

Florescimento e engajamento no trabalho: um estudo sob a visão da equipe do hospital

Alpha

Flowering and engagement at work: a study under the view of the Alpha hospital team

Floración y compromiso en el trabajo: un estudio bajo la vista del equipo del hospital

Alpha

Recebido: 12/05/2020 | Revisado: 15/05/2020 | Aceito: 18/05/2020 | Publicado: 30/05/2020

Ana Claudia da Luz

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4714-9403>

Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Brasil

E-mail: aanaaluz@gmail.com

Adriane Fabricio

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3508-2769>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: adrianefabricio@yahoo.com.br

Nairana Radtke Caneppele Bussler

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4928-7300>

Universidade Nove de Julho, Brasil

E-mail: nacaneppele@hotmail.com

Luis Felipe Dias Lopes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2438-0226>

Universidade Federal de Santa Maria, Brasil

E-mail: lflopes67@yahoo.com.br

Resumo

O objetivo deste estudo foi identificar se há relação entre o engajamento e o florescimento no trabalho dos funcionários do Hospital Alpha localizado na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Considera-se como florescimento o indivíduo que se encontra em uma situação de prosperidade, de desenvolvimento, um estado progressivo de satisfação e bem-estar no trabalho, já o engajamento no trabalho remete à uma situação de satisfação com as atividades realizadas. Estes temas ainda são pouco explorados em conjunto, mas são

relevantes no contexto do trabalho. Realizamos um levantamento (Survey) com a equipe do Hospital Alpha. A coleta de dados foi realizada utilizando um instrumento de pesquisa que se dividiu em três partes. A análise e interpretação dos dados foi realizada utilizando o Software SPSS®. A amostra foi enquadrada como florescida, não evidenciando nenhum índice de baixo florescimento, apenas de médio e alto. No aspecto engajamento no trabalho apenas a dimensão absorção apresentou baixo índice. De maneira geral, os profissionais do Hospital Alpha possuem níveis de médio e alto engajamento. Essa nova forma de analisar os indivíduos e o ambiente organizacional, denominada de engajamento e florescimento pode ser utilizada como uma estratégia da organização para realização de atividades nas diferentes áreas das organizações.

Palavras-chave: Florescimento; Engajamento; Ambiente organizacional.

Abstract

The objective of this study was to identify whether there is a relationship between engagement and flourishing in the work of the employees of Hospital Alpha located in the Northwest Region of the State of Rio Grande do Sul. of development, a progressive state of satisfaction and well-being at work, while engagement at work refers to a situation of satisfaction with the activities carried out. These themes are still little explored together, but they are relevant in the context of the work. We conducted a survey with the Hospital Alpha team. Data collection was performed using a research instrument that was divided into three parts. Data analysis and interpretation was performed using the SPSS® Software. The sample was classified as flowering, showing no index of low flowering, only medium and high. In the aspect of engagement at work, only the absorption dimension had a low index. In general, Hospital Alpha professionals have medium and high levels of engagement. This new way of analyzing individuals and the organizational environment, called engagement and flourishing, can be used as an organization strategy to carry out activities in different areas of organizations.

Keywords: Flowering; Engagement; Organizational environment.

Resumen

El objetivo de este estudio fue identificar si existe una relación entre el compromiso y el florecimiento en el trabajo de los empleados del Hospital Alpha ubicado en la Región Noroeste del Estado de Rio Grande do Sul. de desarrollo, un estado progresivo de satisfacción y bienestar en el trabajo, mientras que el compromiso en el trabajo se refiere a una situación

de satisfacción con las actividades realizadas. Estos temas aún se exploran poco juntos, pero son relevantes en el contexto del trabajo. Realizamos una encuesta con el equipo del Hospital Alpha. La recopilación de datos se realizó utilizando un instrumento de investigación que se dividió en tres partes. El análisis e interpretación de los datos se realizó con el software SPSS®. La muestra se clasificó como floración, sin mostrar índice de floración baja, solo media y alta. En el aspecto del compromiso en el trabajo, solo la dimensión de absorción tenía un índice bajo. En general, los profesionales de Hospital Alpha tienen niveles de compromiso medios y altos. Esta nueva forma de analizar a las personas y el entorno organizacional, llamada compromiso y florecimiento, puede usarse como una estrategia de la organización para llevar a cabo actividades en diferentes áreas de las organizaciones.

Palabras clave: Floración; Compromiso; Ambiente organizacional.

1. Introdução

O florescimento e o engajamento fazem parte dos estudos da Psicologia Positiva, atrelada à Martin Seligman, sendo o pesquisador responsável pelo resgate desse olhar da psicologia em 1998, juntamente com outros pesquisadores que tinham por objetivo mudar o foco e abordagens da Psicologia Tradicional. A Psicologia Positiva difere da Tradicional quanto à sua finalidade, onde uma busca identificar aspectos positivos do ser humano enquanto a outra possui o olhar direcionado às fraquezas e fragilidades humanas (Seligman, 2011).

Na Psicologia Positiva são evidenciadas as habilidades, virtudes e a capacidade de o indivíduo ser feliz no que faz, gerando satisfação profissional e principalmente, pessoal. O Florescimento está ligado à maneira que este indivíduo se porta, tanto mental quanto socialmente. Para que seja possível alcançar o florescimento, as pessoas precisam vivenciar em suas vidas sentimentos como: propósito, sentido, significado, satisfação. O florescimento no trabalho refere-se a um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho (Mendonça et al., 2014).

Considera-se como florescimento uma situação de prosperidade, de desenvolvimento, um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto do trabalho (Mendonça et al., 2014). Apesar do termo ser pouco conhecido e mencionado no Brasil, a importância do foco em seus estudos é relevante uma vez que aborda aspectos não somente laborais das pessoas, mas também sociais. Um indivíduo pode considerar-se florescido quando experimenta um alto grau de propósito com a vida, identificando sentido, satisfação e engajamento com a

mesma (Diener, Wirtz, Tov, Kim-Prieto, Choi, Oishi & Biswas-Diener, 2010).

Para florescer, é necessário estar engajado com o que for realizado. Deste modo, o engajamento no trabalho está relacionado à capacidade de o indivíduo sentir-se alegre, entusiasmado e confiante no que for concretizar, de modo a tornar o trabalho prazeroso, provocando-lhe a sensação de bem-estar. Para Schaufeli, Dijkstra & Vazquez (2013), o termo “engajamento no trabalho” surgiu para caracterizar as pessoas que realizam suas atividades profissionais com prazer, sem encarar como um fardo, ou seja, conseguem manter o equilíbrio de sua saúde física e psicológica positivamente com o seu trabalho.

O engajamento no trabalho remete à uma situação de satisfação com as atividades realizadas, pois as pessoas vivenciam a sensação de estarem imersas e envolvidas, sentindo prazer e identificando propósito no que realizam. Pode ser analisado sob o foco da absorção e entrega do indivíduo nas tarefas, onde o tempo parece parar pois estão totalmente envolvidos com o que está sendo feito (Seligman, 2011). Segundo Schaufeli, Dijkstra & Vazquez (2013) para reconhecer o engajamento no ambiente organizacional, é necessária a análise de três dimensões: vigor, dedicação e absorção.

Essa nova forma de analisar os indivíduos e o ambiente organizacional denominada de engajamento no trabalho surgiu para caracterizar as pessoas que realizam suas atividades profissionais com prazer, sem encarar como um fardo, ou seja, conseguem manter o equilíbrio de sua saúde física e psicológica positivamente com o seu trabalho. Deve ser utilizada como uma estratégia da organização, pois pode proporcionar diminuição das taxas de turnover, a valorização da equipe e identificação de lideranças.

Deste modo, tendo em vista estes dois temas ainda pouco explorados em conjunto, mas relevantes no contexto do trabalho, o estudo tem por objetivo identificar se há relação entre o engajamento e o florescimento no trabalho dos funcionários do Hospital Alpha, uma unidade hospitalar que possui em seu quadro de funcionários 61 profissionais distribuídos nas alas Hospital e Centro de Atenção Psicossocial (CAPS) localizado na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul.

Os resultados permitiram identificar que na amostra não há nenhum índice de baixo florescimento, apenas de médio e alto, identificando assim que os profissionais possuem uma visão positiva em relação ao seu trabalho. Quanto ao engajamento identificou-se o nível de engajamento no trabalho sob três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Destas, apenas a absorção apresentou índice baixo, e embora não tenha sido uma diferença significativa, deve ser analisado com cuidado e atenção para que estes deixem de se engajar e venham a adoecer no desenvolvimento de suas atividades laborais. Desta maneira, conclui-se que os

funcionários do Hospital Alpha possuem níveis de médio e alto de engajamento.

2. Referencial Teórico

2.1 Florescimento humano e florescimento no trabalho

Para conseguir ser um indivíduo florescido em seu ambiente de trabalho, é necessário que ele já esteja neste patamar em sua vida pessoal, ou seja, ser uma pessoa com “um alto grau de propósito, significado, otimismo, competência e satisfação com sua própria vida” (Diener et al., 2010). Um indivíduo, para florescer deve possuir características essenciais emoções positivas, engajamento, interesse, sentido e propósito. Além de seguir três das seis características adicionais que são elas autoestima, otimismo, resiliência, vitalidade e autodeterminação (Huppert & So, 2013).

Fazendo a transposição desta definição para o ambiente de trabalho, “o florescimento no trabalho envolve, ainda, o relacionamento interpessoal com colegas, a competência profissional e o otimismo acerca do futuro profissional” (Mendonça et al., 2014, p. 174). Para ser possível mensurar e validar o nível de florescimento de um indivíduo, foi criada a Escala de Florescimento (Flourishing Scale) elaborada por Diener et al., (2010), porém ela tinha como foco o florescimento humano, ou seja, não objetivava o ambiente organizacional, não tendo como foco o trabalho.

A escala de Diener et al., (2010) serviu de base para realizar a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) que visa a investigação deste tema no âmbito organizacional construída por Mendonça et al. (2014). Através de sua aplicação é possível analisar os resultados, tendo uma pesquisa um escore baixo de florescimento indicando que há problemas nas relações empresa x profissional, assim como do contrário; um alto nível de florescimento identificado, aponta que os funcionários identificam propósito no que fazem e desta maneira sentem-se realizados com suas tarefas. Para além disto, a busca de sentido no trabalho gera sentimento de significado, ou seja, o profissional consegue contribuir tanto para a empresa como para sua própria vida, gerando crescimento para ambos e desenvolvimento de capacidades.

2.2 Engajamento no trabalho

Seligman (2011) define o engajamento por meio da característica de entrega e absorção do profissional em suas tarefas, ocasionando um estado onde o tempo parece parar,

pois está totalmente envolvido com o que está sendo feito. “Por muito tempo, o trabalho foi associado a sacrifício e, para a maioria das pessoas, o momento mais almejado da vida era a aposentadoria pois no gozo desta é que poderiam realmente começar a tornar a vida divertida” (Schaufeli, Dijkstra & Vazquez, 2013, p. 7).

Diante da ideia apresentada acima, pode-se analisar como o trabalho era visto pela grande maioria das pessoas; o engajamento é identificado nas pessoas que buscam sentido e razão para o que fazem, sem prejudicar sua saúde física e mental. Seligman (2011) afirma que o engajamento é uma posição de entrega ao trabalho. Porém, Schaufeli, Dijkstra & Vazquez (2013) ressaltam que o engajamento no trabalho não pode ser confundido com vício no trabalho (workaholics) pois estes profissionais, assim denominados, não conseguem conciliar sua vida profissional com a pessoal, confundindo sentido com obsessão pelo trabalho.

Segundo Schaufeli & Bakker (2004) para identificar o engajamento no ambiente de trabalho é necessária a análise de três dimensões: vigor, dedicação e absorção as quais estão caracterizadas na Tabela 1.

Tabela 1: Dimensões do engajamento no trabalho.

Dimensões	Características	Autores
Vigor	É caracterizado por altos níveis de energia e resiliência enquanto o indivíduo trabalha, ambição de investir em seu trabalho e persistência em situações difíceis.	Schaufeli; Salanova; González- Romá; Bakker (2002); Schaufeli; Bakker (2003)
Dedicação	É caracterizada ao indivíduo estar intensamente envolvido em suas atividades e experienciar senso de significância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio.	Schaufeli; Salanova; González- Romá; Bakker (2002); Schaufeli; Bakker (2003)
Absorção	Refere-se ao estar completamente imerso, concentrado e envolvido com seu trabalho, fazendo com que perceba o tempo passar rapidamente e, inclusive, ter dificuldades de se desapegar do seu trabalho, e inúmeras vezes ficar imerso em suas atividades.	Schaufeli; Salanova; González- Romá; Bakker (2002); Schaufeli; Bakker (2003) Bakker; Van Emmerick; Euwema (2006)

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Indivíduos que apresentam alto índice de vigor sentem-se energizados com suas atividades, fortalecendo o sentido e motivo para estarem ali realizando suas atividades. A dedicação é quando ocorre a identificação com trabalho, ou seja, é reconhecido o seu significado, sendo este motivo de orgulho. E a absorção é a condição de entrega ao trabalho, do quanto as atividades podem ser envolventes e prender a atenção ao realiza-las (Schaufeli, Dijkstra & Vazquez, 2013).

As empresas tem desejo que seus trabalhadores estejam engajados, já que este terá

destaque em níveis mais elevados no resultado das atividades que se propõe por justamente apresentar maior vigor, dedicação e sentir-se absorvido em suas tarefas. Em consequência haverá melhores resultados organizacionais, porém, é importante ressaltar que a empresa tem papel muito importante no sentido de propiciar condições necessárias para que o trabalhador efetivamente possa se envolva em suas atividades ao ponto de não perceber o tempo passar.

3. Metodologia

A presente pesquisa é classificada quanto sua natureza como sendo aplicada, uma vez que “ocupa-se com problemas da realidade, em entender a natureza de um problema para que se possa controlar o ambiente” (Zamberlan et al. 2014, p. 26). Desta maneira, o autor ainda resalta que a pesquisa aplicada visa gerar soluções para problemas humanos, através de discussões sobre problemas e preocupações que as pessoas têm, tendo por base argumentos teóricos de autores referência na área estudada. “Tem, portanto, finalidade prática ao contrário da pesquisa pura, motivada basicamente pela curiosidade intelectual do pesquisador e situada sobretudo no nível da especulação” (Vergara, 2009, p. 43).

Quanto à sua abordagem, a pesquisa classifica-se em quantitativa e qualitativa. A pesquisa quantitativa como o próprio nome sugere, visa evidenciar através de números, porcentagem, média, etc., opiniões e informações coletadas. Oliveira (1997) denomina o método quantitativo como sendo um método muito utilizado em pesquisas de cunho social, tais como de opiniões, comunicação, pesquisas de mercado, pesquisas administrativas e econômicas para que assim, possa evitar distorções de informações na interpretação de dados. A pesquisa qualitativa difere da quantitativa justamente por não utilizar técnicas estatísticas para análise dos dados coletados (Pereira et al., 2018).

Em relação aos objetivos a presente pesquisa é enquadrada como sendo descritiva, uma vez que busca descrever a realidade de uma determinada população assim como relacionar as variáveis envolvidas. Porém, Vergara (2009) resalta que a pesquisa descritiva não tem o compromisso de explicar os fenômenos estudados, servindo apenas de base para tais explicações.

Quanto aos procedimentos técnicos adotados esta pesquisa classifica-se em levantamento (Survey) e pesquisa de campo. Ela se enquadra como Survey pois é a técnica mais utilizada para levantamento de dados primários. Já a pesquisa de campo é aquela que se utiliza entrevistas, aplicações de questionário testes, etc., como sendo material para obter dados. “É investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno que

dispõe de elementos para explicá-lo” (Vergara, 2009, p. 43).

O escopo para a realização da pesquisa foi definido como sendo os profissionais da área da saúde do hospital, totalizando 61 funcionários, dos quais 3 encontravam-se em afastamento da instituição e outros 5 não quiseram responder o questionário. A amostra final foi de 53 respondentes.

A coleta de dados foi realizada utilizando um instrumento de pesquisa que se divide em três partes: o perfil dos respondentes, a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT), elaborada por Mendonça et al. (2014), e a Escala de Engajamento de Trabalho (Utrecht Work Engagement Scale – UWES) elaborada por Schaufeli e Bakker (2003). A primeira parte do instrumento de pesquisa trata-se do perfil dos respondentes, composta por 9 questões. O segundo instrumento utilizado na coleta de dados foi a EFLOT, composta por 8 itens, unidimensional, que fazem relação ao funcionamento humano positivo, ou seja, avalia a saúde e o bem-estar dos trabalhadores bem como a percepção deles sobre suas competências no desenvolvimento de suas atividades laborais. A terceira parte do questionário trata-se da UWES com 17 itens divididos em três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Tanto a EFLOT quanto o UWES são instrumentos validados com embasamento teórico de autores e são compostos por questões de assinalar, respondidos a partir de uma escala tipo likert de 7 pontos.

A análise e interpretação dos dados foi realizada utilizando o Software SPSS®. Para a descrição do perfil dos respondentes foram utilizadas tabelas de frequência e para demonstrar a incidência das dimensões do florescimento e engajamento no trabalho os dados são apresentados a partir de medidas descritivas (média, desvio padrão e alpha de Cronbach). A tabela de frequência indica quantas vezes determinada variável se repetiu dentro do estudo, as medidas descritivas permitem a compreensão dos dados analisados, através da média (medida de posição de tendência central), ou seja, uma medida do ponto central da distribuição (Virgillito, 2004). O desvio padrão é a medida de dispersão que demonstra o quanto de variação existe em relação à média. Sendo assim, um baixo desvio padrão significa que os dados tendem a estar próximos da média, enquanto um valor elevado indica que os dados estão espalhados por uma cadeia de valores (Mendenhall, 1985). Em seguida, a fim de verificar a consistência interna da pesquisa, isto é, o grau em que os elementos do questionário se relacionam entre si e com o resultado geral da pesquisa, foi utilizado o alpha de Cronbach (que quantifica em escalas, a confiabilidade de um questionário).

Para verificar a possível relação entre o florescimento e o engajamento no trabalho os dados são apresentados a partir de tabelas cruzadas e a correlação de Pearson. Desta maneira,

com as tabelas cruzadas é possível verificar se há influência de uma para outra, enquanto que o p de Pearson é utilizado com a finalidade de encontrar e calcular o grau de relação entre duas variáveis (Lopes, 2016).

4. Resultados

4.1 Análise da dimensão do florescimento no trabalho

Seligman (2011) aponta que para avaliar ou até mesmo produzir o florescimento nas pessoas, é necessário questionar o que realmente faz o ser humano feliz. Sob este olhar, enquadra-se o florescimento no trabalho, que “refere-se a uma situação de prosperidade e desenvolvimento, ou seja, um estado progressivo de satisfação e bem-estar no contexto de trabalho” (Mendonça et al. 2014, p. 198). Como maneira de investigar o florescimento nos profissionais do Hospital Alpha, utilizou-se a EFLOT com seus resultados apresentados na Tabela 2.

A média geral do florescimento dos funcionários do Hospital Alpha é de 5,74 e, a questão que obteve a maior média foi “Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim”, com 6,30 e desvio padrão de 0,83. A questão que obteve a menor média foi “Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras”, com 4,98 e desvio padrão de 1,37, sendo que observando a escala de respostas é possível afirmar que os funcionários sentem-se “em cima do muro” pois, não concordam nem discordam.

Realizando uma análise individual dos questionários, para entender quais são os setores que estão com a menor média foi possível perceber que, as maiores discordâncias desta questão estão nos setores de enfermagem (n=5), cozinha (n=3), recepção (n=2), manutenção (n=1) e higienização (n=1), sendo assim é possível afirmar que, nesta amostra, nestas áreas específicas de trabalho existem funcionários menos florescidos em relação às suas atividades, demonstrando em parte descontentamento quanto as suas relações sociais.

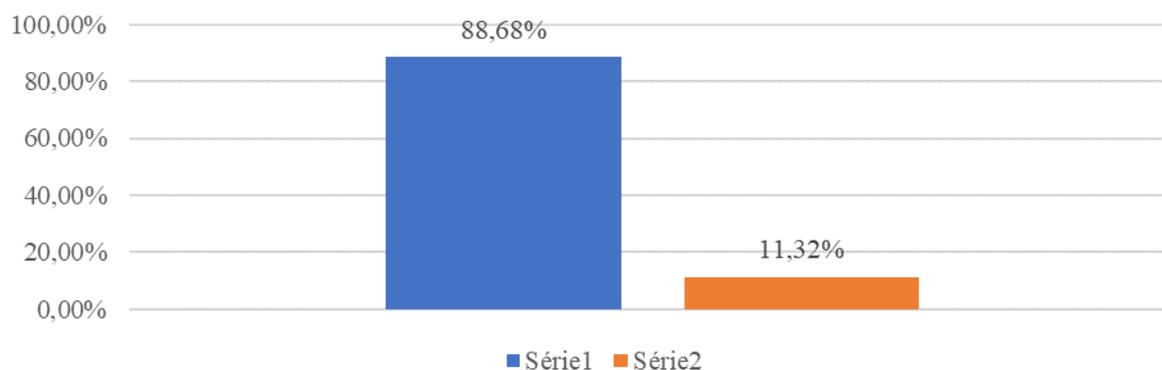
Tabela 2: Estatística descritiva do florescimento no trabalho.

Florescimento	Média	Desvio Padrão	Alpha de Cronbach
1. Em meu trabalho, as minhas relações sociais me dão suporte e são recompensadoras.	4,98	1,37	0,86
2. Em meu trabalho, estou envolvido (a) e interessado (a) nas atividades diárias que executo.	6,13	0,99	
3. Em meu trabalho, contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros	6,02	1,07	
4. Em meu trabalho, sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.	6,30	0,83	
5. O meu trabalho contribui para que eu seja uma boa pessoa e viva uma boa vida.	6,02	0,94	
6. O meu trabalho contribui para que eu seja otimista acerca do meu futuro.	5,60	1,18	
7. O meu trabalho contribui para que eu leve uma vida com propósito e com significado.	5,60	1,36	
8. Em meu trabalho, as pessoas me respeitam.	5,30	1,47	
MÉDIA GERAL	5,74	1,15	

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

O nível geral de incidência do florescimento no trabalho dos profissionais do Hospital Alpha é apresentado no Gráfico 1, sendo que, este é calculado a partir da padronização dos escores.

Gráfico 1 – Nível de incidência do florescimento no trabalho dos funcionários do Hospital Alpha.



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

A partir do Gráfico 1 é possível identificar que 88,68% dos profissionais possuem alto grau de florescimento no trabalho e apenas 11,32% demonstraram nível de médio florescimento, não apresentando nesta amostra índice baixo. Assim é possível afirmar que, a maioria dos profissionais estão satisfeitos e realizados com seu trabalho, uma vez que “o florescimento no trabalho envolve, ainda, o relacionamento interpessoal com colegas, a competência profissional e o otimismo acerca do futuro profissional” (MENDONÇA et al. 2014, p. 174). O autor ainda ressalta que trabalhadores que possuem um alto escore na escala, identificam que é através do labor que é possível ter uma vida estável e se tornarem pessoas melhores, além de identificar razão e significado no trabalho em que realizam.

Segundo Lopes (2016, p. 32) quando estiver usando ou avaliando instrumentos de pesquisa com ou sem subdivisores – fatores, dimensões, constructos, aspectos – independente do número de pontos da escala é possível optar por transformar os dados categóricos em contínuos utilizando-se da técnica chamada de padronização dos escores. A referida padronização é obtida pela operação matemática: “soma-se valores validos subtraídos da menor soma possível, o resultado é dividido pela maior soma possível subtraído da menor soma possível, multiplicado por 10 ou 100 (valor em percentual)”.

Em estudo realizado por Zucolotto (2017) foi identificado os níveis de florescimento em profissionais da área da saúde do município em que o Hospital Alpha esta localizado sendo que os trabalhadores do referido hospital também responderam a pesquisa, com o uso do mesmo instrumento. Assim, a média geral de florescimento encontrada no ano anterior, ficou em 4,89, ou seja, quase 1 ponto percentual em média abaixo do resultado desta pesquisa que foi de 5,74. Ainda, na mesma pesquisa havia 38,7% da amostra com médio florescimento, sendo que, especificamente no Hospital Alpha 37,1% da amostra apresentava médio florescimento.

Na atual pesquisa também há trabalhadores com médio florescimento, mas essa média cai para 11,32% fator este justificado pela média geral que também aumentou em relação ao estudo do ano anterior. Esta diferença significativa entre os índices pode se justificar a partir de algumas ações que a empresa passou a adotar desde a pesquisa anterior, como por exemplo, realização de uma simbólica homenagem aos aniversariantes, entregando-lhes um mimo, dentre outras pequenas ações. Também é importante lembrar que, há influência nos resultados com relação a percepção do respondente no momento em que respondeu a pesquisa, visto que, trata-se de um auto relato.

Na tabela 2 também está apresentado o alpha de Cronbach da EFLOT, que foi de 0,86, indicando um bom grau de confiabilidade das respostas da amostra em relação ao instrumento

utilizado. Segundo Mendonça et al (2014) a escala originalmente construída por Diener e colaboradores, apresentou o alpha de Cronbach superior a 0,80 e posteriormente, depois de traduzida para a língua portuguesa, apresentou coeficiente de fidedignidade de 0,85, ou seja, menor do que o encontrado neste estudo.

4.2 Análise das dimensões do engajamento no trabalho (vigor, dedicação e absorção)

Os resultados do engajamento no trabalho dos funcionários do Hospital Alpha estão expostos separados por suas três dimensões: Vigor, Dedicação e Absorção.

Schaufeli, Dijkstra & Vazquez (2013, p. 12) definem o vigor ou vitalidade, como sendo uma característica onde “pessoas engajadas se sentem energizadas, fortalecidas e vibrantes no trabalho. Elas sentem autoconfiança e dificilmente se desencorajam nas atividades que realizam, mesmo quando ‘puxam seu tapete’”. Os resultados da dimensão Vigor estão expostos na Tabela 3.

Tabela 3: Estatística descritiva da dimensão Vigor.

Questão	Vigor	Média	Desvio
1	Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.	5,08	1,03
4	No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	4,95	1,10
8	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,97	1,31
12	Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	5,06	1,21
15	Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	5,20	0,98
17	No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	5,14	1,06
MÉDIA GERAL		5,06	1,11

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Na Tabela 3 é possível constatar que a questão que obteve maior média foi “Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil)” (15), com 5,20 e desvio padrão de 0,98. A segunda maior média que obteve destaque foi da alternativa “No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem” (17), com 5,14 e desvio padrão de 1,06. Por outro lado, a questão que obteve a menor média foi “No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade)” (4), com 4,95 e desvio padrão de 1,10; a segunda menor média foi na questão “Quando me levando pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar” (8) com 4,97 e desvio padrão de 1,31.

A dedicação, a segunda dimensão da escala é considerada o quanto as pessoas estão envolvidas com o seu trabalho e o quanto se realizam com suas tarefas. “Elas realmente se

importam com o que acontece no dia a dia do trabalho; assim como atribuem um significado positivo às suas atividades e sentem orgulho do que fazem” (Schaufeli, Dijkstra e Vazquez, 2013, p. 12). Os resultados desta dimensão estão expostos na Tabela 4.

Tabela 4: Estatística descritiva da dimensão Dedicção.

Questão	Dedicção	Média	Desvio
2	Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	5,36	0,82
5	Estou entusiasmado com meu trabalho.	5,12	1,04
7	Meu trabalho me inspira.	5,08	1,14
10	Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	5,34	1,02
13	Para mim meu trabalho é desafiador.	4,93	1,26
MÉDIA GERAL		5,16	1,05

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Conforme os dados apresentados na Tabela 4, a questão em destaque com a maior média foi “Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito” (2) com 5,36 e desvio padrão de 0,82; a menor média encontra-se na alternativa “Para mim meu trabalho é desafiador” (13) com 4,93 e desvio padrão de 1,26; a segunda menor média foi na questão “Meu trabalho me inspira” (7), com 5,08 e desvio padrão de 1,14.

A absorção é uma dimensão que se refere à imersão do indivíduo no trabalho em que realiza. “Elas são focadas, consideram seu trabalho desafiador, sentem tanto prazer nas atividades que desenvolvem que, geralmente, se esquecem do tempo quando estão trabalhando” (Schaufeli, Dijkstra e Vazquez, 2013, p. 12). Seus resultados estão apresentados na Tabela 5.

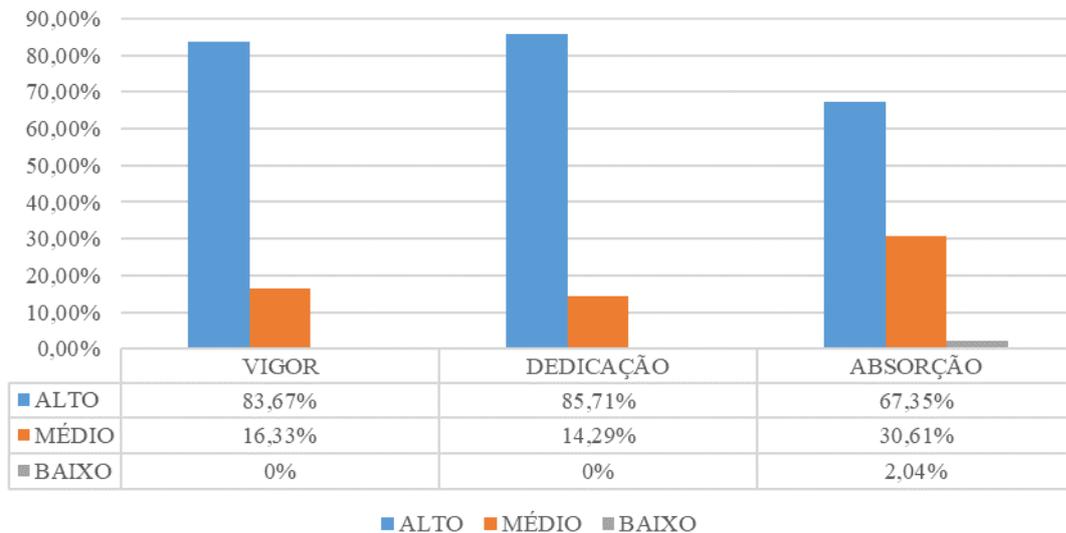
Tabela 5: Estatística descritiva da dimensão Absorção.

Questão	Absorção	Média	Desvio Padrão
3	O “tempo voa” quando estou trabalhando.	5,08	1,29
6	Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	4,02	1,85
9	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	5,16	1,16
11	Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.	5,53	0,73
14	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	4,40	1,58
16	É difícil desligar-me do trabalho.	3,41	1,84
MÉDIA GERAL		4,60	1,40

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Diante dos dados apresentados pela Tabela 5, a maior média obtida foi na questão “Sinto-me envolvido com o trabalho que faço” (11), com 5,53 e desvio padrão de 0,73.

Gráfico 2 – Nível de incidência das dimensões do engajamento no trabalho na amostra.



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Neste aspecto “Absorção”, constata-se a menor média de todas as dimensões do Engajamento no Trabalho, sendo ela na alternativa “É difícil desligar-me do trabalho” (16), apresentando uma média de 3,41 e desvio padrão de 1,84. A segunda menor média foi 4,02 apresentando desvio padrão de 1,85 na alternativa “Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor” (6). O gráfico 2 apresenta o nível de incidência das dimensões do engajamento no trabalho, classificados os escores em alto, médio e baixo.

Na amostra investigada, houve um alto índice de vigor encontrado nos profissionais, com 83,67%. “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” (Schaufeli e Bakker, 2003, p. 5). Os profissionais que apresentaram um índice médio de vigor no trabalho são 16,33%. De modo geral, pode-se dizer que todos os funcionários apresentam vigor em suas atividades realizadas no trabalho, e isto pode se justificar pela realização profissional e pela capacidade de poder ajudar o próximo, sendo que de 53 profissionais, 27 relataram sentir vigor e bem-estar por trabalhar em sua área de formação e sentir-se realizado assim, e 14 apresentaram sentimentos de realização e gratidão por poder ajudar o próximo.

Segundo Schaufeli & Bakker (2003) a dimensão dedicação é caracterizada ao indivíduo que está intensamente envolvido com seu trabalho e encontra senso de significância, euforia, inspiração, orgulho e desafio. Nos profissionais do Hospital Alpha, o índice de dedicação é considerado alto, sendo de 85,71% e 14,29% apresenta nível médio de

dedicação no trabalho. Não possuindo nenhum índice que revele baixa dedicação no trabalho, pode-se considerar que os profissionais apresentam grande entusiasmo com o trabalho realizado e identificam propósito para o que fazem, estando elas desta maneira, conectadas ao trabalho.

Para Schaufeli & Bakker (2003) a absorção é considerada como um estado onde o indivíduo sente-se completamente imerso, concentrado, envolvido com suas atividades, fazendo com que o tempo passe rapidamente e ainda possui dificuldades em desapegar-se do seu trabalho. Na amostra em estudo, 67,35% dos indivíduos apresentaram alto índice de absorção em seu trabalho, caracterizando uma entrega constante, dando o melhor de si para a empresa. O nível médio de absorção foi de 30,61% e apenas 2,04% da amostra apresentou baixa absorção no trabalho.

Tabela 6: *Alpha de Cronbach* das dimensões do engajamento no trabalho.

DIMENSÃO	VARIÁVEIS	ALPHA DE CRONBACH
Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	0,84
Dedicação	2, 5, 7, 10, 13	0,77
Absorção	3, 6, 9, 11, 14, 16	0,74

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

A partir dos resultados da Tabela 6, pode-se concluir que as dimensões dedicação (0,77) e absorção (0,74) apresentaram escalas confiáveis e, a dimensão vigor (0,84) apresentou um bom índice que, indo de encontro à teoria, estão dentro dos parâmetros aceitáveis de confiabilidade do instrumento. Quando questionado os profissionais “Você acha que o seu trabalho lhe proporciona sentido, vigor, bem-estar e realização? Por quais motivos?” dos 53 respondentes, 88,5% (46) alegaram que sim; alguns funcionários relataram incertezas em suas respostas, 9,6% (5) respondendo com “sim e não”.

O que justifica esse “meio termo” é o profissional estar realizado por atuar em sua área de formação e o prazer de auxiliar o próximo, e ao mesmo tempo estar descontente com o não reconhecimento do trabalho (feedback) e até mesmo por questões salariais, onde julgam não estar compatível com o trabalho desempenhado. Apenas 1,9% (1) relata não sentir vigor, bem-estar e realização no trabalho e outro funcionário não quis responder à questão. Esse índice, mesmo que baixíssimo, reflete no trabalho deste profissional, onde este alega estar completamente descontente com o ambiente de labor. A Tabela 7 apresenta estes resultados, de maneira mais visual.

Tabela 7: Motivos que podem causar vigor, bem-estar e realização no trabalho.

Respondentes	Opiniões
1, 2, 4, 8, 13, 14, 19, 22, 23, 24, 25, 27, 30, 31, 34, 35, 37, 38, 39, 42, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53	Realização profissional e/ou pessoal;
5, 29	Resultados positivos;
6, 10, 16, 18, 20, 32, 34, 36, 40, 43, 44, 45, 48, 53	Ajudar o próximo;
7, 11, 15, 33, 41, 46	Ambiente de trabalho/equipe agradável;
9, 33, 53.	Boa remuneração;
12, 17, 28, 45	Atividade de onde advém o sustento da casa/família

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Diante dos relatos apresentados, pode-se perceber que a maioria dos profissionais estão felizes por estarem atuando em sua área de formação ou pelo simples fato de poder estar auxiliando os pacientes (direta ou indiretamente), suprimindo suas necessidades, oferecendo o melhor atendimento. Gostar do que se faz é essencial para a realização de um bom trabalho. Há ainda, os relatos dos que não estão engajados (Tabela 8).

Tabela 8: Motivos que impedem sentimentos de vigor, bem-estar e realização no trabalho.

Respondentes	Opiniões
3, 5, 6, 21, 32	Não valorização profissional;
6, 32	Baixa remuneração;
35	Falta de profissionais capacitados;

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Analisando a tabela 8, percebe-se um descontentamento pela não valorização profissional, ou seja, o funcionário espera um retorno do seu trabalho por parte dos gestores e, muitas vezes, não recebe. É fundamental que a empresa dê feedback para seus funcionários como forma de melhorar os processos já existentes ou até mesmo planejar novas maneiras de realizar um bom atendimento, proporcionar um ambiente de trabalho motivador, satisfazendo todos os envolvidos.

4.3 Análise das relações entre os fenômenos estudados e o perfil da amostra

Para identificar possíveis relações entre os fenômenos estudados e o perfil da amostra, foram utilizadas tabelas cruzadas com a finalidade de identificar uma possível relação do engajamento e florescimento no trabalho com o perfil dos profissionais investigados. A Tabela 9 apresenta a relação entre gênero e idade com o florescimento no trabalho.

Tabela 9: Relação entre gênero e idade com florescimento no trabalho.

VARIÁVEIS		FLORESCIMENTO	
		MÉDIO	ALTO
Gênero	Feminino	13,33%	86,67%
	Masculino	0%	100%
Idade	Até 25 anos	0%	100%
	De 26 a 35 anos	0%	100%
	De 36 a 55 anos	18,18%	81,82%
	Mais de 55 anos	0%	100%

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Conforme dados da tabela 9, pode-se afirmar que o florescimento no trabalho está alto em ambos os gêneros, porém, apresentando somente na população feminina índice médio. Embora os homens tenham sido a minoria na amostra investigada, todos os 8 respondentes apresentaram alto escore de florescimento. Quanto à idade, em geral a amostra apresentou nível alto de florescimento, estando com médio florescimento profissionais enquadrados na faixa etária de 36 a 55 anos, com 18,18%. O restante das faixas etárias apresentou escores de 100%. A Tabela 10 apresenta a relação do estado civil e filhos com o florescimento no trabalho.

Tabela 10: Relação entre estado civil e filhos com florescimento no trabalho.

VARIÁVEIS		FLORESCIMENTO	
		MÉDIO	ALTO
Estado Civil	Solteiro (a)	13,33%	86,67%
	Casado (a)	13,33%	86,67%
	Separado (a)	0%	100%
	Viúvo (a)	*	*
Filhos	Sim	12,82%	87,18%
	1	7,69%	92,31%
	2	16,67%	83,33%
	3	0%	100%
	4	0%	100%
	Não	7,14%	92,86%

Nota. *Não apresentou incidência de florescimento.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Em relação ao estado civil, profissionais solteiros e casados apresentaram o mesmo índice de médio e alto florescimento com 13,33% e 86,67% respectivamente, enquanto aqueles que estão separados encontram-se 100% florescidos em seu trabalho. Nota-se ainda que o estado civil viúvo não apresentou nenhum índice de florescimento.

Com relação aos filhos, a incidência de alto florescimento se manifestou maior naqueles profissionais que não possuem filhos com 92,86% da amostra, porém aqueles que possuem filhos também tiveram percentual significativo, com 87,18%, ou seja, não seria aqui a condição de ter ou não filhos um fator determinante para classificar o indivíduo em florescido ou não. A Tabela 11 apresenta a relação de tempo de atuação na empresa com o tipo de serviço prestado.

Tabela 11: Relação entre tempo de atuação e tipo de serviço com florescimento no trabalho.

VARIÁVEIS	FLORESCIMENTO		
	MÉDIO	ALTO	
Tempo de atuação	Até 5 anos	4,76%	95,24%
	De 6 a 15 anos	16%	84%
	De 16 a 25 anos	0%	100%
	De 26 a 35 anos	16,67%	83,33%
	Mais de 35 anos	*	*
Tipo de serviço	Dedicado ao paciente	3,70%	96,30%
	De apoio ao paciente	19,23%	80,77%

Nota. *Não constam dados para essa amostra.

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Conforme dados da Tabela 11, pode-se dizer que o tempo de atuação bem como o tipo de serviço prestado não interfere no florescimento no trabalho, pois todos possuem altos índices desta dimensão. Aqueles profissionais que estão no início de carreira na instituição até aqueles que possuem mais de 30 anos possuem índices de 95,24% a 83,33% de florescimento. Em relação ao tipo de serviço prestado, tanto o dedicado ao paciente quanto o de apoio, possuem escores de alto florescimento, 96,30% e 80,77% respectivamente, o que pode ser pela realização em poder ajudar ao próximo. De maneira geral, nesta amostra investigada, não houve nenhum aspecto do perfil dos respondentes onde apresentou-se baixo florescimento, ou seja, todos os profissionais encontram-se florescidos em seu trabalho, uns mais que outros, porém nenhum com índices indesejados.

É possível afirmar que, para esta amostra há relação entre o gênero e florescimento, onde todos homens apresentam alto florescimento, sendo que 13,33% das mulheres médio florescimento. Assim, as mulheres que apresentam médio florescimento estão na faixa de 36 a 55 anos, tanto solteiras quanto casadas, a maioria possui filhos, estão há mais de 26 anos trabalhando no hospital e trabalham com apoio ao paciente. Para Mendonça et al (2014) um alto escore na escala de florescimento no trabalho indica aspectos positivos que os respondentes têm sobre si e sobre o ambiente organizacional, “ao interesse e à contribuição

ativa para o correto andamento das atividades e o bem-estar comum dos atores organizacionais, assim como para o sentimento de competência e capacidade para o bom exercício profissional” (p. 175).

A relação entre gênero e idade com as três dimensões do engajamento no trabalho apresenta que em ambos os gêneros o escore da dimensão vigor (83,72% para mulheres e 83,33% para homens) e dedicação (86,05% para mulheres e 83,33% para homens) são altos. Para Schaufeli & Bakker (2003), pessoas que apresentam maiores índices de vigor geralmente possuem mais energia enquanto trabalham assim como aqueles que apresentam altos escores em dedicação encontram significado para o que fazem, sentido, propósito, além de sentirem-se entusiasmados e orgulhosos com o trabalho que realizam.

Na dimensão absorção houve uma diferença significativa, onde apresentou somente nesta dimensão uma classificação enquadrada como baixa, com 2,33% no gênero feminino. Embora seja esse um índice baixo, é necessária dar devida atenção, pois conforme foi percebido o florescimento da amostra feminina também foi a que apresentou médio florescimento, pode haver relação entre estas mulheres e a baixa absorção. Segundo Schaufeli & Bakker (2003) aqueles que apresentam altos escores em absorção são aquelas pessoas que sentem-se envolvidas com seu trabalho que acabam perdendo a noção do tempo; “aqueles que apresentam baixo escores em absorção não se sentem envolvidos ou imersos em seu trabalho, não apresentam dificuldades em desapegarem-se de seu trabalho, nem de se esquecerem de tudo ao seu redor” (p. 6).

Na relação com filhos e estado civil houve alto índice de vigor, dedicação e absorção em todos os estados civis, apresentando baixa absorção no que se enquadra como “casado (a)”, com 3,57%. Em relação aos filhos, houve média absorção naqueles profissionais que não possuem filhos com 53,85% da amostra investigada; nos demais, os percentuais não detêm diferenças significativas.

Houve uma diferença significativa na dimensão absorção daqueles profissionais que atuam entre 26 a 35 anos na instituição, obtendo um índice de baixa absorção com 16,65%, onde nesta amostra, somente 50% dos respondentes enquadrados nessa condição, apresentam alta absorção e 33,33% média absorção no trabalho. Como já citado anteriormente, a absorção caracteriza um estado de entrega, onde o indivíduo sente-se completamente imerso em suas atividades. Por possuírem anos de instituição, o que pode justificar essa baixa absorção são os anos dedicados a este tipo de serviço, que é tratar de doenças, trabalhar com pessoas enfermas, ter uma rotina baseada em aspectos negativos da vida do ser humano.

Desta maneira, ao deixar a organização para retornar às suas casas, esses profissionais sentem-se “libertos”, não possuem dificuldade de desligar-se do seu trabalho, uma vez que querem aproveitar as coisas boas da vida, os aspectos positivos do ser humano, as virtudes, capacidades, sendo facilmente afastados os pensamentos sobre o trabalho. Ao relacionar o tipo de serviço prestado com as três dimensões do engajamento, tanto o dedicado ao paciente quanto o de apoio, tiveram índices positivos de médio e alto engajamento, apresentando uma diferença na dimensão absorção, onde no serviço de apoio ao paciente apresentou baixa absorção, com 4% da amostra, média com 20% e alta com 76%. Apesar de não ser uma diferença significativa, acaba englobando profissionais que necessitam melhorar e a empresa deve fazer parte deste processo de mudança.

De modo geral, há 2,33% com baixa absorção, sendo estas casadas, com filhos, com mais de 26 anos de trabalho voltado ao apoio ao paciente. Sendo possível afirmar que, são as mesmas mulheres que apresentam médio florescimento. A correlação de Pearson (r) segundo Figueiredo Filho e Silva Júnior (2009) é uma medida de associação entre variáveis, ou seja, busca calcular o grau de relação entre elas. Este coeficiente pode variar de -1 a 1, onde “o sinal indica direção positiva ou negativa do relacionamento e o valor sugere a força da relação entre as variáveis” (p. 119). Os dados referentes à correlação de Pearson nos temas estudados, conforme a Tabela 12.

Tabela 12: Coeficiente de correlação de Pearson entre o florescimento no trabalho e as dimensões do engajamento.

	Florescimento	Vigor	Dedicação	Absorção
Florescimento	1,00	0,59	0,58	0,46
Vigor	0,59	1,00	0,84	0,75
Dedicação	0,58	0,84	1,00	0,78
Absorção	0,46	0,75	0,78	1,00

Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Em resposta a questão de pesquisa baseado na tabela 15 é possível afirmar que há correlação positiva em todas as dimensões, sendo uma correlação moderada entre o florescimento x vigor (0,59) e dedicação (0,58), ou seja, quanto maior o florescimento maior será (moderadamente) o vigor e a dedicação do funcionário. Há uma correlação forte entre a absorção x vigor (0,75) e dedicação (0,78), ou seja, quanto mais absorvido o trabalhador estiver mais forte será vigor e dedicação que ele sentirá. A correlação apresenta-se muito forte

entre vigor e dedicação (0,84), ou seja, quanto maior o vigor maior será a dedicação no trabalho.

Práticas adotadas pela instituição na área de gestão de pessoas

Neste aspecto relacionado à Gestão de Pessoas, tem-se por objetivo conhecer e compreender quais as práticas adotadas pelo Hospital Alpha e de que maneira os gestores as enxergam. Oliveira (1997) ressalta a importância da liderança dentro das organizações, pois ela é capaz de influenciar no comportamento das pessoas. Neste sentido, “cabe às empresas criar o espaço, estimular o desenvolvimento e oferecer o suporte e as condições para uma relação de alavancagem mútua das expectativas e necessidades” (Dutra, 2008, p. 48).

Para isso, foi necessário conhecer e entender de que maneira as práticas de gestão voltadas para as pessoas são implantadas no Hospital Alpha. Foi realizado uma entrevista com três gestores da organização: Administrador, Gerente de Recursos Humanos e Enfermeira Chefe. Era necessário tomar conhecimento do que acreditavam ser um ambiente agradável para os funcionários, e as respostas foram comuns aos três: ambiente novo (desde à sua construção, em 1939, não houve uma grande reforma na estrutura, ou seja, trabalhava-se em um ambiente antigo e, por vezes, com algumas delimitações, tendo por parte da vigilância sanitária vários apontamentos que deveriam ser resolvidos), conforto, acessibilidade, boas relações com colegas, recursos financeiros e tecnológicos disponíveis, saber ouvir opiniões e ideias alheias, etc. Outro fator importante que vale ressaltar, é a maneira como a comunidade em geral lançou um novo olhar para a instituição após as melhorias implantadas; ao ver dos gestores, o hospital ganhou maior credibilidade com as pessoas, sendo referência em atendimento de urgência e emergência.

Neste contexto, enquadram-se as atuais ações que a empresa adota para poder propiciar um ambiente motivador e favorável ao desenvolvimento do trabalho a ser realizado pelo profissional. Índices de baixa rotatividade, socialização de informações da instituição, compartilhamento de ideias e projetos, palestras motivacionais, capacitações, gratificações, remuneração em dia, etc.; são alguns fatores apresentados pelos gestores que acreditam que possam influenciar nos níveis de satisfação e bem-estar com o trabalho.

Quando questionado aos gestores sobre qual consideravam ser o papel da chefia imediata que pudesse proporcionar aos funcionários um ambiente agradável de trabalho garantindo o bem-estar geral, os 3 responderam de forma parecida, destacando o diálogo como base para toda e qualquer ação de melhoria. Um aspecto muito importante e que poucas

empresas praticam, é a descentralização do poder, como mencionado pelo administrador. É importante também reconhecer o trabalho de cada um, mesmo com suas peculiaridades/individualidades; reconhecer a liderança exercida pelos profissionais nos turnos de finais de semana e feriados, quando não há chefia na instituição, essa autonomia remete à confiança no funcionário que se sente capaz de resolver qualquer conflito.

Em relação às considerações sobre as práticas que a empresa já adota atualmente, os 3 gestores apontaram que há condições e é preciso melhorar. Muitas vezes o envolvimento acerca da parte burocrática é tamanho que a parte humanizada acaba ficando de lado, porém não deixa de ser menos importante. As melhorias devem ocorrer principalmente em questão de reconhecimento e feedback, onde foram apresentadas maiores reclamações sobre.

Quando discutido sobre quais mudanças poderiam ocorrer a resposta foi unânime: integração entre as equipes; embora o trabalho realizado em equipe dê resultados satisfatórios, os gestores acreditam que uma integração fora do ambiente de trabalho também é importante para manter a motivação das pessoas.

É possível perceber o descontentamento por parte dos funcionários em relação ao trabalho em equipe e ao feedback, onde os gestores confirmaram estes aspectos, porém não promoveram ações para modificar a atual situação. De modo geral foi visto que a empresa possui funcionários florescidos e engajados com o trabalho realizado, porém carecem de reconhecimento e coleguismo. Desta maneira, promover ações que possam elevar o nível de satisfação e bem-estar no trabalho, resultaria em funcionários mais engajados e florescidos realizando seu trabalho com total entrega.

5. Considerações Finais

O objetivo deste estudo foi identificar se há relação entre o engajamento e o florescimento no trabalho dos funcionários do Hospital Alpha localizado na Região Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. No aspecto engajamento no trabalho, três dimensões foram analisadas: vigor, dedicação e absorção; destas, apenas a absorção apresentou baixo índice e embora não tenha sido uma diferença significativa, deve ser analisada com cautela e atenção para que não venham surgir resultados negativos. De maneira geral, os profissionais do Hospital Alpha possuem níveis de médio e alto engajamento.

Fazendo uma relação com o estudo realizado por Zucolotto (2017) percebe-se que o nível de florescimento dos profissionais da área da saúde aumentou de 4,89 para 5,74 o que pode ser justificado através das implantações de sugestões propostas por Zucolotto ou

também pelo momento em que os respondentes estavam vivendo, o que pode influenciar diretamente nos resultados.

Especialmente no Hospital Alpha, um aspecto que chamou a atenção foi em relação ao nível de florescimento, pois na pesquisa anterior o médio florescimento girava em torno de 27,1% e na atual este índice baixou à 11,32%, ou seja, houve uma mudança significativa no florescimento do trabalho. Esta mudança no florescimento pode ser justificada pela reforma associada à estrutura física do local de labor, uma vez que nas pesquisas o ambiente novo foi apontando como um fator de motivação para o trabalho.

Com relação a correlação de Pearson é possível afirmar correlação positiva em todas as dimensões, sendo uma correlação moderada entre florescimento x vigor (0,59) e dedicação (0,58); uma forte correlação entre absorção x vigor (0,75) e dedicação (0,78); e uma correlação muito forte apresentada entre vigor x dedicação (0,84), ou seja, quanto maior o vigor maior será a dedicação ao trabalho.

Apesar dos resultados serem mais positivos do que negativos, foram apresentadas ações de melhorias para o Hospital Alpha que entende que para ser ainda mais eficiente e eficaz é preciso organização e profissionais estarem dispostos a mudar, a crescer e a desenvolver ainda mais o negócio. É preciso que a gestão seja integrada, ou seja, informações compartilhadas com todos para que assim os funcionários sintam-se importantes e valorizados, tendo ciência de que seu trabalho é fundamental para o bom desempenho da empresa.

Demonstrando tal interesse, a empresa cria a imagem de relação humanizada com seus profissionais, apresentando real interesse e preocupação com as necessidades de cada um. De modo geral, as limitações encontradas para a pesquisa estão centralizadas na disponibilidade de materiais acerca do florescimento, pois além de ser atual e pouco discutido, a grande maioria são em língua estrangeira.

Sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas com amostras maiores de profissionais da área e, que nestas sejam incluídas entrevistas abertas com estes profissionais, buscando entender o contexto em que os fenômenos ocorrem. Além da realização de pesquisas longitudinais com monitoramento de ações e práticas realizadas, buscando entender possíveis oscilações na opinião dos respondentes, garantindo maior assertividade nestas ações.

Agradecimento

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Referências

Diener, E, Wirtz, D, Tov, W, Kim-Prieto, C, Choi, DW, Oishi, S & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97(2), 143-156.

Dutra, JS. (2008). *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo, Atlas.

Huppert, FA & So, TT. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social indicators research*, 110(3), 837-861.

Lopes, LFD. (2016). *Métodos Quantitativos*. Universidade Federal de Santa Maria – UFSM.

Mendenhall, W. (1985). *Probabilidade e estatística*. Traduzido por: José Fabiano da Rocha. Rio de Janeiro: Campus.

Mendonça, H, Caetano, A, Ferreira, MC, Sousa, IF & Silva, AJ. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. 1ªed, v. 1, p. 172- 177. Porto Alegre: Artmed.

Oliveira, M. (1997). *Energia Emocional “Base para Gerencia Eficaz”*. São Paulo. Makron Books.

Pacico, JC & Bastianello, MR. (2014). As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. *Hutz, CS Avaliação em Psicologia Positiva*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Paludo, SDS & Koller, SH. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 17(36), 9-20.

Pereira, AS et al. (2018). *Metodologia da pesquisa científica*. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM. Acesso em: 15 maio 2020. Disponível em: https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf?sequence=1.

Schaufeli, WB & Bakker, AB. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*, 26, 64-000.

Schaufeli, W, Dijkstra, P & Vazquez, AC. (2013). *Engajamento no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Seligman, MEP. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Free Press.

Seligman, ME & Autêntica, F. (2004). Usando a nova psicologia positiva para a realização permanente. *Rio de Janeiro: Objetiva*.

Seligman, MEP. (2011). *Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar*. Martin. E. P. Seligman; tradução Cristina Paixão Lopes. – Rio de Janeiro: Objetiva.

Vergara, SC. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas S.A..

Virgillito, SB. (2004). *Estatística Aplicada*. São Paulo, Alfa Omega.

Zamberlan, L (Org.). (2014). *Pesquisa em ciências sociais aplicadas*. Ijuí: Unijuí.

Zucolotto, SLB. (2017). *Síndrome de burnout e florescimento no trabalho: uma visão a partir de trabalhadores da área da saúde do município de Augusto Pestana/RS*. Trabalho de Conclusão de Curso do Departamento de Ciências Administrativas, Contábeis, Econômicas e da Comunicação (DACEC). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUI).

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Ana Cláudia da Luz – 25%

Adriane Fabricio – 25%

Nairana Radtke Caneppele Bussler – 25%

Luis Felipe Dias Lopes – 25%