μήνα	Μια φορά τη βδομάδα	Μερικές φορές τη βδομάδα	Κάθε μέρα

1. _____ Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα. (VI1)*
2. _____ Η εργασία που κάνω είναι χρήσιμη και γεμάτη νόημα. (DE1)
3. _____ Ο χρόνος κυλάει γρήγορα όταν εργάζομαι. (AB1)
4. _____ Νιώθω γεμάτος/η ζωντάνια και δύναμη όταν εργάζομαι. (VI2)*
5. _____ Είμαι ενθουσιασμένος/η με τη δουλειά μου. (DE2)
6. _____ Όταν εργάζομαι ξεχνώ τα πάντα γύρω μου. (AB2)
7. _____ Η εργασία μου με εμπνέει. (DE3)*
8. _____ Όταν σηκώνομαι το πρωί έχω διάθεση να πάω στη δουλειά μου. (VI3)*
9. _____ Νιώθω ευτυχισμένος/η όταν εργάζομαι με εντατικούς ρυθμούς. (AB3)*
10. _____ Νιώθω υπερήφανος/η για τη δουλειά που κάνω. (DE4)*
11. _____ Είμαι τελείως απορροφημένος/η από την εργασία μου. (AB4)*
12. _____ Όταν εργάζομαι είμαι ικανός να συνεχίσω τη δουλειά μου για πολλή ώρα. (VI4)
13. _____ Η δουλειά μου αποτελεί πρόκληση για μένα. (DE5)
14. _____ Η δουλειά μου με συναρπάζει. (AB5)*
15. _____ Στην δουλειά μου έχω μεγάλη πνευματική αντοχή. (VI5)
16. _____ Μου είναι δύσκολο να αποσπάσω τον εαυτό μου από τη δουλειά μου (AB6)
17. _____ Δείχνω πάντοτε επιμονή στη δουλειά μου, ακόμα κι όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά. (VI6)

* Shortened version (UWES-9); VI=Σφρίγος, DE= Αφοσίωση, AB=Απορρόφηση

Russian version

Опросник (UWES) ©

Вопросы, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к основной работе. Если у Вас никогда не было такого переживания, обведите 0 на бланке ответов, если то или иное переживание у Вас было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).

Никогда	Почти никогда	Достаточно редко	Иногда	Достаточно часто	Почти всегда	Постоянно
0	1	2	3	4	5	6
Ни разу	Несколько раз в год	Раз в месяц или реже	Несколько раз в месяц	Раз в неделю	Несколько раз в неделю	Каждый день

1. _____ Во время работы меня переполняет энергия*
2. _____ Моя работа целенаправленна и осмысленна
3. _____ Когда я работаю, время пролетает незаметно
4. _____ Во время работы я испытываю прилив сил и энергии*
5. _____ Я полон энтузиазма в отношении своей работы*
6. _____ Во время работы я забываю обо всем окружающем
7. _____ Моя работа вдохновляет меня*
8. _____ Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу*
9. _____ Я счастлив, когда интенсивно работаю*
10. _____ Я горжусь своей работой*
11. _____ Я ухожу в работу с головой*
12. _____ Могу работать в течение длительного времени без перерывов
13. _____ Работа ставит передо мной сложные и интересные задачи
14. _____ Я позволяю работе «уносить» меня*
15. _____ В работе я очень настойчив и не отвлекаюсь на постороннее
17. _____ Мне трудно отложить работу в сторону
17. _____ Я продолжаю работать даже тогда, когда дела идут плохо

* короткий версия (UWES-9)

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors.

Portuguese student version

Questionário do bem estar e no contexto acadêmico (UWES-S) ©

Enquanto aluno (você) faz determinadas tarefas, como por exemplo assistir às aulas (tanto teóricas como práticas), ir à biblioteca, fazer trabalhos de grupo, estudar, etc. Os itens que se seguem referem-se a sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência como aluno do ensino superior. Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue, cujos valores variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento ou crença) e 6 (se o tem sempre).

Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Regularmente	Bastantes vezes	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ As minhas tarefas como aluno fazem-me sentir cheio(a) de energia (VI1)*
2. _____ Creio que o meu curso tem significado (DE1)
3. _____ O tempo passa a voar quando estou a realizar as minhas tarefas como aluno (AB1)
4. _____ Sinto-me com força e energia quando estou a estudar ou vou às aulas (VI2)*
5. _____ Estou entusiasmado(a) com o meu curso (DE2)*
6. _____ Esqueço tudo o que se passa à minha roda quando estou concentrado(a) nos meus estudos (AB2)
7. _____ Os meus estudos inspiram-me coisas novas (DE3)*
8. _____ Quando me levanto de manhã apetece-me ir para as aulas ou estudar (VI3)*
9. _____ Sinto-me feliz quando estou a fazer tarefas relacionadas com os meus estudos (AB3)*
10. _____ Estou orgulhoso(a) de fazer este curso (DE4)*
11. _____ Estou imerso nos meus estudos (AB4)*
12. _____ As minhas tarefas como aluno não me cansam (VI4)
13. _____ O meu curso é desafiante para mim (DE5)
14. _____ "Deixo-me ir" quando realizo as minhas tarefas como aluno (AB5)*
15. _____ Sou uma pessoa com força para enfrentar as minhas tarefas como aluno (VI5)
16. _____ Sinto-me envolvido(a) no meu curso (AB6)
17. _____ Em minhas tarefas como o páro da pupila não, exatamente isso não me sente bem (VI6)

* Versa encurtada (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

Work & Well-being Survey (UWES) ©**Questionário do Bem estar e Trabalho**

Wilmar B. Schaufeli

Trad.: Paulo C. Porto-Martins & Ana Maria T. Benevides-Pereira (GEPEB) - 2008

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Freqüentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. _____ Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
3. _____ O “tempo voa” quando estou trabalhando.
4. _____ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
5. _____ Estou entusiasmado com meu trabalho.
6. _____ Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
7. _____ Meu trabalho me inspira.
8. _____ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
9. _____ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
10. _____ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
11. _____ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
12. _____ Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.
13. _____ Para mim meu trabalho é desafiador.
14. _____ “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
15. _____ Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
16. _____ É difícil desligar-me do trabalho.
17. _____ No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.

Work & Well-being Survey (UWES) ©**Questionário do Bem estar e Trabalho***Wilmar B. Schaufeli**Trad.: Paulo C. Porto-Martins & Ana Maria T. Benevides-Pereira (GEPEB) - 2008*

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Freqüentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
2. _____ No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
3. _____ Estou entusiasmado com meu trabalho.
4. _____ Meu trabalho me inspira.
5. _____ Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
6. _____ Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
7. _____ Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
8. _____ Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
9. _____ “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.

© Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do Bem estar e Trabalho (UWES) esta autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a não ser que haja uma permissão prévia e escrita dos autores.

Study & Well-being Survey (UWES-S) ©
Questionário do Bem estar e Trabalho para Estudantes

Wilmar B. Schaufeli

Trad.: Paulo C. Porto-Martins & Ana Maria T. Benevides-Pereira (GEPEB) - 2008

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação à atividade do estudante. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu dia a dia como aluno. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda "0" (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Freqüentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ Quando eu faço minhas atividades como aluno, sinto-me cheio de energia.
2. _____ Eu considero meus estudos repletos de significado e propósito.
3. _____ O tempo voa quando estou estudando.
4. _____ Sinto-me forte e com vigor (vitalidade) quando estudo ou vou para as aulas.
5. _____ Estou entusiasmado com meus estudos.
6. _____ Quando estou estudando, esqueço tudo ao meu redor.
7. _____ Meu estudo me inspira.
8. _____ Quando acordo pela manhã, tenho vontade de ir para aula.
9. _____ Sinto-me feliz quando estudo intensamente.
10. _____ Tenho orgulho dos meus estudos.
11. _____ Estou imerso (compenetrado) em meus estudos.
12. _____ Eu consigo continuar estudando por períodos longos de tempo.
13. _____ Para mim, meus estudos são desafiadores.
14. _____ Eu me entrego (envolvo) quando estou estudando.
15. _____ Eu sou mentalmente resiliente (versátil) com relação aos meus estudos.
16. _____ É difícil desligar-me dos meus estudos.
17. _____ Em relação aos meus estudos, sempre persevero (persisto) mesmo quando as coisas não dão certo.

Study & Well-being Survey (UWES-S) ©
Questionário do Bem estar e Trabalho para Estudantes

Wilmar B. Schaufeli

Trad.: Paulo C. Porto-Martins & Ana Maria T. Benevides-Pereira (GEPEB) - 2008

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação à atividade do estudante. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu dia a dia como aluno. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda "0" (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	As vezes	Regularmente	Freqüentemente	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. _____ Quando eu faço minhas atividades como aluno, sinto-me cheio de energia.
2. _____ Sinto-me forte e com vigor quando estudo ou vou para as aulas.
3. _____ Estou entusiasmado com meus estudos.
4. _____ Meu estudo me inspira.
5. _____ Quando acordo pela manhã, tenho vontade de ir para aula.
6. _____ Sinto-me feliz, quando estudo intensamente.
7. _____ Tenho orgulho dos meus estudos.
8. _____ Estou imerso (compenetrado) em meus estudos.
9. _____ Eu me entrego (envolvo) quando estou estudando.

© Schaufeli & Bakker (2003). A utilização do Questionário do Bem estar e Trabalho para Estudantes (UWES-S) esta autorizada para pesquisas científicas sem fins comerciais. O uso comercial e/ou não científico está proibido, a não ser que haja uma permissão prévia e escrita dos autores.