

***Work engagement*, inovação e o contexto de trabalho: um estudo em universidades públicas**

Alexia Ferreira Gomes¹, Ana Veloso¹

¹*Escola de Psicologia, Universidade do Minho*

Uma das formas das organizações buscarem vantagem competitiva frente às mudanças atuais é através do investimento na inovação e no *engagement* dos seus trabalhadores, o que torna tais conceitos emergentes na área da psicologia das organizações. O estudo que apresentamos objetiva compreender a percepção dos trabalhadores com relação à influência da estabilidade contratual sobre o seu comportamento em duas universidades públicas: uma brasileira e outra portuguesa. Os resultados apresentados representam parte de um projeto que visa examinar as correlações existentes entre *work engagement*, comportamento inovador e variáveis contextuais e sociodemográficas em contexto público de trabalho. A amostra é composta por 376 trabalhadores docentes e não-docentes de diversos setores e idades, de ambos os sexos, com níveis de escolaridade médio e superior. Destes, 245 pertencem a uma universidade brasileira e 131 a uma universidade portuguesa. Os dados aqui apresentados foram recolhidos num questionário *online* através de uma questão aberta, integrada num questionário mais alargado. O questionário esteve disponível nos meses de Dezembro de 2018 a Março de 2019. A análise de dados foi realizada através de *template analysis* (King, 2018). Os resultados iniciais observados demonstram que a grande maioria dos trabalhadores reconhecem o impacto da estabilidade sobre o desempenho. Neste grupo, em ambas as universidades, a segurança é apontada como principal consequente da estabilidade, o que proporciona aos trabalhadores desenvolverem fatores como inovação e criatividade em sua rotina de trabalho. Os trabalhadores que se reconhecem como inovadores destacam a implementação de ideias, o risco e a autonomia como os comportamentos experimentados no contexto de trabalho. Além do desempenho individual, os trabalhadores apontam que a estabilidade tem impacto no engajamento no trabalho, na satisfação e na relação com a universidade. O engajamento no trabalho (Schaufeli et al., 2002) se apresenta principalmente na dimensão da dedicação, estando o vigor também presente apenas na universidade brasileira. Os principais fatores de

satisfação (Herzberg, 2005) apontados como motivadores foram realização, reconhecimento do trabalho realizado, responsabilidade e oportunidades de progressão, e os fatores higiênicos foram salário e relação com chefia e colegas. Na universidade brasileira foram destacados ainda a ameaça do desemprego, a supervisão e as políticas internas da organização, enquanto na portuguesa, a natureza e as condições de trabalho aparecem como fatores considerados. A acomodação como consequência da estabilidade também foi relatada. O principal tipo de compromisso (Meyer & Allen, 1991) dos trabalhadores com a universidade observado é o afetivo, apesar de alguns relatos do tipo calculativo e normativo. Outro grupo de trabalhadores não reconhece o impacto da estabilidade no seu desempenho, valorizando, contudo, os mesmos fatores: o engajamento a satisfação e o compromisso. Comparando os dois grupos verificamos que aqueles que reconhecem e valorizam a estabilidade de emprego são os únicos que referem a criatividade e a inovação (Amabile, 1997). Estes resultados preliminares apontam para a importância da estabilidade de emprego para a inovação e a criatividade, merecendo aprofundamento posterior.

Palavras-chave: *Work engagement*, Comportamento inovador, contexto de trabalho, estabilidade, educação, universidade pública.