



Evidências de validade da Escala de Engajamento de Professores da educação básica

Validation evidence of the basic education teachers' engagement scale

Evidencias de validez de la escala de compromiso de docentes de educación básica

Elisabeth Lemes de Souza Martins¹, Helenides Mendonça²

¹ Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Email: bethinhalemes@gmail.com

² Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO). Email: helenides@gmail.com

Informações do Artigo:

Helenides Mendonça
helenides@gmail.com

Recebido em: 20/06/2019
Aceito em: 10/09/2019

RESUMO

O engajamento no trabalho se relaciona à natureza cognitiva e efetiva, colaborando nas conexões entre os trabalhadores e suas atividades. Este estudo objetivou evidenciar a validade da escala (UWES-9) deste construto, por meio de análises de estrutura interna, de variância das médias entre os grupos e de variáveis convergentes. A amostra se constituiu de 528 professores da Educação Básica Estadual Pública de Goiás. Os testes dos modelos indicaram que a estrutura unidimensional obteve melhor ajuste. Sobretudo, a escala apresentou correlações positivas com comportamentos relativos às distribuições, processos e inter-relacionamentos associados ao trabalho. As propriedades psicométricas do instrumento recomendam seu uso futuro em investigações destinadas a avaliar o engajamento no trabalho em amostras com professores.

PALAVRAS-CHAVE:

Engajamento; Educação Básica Pública; Professores.

ABSTRACT

Work engagement is related with cognitive and effective aspects, collaborating in the connections between workers and their activities. This study aimed to show the validity of the scale (UWES-9) by means of internal structure analysis, mean-variance between groups and convergent variables. The sample consisted of 528 Public Basic Education teachers from the state of Goiás. The testing of the models indicated that the one-dimensional structure obtained a better adjustment. Above all, the scale presented positive correlations with behaviors associated to work-related distributions, processes, and inter-relationships. The psychometric properties of the instrument recommend its future use in investigations to evaluate work engagement in samples with teachers.

KEYWORDS:

Engagement; Public Basic Education; Teachers.

RESUMEN

El compromiso laboral está relacionado con aspectos cognitivos y efectivos, contribuyendo a las conexiones entre los trabajadores y sus actividades. Este estudio tuvo como objetivo destacar la validez de la escala (UWES-9) de dicho constructo, a través del análisis de la estructura interna, la varianza de las medias entre los grupos y las variables convergentes. La muestra estuvo conformada por 528 docentes de la Educación Básica Pública del Estado de Goiás. Las pruebas de los modelos indicaron que la estructura unidimensional obtuvo un mejor ajuste. Sobre todo, la escala mostró correlaciones positivas con comportamientos relacionados con distribuciones, procesos e interrelaciones asociados con el trabajo. Las propiedades psicométricas del instrumento recomiendan su uso futuro en investigaciones destinadas a evaluar el compromiso laboral en muestras con maestros.

PALABRAS CLAVE:

Compromiso; Educación básica pública; Maestros.

O engajamento no trabalho tem por características laborais estados relativamente positivos dos trabalhadores que colaboram na melhoria dos resultados organizacionais (Schaufeli, Dijkstra & Vazquez, 2013; Schaufeli, 2018). Logo, estes aspectos são essenciais para a docência na educação básica, pois reportam às perspectivas dos professores desenvolverem suas atividades com qualidade e contribuirão efetivamente na aprendizagem dos alunos.

Neste sentido, Schaufeli (2013) trata o engajamento numa perspectiva de natureza cognitiva e efetiva, relacionado às conexões entre os indivíduos e suas atividades, com o bem-estar e o sentimento de pertencimento laboral. Assim, estas características favorecem bons desempenhos para os trabalhadores, pois ao vivenciarem estados mais positivos, durante as atividades, permanecem com mais saúde.

Estes aspectos convergem com percepções de justiça no trabalho, pois representam possibilidades de entenderem sobre as distribuições, processos e relacionamentos interpessoais nos espaços de trabalho docente (He, Zhu, & Zheng, 2014; Strom, Sears, & Kelly, 2014; Martins & Oliveira, 2015; Oliveira & Ferreira, 2016)

Logo, trata-se de um estado físico, cognitivo e emocional disposicional do trabalhador durante a execução de seu trabalho. Estas características favorecem a melhor execução das tarefas, dispondo-se de esforços de maneiras positivas, gerando bons resultados para a organização e se mantendo saudável (Bakker & Demerouti, 2017).

De acordo com Hakanen e Bakker (2017), o engajamento resulta do equilíbrio entre as exigências e os recursos no trabalho. Portanto, a clareza destes dois vieses permite que o trabalhador se sinta pertencente de maneira significativa nos objetivos individuais e organizacionais a serem alcançados. Logo, ao reportar aos professores, inseridos em ambientes propícios aos desgastes emocionais, estes aspectos se tornam necessários para o seu bem-estar no trabalho.

O modelo teórico mais estudado do engajamento é o tridimensional, definido por vigor, dedicação e concentração. O vigor se caracteriza pelos altos níveis de energia e de resistência mental, durante o trabalho, que mesmo defronte às dificuldades, há predominância da vontade e do esforço. A dedicação se caracteriza pela sensação de significado, entusiasmo, inspiração, desafio e orgulho. Já a concentração traz a leveza laboral, pois o trabalhador tem a sensação que o tempo passa rapidamente, portanto, cria uma conexão com o trabalho e se integra às tarefas com mais foco (Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz & Schaufeli, 2015).

O engajamento docente, neste estudo, é entendido como um estado positivo do professor na atuação em seu trabalho, tendo energia necessária para melhor se envolver com os alunos nas atividades propostas. Além disto, caracteriza-se pela sensação de significados, entusiasmos e desafios de maneira esforçada para alcançar os objetivos, sem perder o foco e equilíbrio emocional, mesmo diante de situações conflituosas, que exigem tomadas de decisões rápidas e pautadas em evidências no espaço escolar. Ademais, ele também garante que a relação dinâmica entre professor e aluno seja mais significativa, centrada numa perspectiva de reciprocidade que colabora com resultados mais positivos (Vazquez *et al.*, 2015; Hakanen & Bakker, 2017; Bakker & Demerouti, 2017)

Para pesquisar esse fenômeno, o modelo tridimensional de Engajamento de Utrecht (UWES-17) foi primeiro testado por Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), por meio de uma escala refinada de dezessete itens. Em seguida, Schaufeli, Bakker e Salanova (2006) testaram a versão reduzida de nove itens, com três fatores. Após este estudo, outras análises obtiveram resultados que evidenciaram ajustes em modelos unidimensionais e tridimensionais, e que possibilitam refletir resultados em vários contextos de trabalho.

As validações mais recentes da UWES-9 são: na China, Fong & Ng (2012) e Fong & Ho (2015); na França, Zecca, Györkös, Becker, Massoudi, Bruin & Rossier (2015); na África, Klassen, Aldhafri, Mansfield, Purwanto, Siu, Marina & Woods-McConney (2012) e Bruin & Henn (2013) e; no Brasil, Vazquez *et al.* (2015). Assim posto, estes estudos apresentaram bons índices de ajustes e de consistência interna nesta versão reduzida e adaptada para o contexto de pesquisa.

O engajamento desperta bastante interesse de muitos pesquisadores nas organizações gerais, mas poucos estudos analisam sobre suas contribuições ou testam esta escala na educação básica, especialmente na pública. Portanto, levanta-se o questionamento sobre o seu ajuste, nesta amostra específica, pois os docentes são responsáveis por desenvolver as competências cognitivas e socioemocionais de muitos futuros profissionais, que, por sua vez, assumem – e ainda assumirão – cargos e funções diversas no mercado de trabalho. Sendo assim, pesquisas que respaldam as percepções sobre engajamento docente são importantes para contribuir nas práticas do ensino e aprendizagem com qualidade.

No entanto, como Vazquez *et al.* (2015) sugerem, são necessárias mais pesquisas para testar a escala de engajamento (versão reduzida da UWES-9 brasileira) em diversos trabalhadores, considerando seu ajuste uni ou tridimensional. Dessa forma, o presente estudo objetivou reunir evidências de validade de estrutura interna; de variância de médias entre grupos, gênero e função no trabalho (chefia e regência) e; de validade convergente em professores da educação básica.

Método

Participantes

A amostra se constituiu de 528 professores da Educação Básica Estadual Pública de Goiás: 69,1% (n=365) do sexo feminino (DP=0,46); média de 43 anos de idade (DP=7,87); 81,6% (n=430) com

especializações; 80,3% (n=423) efetivos; 86% (n=454) são regentes em sala de aula e; 59,7% com carga horária de 40 horas/aula. Quanto ao tempo de serviço na instituição, a grande maioria tem entre 11 a 15 anos de prática de trabalho (32,8%) (n = 173).

Procedimentos

Para a coleta dos dados, primeiramente, a aplicação foi realizada mediante autorização e todos os participantes receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para isto, aconteceu um momento, do responsável pela coleta, para apresentar os objetivos da pesquisa e a forma de acesso via link docs.google ou meio físico. Após os combinados e aceites, os professores receberam por meio de papel ou e-mail os questionários de forma anônima e confidencial para que pudessem respondê-los.

Esta pesquisa teve a aprovação do Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Goiás - PUC-GO através do Parecer número 1.990.979, seguindo os procedimentos éticos, conforme Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), relativos à pesquisa com seres humanos (Amaral Filho, 2017; Brasil, 2012).

Para testar as novas evidências de validade da escala de engajamento no trabalho, este estudo considerou alguns testes no SPSS, 20.0 e AMOS 20. Destacando: Análise da Estrutura Interna, Análise da Variância da Médias entre Grupos e Análise Convergente. Para tal aspecto, levaram-se em considerações os vários indicadores que possibilitam esclarecer um bom ajuste do modelo teórico da medida. Assim, tem-se o χ^2 calculado, a razão entre o valor de χ^2 e os seus graus de liberdade – χ^2/gl (Byrne, 2010), o Comparative Fit Index – CFI (Byrne, 2010), graus de liberdade; TLI: o Goodness of fit index – GFI (McDonald & Ho, 2002) e o Root Mean Square Error of Aproximation – RMSEA (Lee, MacCallum & Browne, 2018). Por fim, considerou-se como resultado significativo, o modelo mais restrito com um grau de mudança do qui-quadrado não significativo. Ou seja, valores maiores ou iguais a 0,90 para os índices CFI e GFI e menores ou iguais a 0,10 para o índice RMSEA (Byrne, 2010; Lee *et.al.*, 2018).

Medidas

Todos os participantes responderam à versão reduzida da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (UWES-9), Vazquez *et al.* (2015), em formato de resposta tipo Likert de 1 a 5 pontos (discordo totalmente a

concordo totalmente), distribuídos por três dimensões: vigor, 3 itens da dimensão dedicação e 3 itens da dimensão concentração. Exemplo de itens: Vigor: 2. Sinto-me forte e vigoroso no meu trabalho. Dedicação: 1. Meu trabalho me inspira. 2. Tenho vontade de ir para o trabalho quando me levanto de manhã. Concentração: 1. Tenho orgulho do trabalho que realizo. 2. Eu fico imerso no meu trabalho. Com um coeficiente alfa de 0,92.

Percepção de Justiça Organizacional - EPJO: Escala validada no Brasil por Mendonça; Pereira; Tamayo e Paz (2003), composta por 20 itens em formato de resposta tipo Likert de 1 a 5 pontos (discordo totalmente a concordo totalmente), distribuídos por três dimensões: Justiça distributiva (6 itens), por exemplo: “Jd-1. Sou recompensado de maneira justa por minha responsabilidade no trabalho”. “Jd-2. Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional”. A Justiça processual (7 itens), por exemplo: “Jp-1. A minha empresa procura coletar informações precisas antes de tomar as decisões, Jp-2. A minha empresa da oportunidade para os empregados recorrerem das decisões tomadas”. E Justiça Interacional (7 itens) – Ji: “Ji-1. Ao se relacionar com os empregados o meu chefe consegue superar os favorecimentos pessoais”, “Ji-2. Ao tomar as decisões, o meu chefe considera o meu ponto de vista”. Com um coeficiente alfa de 0,93.

As variáveis de controle são demográficas: sexo (1- feminino e 2- masculino), idade (números de anos), estado civil (1- solteiro/a, 2- casado/a, 3- união estável, 4- divorciado/a, 5- viúvo/a) e; de escolaridade (1- graduação, 2- especialização, 3- mestrado, 4- doutorado, 5- pós-doutorado).

Em relação às variáveis laborais, temos: tempo de trabalho (1- < 1 ano, 2- 1 a 3 anos, 3- 4 a 5 anos, 4- 6 a 10 anos, 5- 11 a 15 anos, 6- 16 a 20 anos, 7- > 20 anos); carga horária (1- 20 horas/aula, 2- 30 horas/aula, 3- 40 horas/aula, 4- 40 horas/aula + substitutivas); função (1- professor/a regente, 2- professor em função de chefia) e ;vínculo funcional (1- efetivo, 2- contrato indeterminado, 3- contrato determinado, 4- termo resolutivo, 5- Prestação de serviços).

Resultados

Análise da Estrutura Interna

Em relação ao teste de estruturação da medida, iniciou-se pelos índices de ajustes dos modelos. Primeiramente, os modelos unifatorial e tridimensional da UWES-9 foram testados em duas perspectivas de análises: a primeira, sem o reespecificado entre os itens e; a segunda, usando do recurso do reespecificado (considerando ou não a livre estimação das correlações entre os erros dos itens).

Logo, testou-se a estruturação da medida com uma dimensão ou com três dimensões. Os modelos rodados, sem nenhum ajuste entre os itens, apresentaram indicadores com valores um pouco abaixo do considerado como bom ajuste. E, dentre os dois modelos reespecificados dos itens, o modelo unidimensional, em seu conjunto de valores, tornou-se o mais aceitável.

Os resultados demonstraram que os modelos unifatorial e tridimensional testados são aceitáveis, mas o ajuste do modelo unidimensional apresentou maior significante. Conforme a Tabela 1, conservou-se o modelo unidimensional de nove itens, da escala referência, como a evidência de validade desta amostra pesquisada.

Tabela 1.

Indicadores de Ajuste da Modelagem por Equações Estruturais.

Modelo	χ^2 (gl)	TLI	CFI	RMSEA (IC 90%)
1. Unifatorial	252,524 (27)	0,810	0,858	0,13
2. Tridimensional	209,678 (24)	0,824	0,883	0,12
1. Unifatorial *reespecificado	44,550 (18)	0,967	0,983	0,05
2. Tridimensional *reespecificado	138,611 (19)	0,857	0,925	0,10

* reespecificado = livre estimação das correlações entre os erros dos seguintes itens: 1 e 2, 3 e 4, 5 e 6, 7 e 8; χ^2 : qui-quadrado; gl: graus de liberdade; TLI: Tucker Lewis Index; CFI: Comparative Fix Index; RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation.

Análise da Variância das Médias entre Grupos

O presente estudo apresentou a média geral com escore de 4,1 (DP=0,555) de engajamento total, relativa ao gênero feminino 4,1 (DP=0,56) e ao masculino (4,0 (DP=0,55)). Já em relação à média dos fatores, o escore de vigor foi 3,9 (DP=0,63) de engajamento total, relativa ao sexo feminino 3,9 (DP=0,65) e ao masculino 3,8 (DP=0,63). Enquanto o escore de dedicação ($n=528$) foi de 4,2 (DP=0,63), relativo ao sexo

feminino 4,2 (DP=0,63) e ao masculino 4,1 (DP=0,73); o escore de concentração foi de 4,1 (DP=0,63), relativo ao sexo feminino 4,1 (DP=0,65) e ao masculino 4,1 (DP=0,64).

A ANOVA mostrou diferenças não significativas entre os grupos de sexo: engajamento total foi de $F(,563) = 1,846, p<0,17$; vigor $F(,867) = 2,204, p<0,14$; dedicação $F(,563) = 1,846, p<0,17$ e; concentração $F(,717) = 1,564, p<0,21$). Além disso, os resultados apresentaram a média geral de escore de 4,8 (DP=0,55) de engajamento total, relativa ao professor na função regência 4,0 (DP=0,57) e na função chefia 4,3 (DP=0,42). Já em relação à média dos fatores, o escore de vigor foi de 3,9 (DP=0,55) de engajamento total (528), relativo ao professor na função regência 3,9 (DP=0,64) e na função chefia 4,1 (DP=0,63).

O escore de dedicação foi de 4,2 (DP=0,68) de engajamento total, relativo ao professor na função regência 4,1 (DP=0,70) e na função chefia 4,4 (DP=0,49). E o escore de concentração foi de 4,1 (DP=0,64) de engajamento total, relativa ao professor na função regência 4,1 (DP=0,65) e na função chefia 4,3 (DP=0,54).

A ANOVA mostrou diferenças significativas entre os grupos de função, engajamento total foi de $F(3,02) = 10,069, p<0,002$; vigor $F(1,78) = 4,556, p<0,03$; dedicação $F(4,142) = 9,168, p<0,003$ e; concentração $F(3,345) = 8,326, p<0,004$. Pelo exposto, os testes evidenciaram que os grupos diferem de forma significativa entre si nas médias dos níveis de engajamento, quando relacionadas ao professor na função regência e na função chefia.

Análise de Validade Convergente

Estudos de He et.al. (2014); Strom et.al. (2014); Martins & Oliveira (2015), Lyu (2016) e Oliveira & Ferreira (2016) apresentam correlações significativas entre engajamento e percepção de justiça. Estes estudiosos defendem que a percepção de justiça decorre das relações entre trabalhador e organização, as quais podem levar à ativação de mecanismos de defesa, recusa, atitudes, comportamentos de envolvimento e disposição, bem característicos dos estados positivos do engajamento.

Tabela 2

Médias, desvios-padrão e coeficientes das correlações.

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Engajamento	4,08	,55	-							

2. Vigor	3,92	,63	,820**	-					
3. Dedicção	4,16	,68	,903**	,634**	-				
4. Concentração	4,15	,64	,833**	,475**	,662**	-			
5. Percepção de Justiça	3,10	,81	,303**	,240**	,302**	,234**	-		
6. Justiça Distributiva	2,09	1,0	,195**	,211**	,179**	,116**	,533**	-	
7. Justiça Processual	3,41	1,1	,229**	,170**	,222**	,193**	,898**	,243**	-
8. Justiça Interacional	3,57	1,0	,284**	,194**	,306**	,222**	,886**	,195**	,793**

p<0,01**, p<0,05* M: Média; DP: Desvio-padrão

Pelo exposto, o engajamento correlacionou de forma significativa e positiva com a percepção de justiça ($r=0,303$; $p<0,01$). Ademais, o engajamento se correlacionou de forma positiva e significativa com as dimensões justiça distributiva ($r=0,195$; $p<0,01$), processual ($r=0,229$; $p<0,01$) e interacional ($r=0,284$; $p<0,01$). As dimensões vigor ($r=0,240$; $p<0,01$), dedicação ($r=0,302$; $p<0,01$) e concentração ($r=0,234$; $p<0,01$) também se correlacionaram de maneiras significativas com a percepção de justiça.

Discussão

Comparada com estudo de validação inicial da escala brasileira de Vazquez *et al.* (2015) que fora de 4,4 (DP=1,2), a pesquisa apresenta resultados bem aceitáveis, tanto para o engajamento de segunda ordem como para os três fatores de primeira ordem da medida.

Assim, ao testar os índices psicométricos da medida, no que se refere a sua validade interna, constatou-se ajustes adequados e resíduos aceitáveis. Em especial, ao testar um único fator, os índices obtidos não se afastam de estudos já obtidos por 9 e 17 itens, no Brasil por Vazquez *et al.* (2015, 2018) e Ferreira, Damásio, Mourão, Porto, Chinelato, Novaes & Morelo (2016). Além disto, estes índices e ajustes corroboram estudos internacionais de Fong & Ng (2012) e Fong & Ho (2015).

Logo, estes resultados demonstram o quanto a escala se ajusta bem em vários contextos de pesquisa, podendo ser usada sem maiores problemas. Em especial, o modelo unidimensional que se apresentou com melhores ajustes nessa pesquisa. Contudo, é importante considerar a complexidade do engajamento ao fazer uma análise, pois ele é um fenômeno dinâmico, que pode ser alterado diante do contexto de trabalho (Schaufeli &

Taris, 2014). Estes aspectos podem caracterizar saúde ou doença dos trabalhadores, se os resultados forem positivos ou negativos.

Por isso, para interpretar um resultado com este fenômeno, é importante levar em conta as influências do contexto laboral. Neste sentido, reporta-se aos estudos de Hakanen e Bakker (2017), quando tratam das características entre demandas e recursos no trabalho, pois consideram que o contexto de trabalho interfere de forma substancial sobre as percepções dos professores.

O estudo apresentou um escore geral de 4,1 de média, o que demonstra um resultado muito bom. Além disso, ao testar a variância das médias entre grupos, considerando sexo, percebeu-se que esta variável demográfica não apresenta uma diferença significativa entre homens e mulheres na amostra.

Os resultados encontrados nessa pesquisa assemelham com pesquisa na china de Fong e Ng (2012) e Fong e Ho (2015), na França, por Zecca et.al. (2015), na África por Klassen et.al. (2012) e Bruin & Henn (2013) e no Brasil por Vazquez *et al.* (2015).

Ao contrário, nos subgrupos referentes à função exercida pelos professores, chefia ou regência, os resultados apresentaram uma diferença significativa, o que respalda características dos processos de corresponsabilização (Nunes & Oliveira, 2017; Libâneo, 2016). Logo, os docentes podem exercer várias funções no processo de ensino-aprendizagem e, em todas estas funções, sofrerem pressões para os melhores desempenhos dos alunos. Diante disso, os níveis de engajamento podem variar mediante à função exercida e ao contexto de trabalho (Schaufeli & Taris, 2014, Vazquez *et al.*, 2015).

Estes aspectos são das especificidades da Educação Básica Estadual Pública de Goiás, pois os professores podem optar, a cada semestre, por assumirem funções diferentes: regência em sala, coordenação pedagógica, coordenação disciplinar, gestão escolar, tutoria, assessoria pedagógica, dentre outras funções, mas todas compõem a rede colaborativa de ensino-aprendizagem da educação básica.

No que se refere às correlações com variáveis externas (convergências com outras variáveis), os resultados apresentaram uma correlação significativa entre engajamento e percepção de justiça, na dimensão de segunda ordem e, também, com todas as suas dimensões de primeira ordem. Pelo exposto, os comportamentos de vigor, dedicação e concentração podem ser mais potencializados, quando os espaços

laborais apresentam características de distribuições de responsabilidades, que inserem os trabalhadores nos processos organizacionais e apresentam bons relacionamentos interpessoais (He et.al., 2014; Strom et.al., 2014; Martins & Oliveira, 2015; Oliveira & Ferreira, 2016).

No contexto docente da Educação Básica é essencial, para que se exerça melhor a função, sentir-se pertencido ao ambiente escolhido para trabalhar. Além disso, o respaldo da chefia, mostrando as reais distribuições das tarefas e a imersão nos processos colaboram nos estados de vigor, dedicação e concentração no trabalho, especialmente, quando as interrelações entre os pares são as mais claras possíveis.

Portanto, este estudo objetivou levantar evidências de validade da UWES-9 (Vazquez *et al.*, 2015), por meio de análises de estrutura interna, de variância das médias entre grupos de sexo e de função no trabalho (chefia e regência) e de relações com variáveis convergentes. Para tais perspectivas, analisou-se e percebeu-se um bom ajuste na amostra com professores da Educação Básica Estadual Pública de Goiás.

Referências

- Amaral Filho, F. S. (2017). Ética e pesquisa nas Ciências Humanas e Sociais: um caso a ser pensado. *Práxis Educativa*, 12(1), p. 257–266
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational, Psychological Association*, 22(3), 273-285. <https://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Brasil. (2012). Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde. Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, *Diário Oficial da União*. Recuperado de <http://bvsms.saude.gov.br>.
- Bruin, G. P., & Henn, C. M. (2013). Dimensionality of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychological Reports: Human Resources and Marketing*, 112(1), 788-799. <https://dx.doi.org/10.2466/01.03.PR0.112.3.788-799>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ferreira, M.C., Damásio, B.F, Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. C., Novaes, V.P., & Morelo, M.P. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia*, 21(4), 435-445. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26150936008>
- Fong, T. C. T., & Ho, R. T. H. (2015). Dimensionality of the 9-item Utrecht WorkEngagement Scale revisited: a Bayesian structural equation modeling approach. *Journal of Occupational Health*, 57(4): 353-358. <https://dx.doi.org/10.1539/joh.15-0057-OA>
- Fong, T. C. T., & Ng, S. M. (2012). Measuring engagement at work: validation of the Chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *International Journal of Behavioral Medicine*, 19(3), 391-397. <https://dx.doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>

- Hakanen, J., & Bakker, A.B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354-364. <https://dx.doi.org/10.1037/ocp0000053>
- He, H., Zhu, W., & Zheng, X. (2014). Procedural justice and employee engagement: Roles of organizational identification and moral identity centrality. *Journal of Business Ethics*, 122(4), 681-695. <https://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1774-3>
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F. Y., Marina W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: an international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80 (4), 317-337. <https://dx.doi.org/10.1037/a0026253>
- Lee, T., MacCallum, R. C., & Browne, M. W. (2018). Fungible parameter estimates in structural equation modeling. *Psychological Methods*, 23(1), 58-75. <https://dx.doi.org/10.1037/met0000130>
- Lyu, X. Xj (2016). Effect of organizational justice on work engagement with psychological safety as a mediator: evidence from China. *Social Behavior And Personality*. 44(8), pp.1359-1370. <https://dx.doi.org/10.2224/sbp.2016.44.8.1359>
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting statistical equation analyses. *Psychological Methods*, 7(1), 64-82. <https://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.7.1.64>
- Martins, M., & Oliveira, T. C. (2015). *O efeito de mediação dos comportamentos de Cidadania Organizacional na relação entre a justiça organizacional e work engagement*. (Dissertação de mestrado, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações. Lisboa – Portugal). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10400.12/4166>.
- Mendonça, H.; Pereira, C. ; Tamayo, Álvaro ; Paz, M G T (2003). Validação fatorial de uma escala de percepção de justiça organizacional. *Estudos* 30 (1), n.00, p. 111-130.
- Nunes, C. P., & Oliveira, D. A. (2016). Trabalho, carreira, desenvolvimento Docente e mudança na prática educativa. *Educ. Pesqui.* Vol 43 n. 01. 183-197. <https://dx.doi.org/10.1590/s1517-9702201604145487>

- Oliveira, D. F., & Ferreira, M. C. (2016). O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. *Estudos de psicologia*, 33(4), 747-755 <https://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400017>.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In Employee engagement in theory and practice, *Routledge*, 22 (1), 232-233 <https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.552282>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Organizational Dynamics*, 47, 99-106. Elsevier.
- Schaufeli, W. B., Dijkstra, P., & Vazquez, A. C. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and Burnout: A two simple confirmatory factoranalytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92 <https://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.552282>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In *Bridging occupational, organizational and public health*, p. 43-68. Springer, Dordrecht.
- Strom, D. L, Sears, K. L., & Kelly, K. M. (2014). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 71–82. <https://dx.doi.org/10.1177/1548051813485437>
- Vazquez, A. C., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Zecca, G., Györkös, C., J. Becker, J., Massoudi, K., Bruin, G. P., & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65, 19-28.