

## **ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES DA ÚLTIMA DÉCADA**

**SANDRA LEONARA OBREGON**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
sandraobregon12@gmail.com

**ADRIANA PORTO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
adrianaportoadm@gmail.com

**LUCAS CHARÃO BRITO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
adm.lucascharao@hotmail.com

**LUIS FELIPE DIAS LOPES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
lflopes67@yahoo.com.br

**VÂNIA MEDIANEIRA FLORES COSTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)  
vaniaflores2006@yahoo.com.br

## **Introdução**

O engajamento no trabalho foi apresentado inicialmente por Kahn (1990) em seu artigo intitulado de “Psychological conditions of personal engagement and disengagement”, que reconhecia o fenômeno em pessoas que se expressavam física, cognitiva e emocionalmente durante a execução do seu trabalho e defendia que trabalhadores engajados dispndiam mais esforços por haver identificação para com as atividades que realizavam.

## **Problema de Pesquisa e Objetivo**

É relevante a exploração do tema suscitando o seguinte questionamento: “como se apresenta o cenário das pesquisas sobre engajamento no trabalho no período de 2005 a 2014?”. Frente a este questionamento propõe-se a realização de pesquisa bibliométrica a qual tem por objetivo fazer uma análise dos artigos publicados sobre o tema Engajamento no Trabalho (Engagement at Work) a partir dos artigos disponíveis na principal coleção da base de dados Web Of Science (WOS) no período de 2005 a 2014.

## **Fundamentação Teórica**

Engajamento no trabalho diz respeito a extremidade em que o indivíduo experimenta a energia, comprometimento e sentimentos de eficácia, sendo definido como um "estado positivo relacionado com o trabalho que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção da atividade" (SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMA, & BAKKER, 2002, p. 72). O constructo de engajamento no trabalho é multidimensional, definido por vigor, dedicação e absorção MASLACH, SCHAUFELI E LEITER, 2001; SCHAUFELI et al., 2002).

## **Metodologia**

O estudo em questão foi realizado mediante a uma pesquisa bibliométrica, o qual tem por objetivo fazer uma análise dos artigos publicados sobre o tema Engajamento no Trabalho (Engagement at Work) a partir dos artigos disponíveis na principal coleção da base de dados Web Of Science (WOS) no período de 2005 a 2014. Classifica-se como uma pesquisa qualitativa sendo que os dados foram coletados por meio da base de dados Web Of Science (WOS) do Institute for Scientific Information (ISI).

## **Análise dos Resultados**

As áreas temáticas com maior enfoque são Education Educational Research e Psychology. Os autores mais citados são Arnold Bakker, Eva Demerouti e Wilmar Schaufeli. As fontes-referência de periódicos são: Journal Of Immunology, Plos One, e Lecture Notes in Computer Science. As instituições destacadas são: Universidade de Toronto, Michigan e Norte da Carolina. Os países que mais publicam são: Estados Unidos e Inglaterra. Os “hot topics” em maior destaque são: Burnout, Social Support e Satisfaction.

## **Conclusão**

Concluindo, ressalta-se que mesmo existindo uma quantidade substancial de periódicos publicados quanto ao tema engajamento no trabalho, tanto para fins acadêmicos quanto para o conhecimento da sociedade empresarial, o tema ainda é um campo vasto a ser explorado e de grande potencial de pesquisa.

## **Referências Bibliográficas**

- KAHN, W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33 (4), 692–724, 1990.
- SCHAUFELI, W., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMA, V., & BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92, 2002.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422, 2001.

# ENGAJAMENTO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS PUBLICAÇÕES DA ÚLTIMA DÉCADA

## 1 INTRODUÇÃO

O engajamento no trabalho foi apresentado inicialmente por Kahn (1990) em seu artigo intitulado de “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement*”, que reconhecia o fenômeno em pessoas que se expressavam física, cognitiva e emocionalmente durante a execução do seu trabalho e defendia que trabalhadores engajados dispndiam mais esforços por haver identificação para com as atividades que realizavam.

Na evolução do conceito surgem os trabalhos de Maslach & Leiter (1997) apresentando o engajamento como oposição à *burnout*, pois indivíduos engajados apresentam as características de energia, envolvimento e eficácia apresentando-se no extremo oposto do *continuun* que o liga à síndrome citada.

Estudos posteriores apontaram para uma nova percepção sobre engajamento, tendo-o como composto por construtos próprios e não simplesmente entendido como polo contrário da *burnout*. Tais estudos foram desenvolvidos por Schaufeli *et al.* (2002) e comprovaram que engajamento e *burnout* são fenômenos relacionados, mas que são independentes entre si e apresentam cada um características próprias.

Assim, a concepção de engajamento no trabalho pode ser entendida como um cumprimento, estado positivo que se relaciona com o trabalho da mente (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER., 2001; SCHAUFELI *et al.*, 2002). E, ao invés de ser considerado como um estado específico e momentâneo, está relacionado a um estado afetivo-cognitivo mais generalizado, persistente e que não foca em um determinado objeto, indivíduo ou comportamento (SCHAUFELI *et al.*, 2002). Seu constructo é multidimensional, definido por vigor, dedicação e absorção.

Considerando, então, o panorama que apresenta a evolução conceitual de engajamento no trabalho, observa-se que há espaço para novas compreensões, principalmente, a partir de aplicações empíricas em diferentes contextos sociais, culturais e econômicos. Portanto, é relevante a exploração do tema suscitando o seguinte questionamento: “como se apresenta o cenário das pesquisas sobre engajamento no trabalho no período de 2005 a 2014?”.

Frente a este questionamento propõe-se a realização de pesquisa bibliométrica a qual tem por objetivo fazer uma análise dos artigos publicados sobre o tema Engajamento no Trabalho (*Engagement at Work*) a partir dos artigos disponíveis na principal coleção da base de dados *Web Of Science (WOS)* no período de 2005 a 2014.

## 2 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Os estudos sobre engajamento no trabalho iniciaram com Kahn (1990) que defendeu a ideia de que as pessoas engajadas dispndem mais esforços em suas atividades conseguindo resultados positivos para si e para a organização da qual faz parte visto haver identificação com o trabalho desenvolvido. Em termos individuais os resultados apresentam-se como crescimento e desenvolvimento pessoal, em termos organizacionais os resultados advindos do engajamento refletem-se em qualidade no desempenho. Em seu trabalho o autor também identificou o *disengagement*, ou seja, a ausência de engajamento no trabalho.

O engajamento no trabalho foi discutido, ainda, como uma das extremidades no *continuun* da observação relativa às relações que as pessoas estabelecem com seu trabalho, opondo-se ao *burnout*. O engajamento no trabalho diz respeito a extremidade em que o indivíduo experimenta a energia, comprometimento e sentimentos de eficácia (MASLACH &

LEITER 1997; SCHAUFELI & SALANOVA, 2007; DEMEROUTI, MOSTERT, & BAKKER, 2010), sendo definido como um "estado positivo relacionado com o trabalho que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção da atividade" (SCHAUFELI, SALANOVA, GONZÁLEZ-ROMA, & BAKKER, 2002, p. 72), enquanto que a extremidade da *burnout* remete à exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal.

Diferentes pesquisadores têm mostrado que a *burnout* e o engajamento resultam da experiência do trabalho a partir da combinação de dois conjuntos de condições, as exigências do trabalho e os recursos disponíveis para lidar com essas demandas por meio de dois processos psicológicos subjacentes: a drenagem energética e os processos de motivação (DEMEROUTI, BAKKER, NACHREINER, & SCHAUFELI, 2001).

O primeiro processo, drenagem energética, começa com as exigências crônicas do trabalho que, por sua vez, podem empobrecer os recursos energéticos dos trabalhadores e, assim, levar a *burnout*. Este nível de *burnout* produz muitas vezes uma deterioração da saúde (HAKANEN, SCHAUFELI, & AHOLA, 2008), queixas musculoesqueléticas (JAWOREK, MAREK, KARWOWSKI, ANDRZEJCZAK, & GENAIDY, 2010), redução no comprometimento afetivo (LLORENS et al., 2006), e incapacidade de trabalho (AHOLA, 2009).

O segundo processo, motivação, começa com a disponibilidade de recursos de trabalho que estimulem a motivação do funcionário (HACKMAN & OLDHAM, 1980) sob a forma de engajamento de trabalho, como satisfação com a vida (HAKANEN & SCHAUFELI, 2012), comprometimento organizacional (LLORENS et al., 2006), autonomia, afeto positivo e as crenças de eficácia em espirais positivas (LLORENS et al., 2007; SALANOVA, LLORENS, & SCHAUFELI, 2011) dos funcionários e desempenho do grupo (SALANOVA, LLORENS, CIFRE & MARTÍNEZ, 2012; TORRENTE, SALANOVA, LLORENS & SCHAUFELI, 2012) e da qualidade de serviço (HERNÁNDEZ-VARGAS, LLORENS & RODRÍGUEZ, 2014).

A discrepância entre as expectativas e os recursos do trabalhador, por um lado, e as exigências, recursos de emprego e possibilidades no trabalho, por outro, pode levar ao *burnout*, uma vez que o *coping* (estratégias de enfrentamento) seja disfuncional e prevaleça o descompasso (SCHAUFELI & ENZMANN, 1998). O significado prático desse *continuum* de *burnout*-engajamento é que o engajamento representa uma meta desejada para quaisquer intervenções de *burnout*. Esse quadro leva as pessoas a considerar que fatores no ambiente de trabalho são suscetíveis de aumentar a energia dos funcionários, vigor e resiliência; para promover o seu envolvimento e absorção com as tarefas de trabalho; e para garantir a sua dedicação e senso de eficácia e sucesso no trabalho (MASLACH, LEITER & JACKSON, 2012).

Estudos posteriores apontaram para uma nova percepção sobre engajamento, tendo-o como composto por construtos próprios e não simplesmente entendido como polo contrário da *burnout*. Tais estudos foram desenvolvidos por Schaufeli *et al.* (2002) e comprovaram que engajamento e *burnout* são fenômenos relacionados, mas que são independentes entre si e apresentam cada um características próprias. A concepção de engajamento no trabalho, então, pode ser entendida como um cumprimento, estado positivo que se relaciona com o trabalho da mente (MASLACH, SCHAUFELI & LEITER, 2001; SCHAUFELI et al., 2002). E, ao invés de ser considerado como um estado específico e momentâneo, está relacionado a um estado afetivo-cognitivo mais generalizado, persistente e que não foca em um determinado objeto, indivíduo ou comportamento (SCHAUFELI et al., 2002).

O constructo de engajamento no trabalho é multidimensional, definido por vigor, dedicação e absorção. Vigor é caracterizada por altos níveis de energia e de resistência mental durante o trabalho, que mesmo defronte às dificuldades, há predominância de vontade e o esforço. A dedicação caracteriza-se por sensação de significado, entusiasmo, inspiração,

desafio e orgulho. Já a absorção é tida como a impressão de que o tempo passa mais depressa no trabalho e o indivíduo possui mais dificuldades de desapega-se dele, pois está totalmente concentrado no mesmo (MASLACH, SCHAUFELI E LEITER, 2001; SCHAUFELI et al., 2002). Assim, o engajamento no trabalho deve ser entendido a partir de seus próprios construtos que permitem sua identificação e mensuração de forma independente e que possibilita a verificação do significado psicológico do trabalho.

### 3. MÉTODO

O estudo em questão foi realizado mediante a uma pesquisa bibliométrica o qual tem por objetivo fazer uma análise dos artigos publicados sobre o tema Engajamento no Trabalho (*Engagement at Work*) a partir dos artigos disponíveis na principal coleção da base de dados *Web Of Science (WOS)* no período de 2005 a 2014. O estudo bibliométrico caracteriza-se por aplicar métodos estatísticos ou matemáticos em determinado conjunto de bibliografias, bem como auxilia na compreensão do estágio que se encontra uma pesquisa específica (ROSTAING, 1997; MACEDO, CASANOVA e ALMEIDA, 2007).

No que tange a abordagem do estudo, classifica-se como uma pesquisa qualitativa, em vista que procura qualificar variáveis que se referem à produção científica sobre Engajamento no Trabalho (*Engagement at work*).

Para a realização da pesquisa, os dados foram coletados por meio da base de dados *Web Of Science (WOS)* do Institute for Scientific Information (ISI). Essa base caracteriza-se por indexar somente aqueles periódicos mais citados em suas respectivas áreas, sendo considerada multidisciplinar. Ademais, é um índice de citações na Web, cria rankings por parâmetros diversos, além de realizar a identificação das citações recebidas, referências utilizadas e registros relacionados. Permite também a análise da produção científica por meio de cálculos percentuais das autocitações e índices bibliométricos possuindo aproximadamente 37.000 periódicos indexados (CAPES, 2015).

Ressalta-se ainda, que as referências da totalidade dos itens indexados podem ser extraídas e a interface daquelas referências citadas demonstram todas as citações das obras de determinado autor, o que independe de que os itens citados sejam indexados pela *WOS* ou não (BAR-ILAN, 2008). Assim, no que tange a coleta de dados, foi realizada mediante os mecanismos de busca da base *WOS* sobre o tema *Engagement at work*, no período de 2005 a 2014 – última década.

#### 3.1 Modelo Conceitual

A análise bibliométrica procedeu-se a partir da identificação das variáveis conforme o Quadro 1, de tal modo que a partir das funções específicas de cada uma das bases de dados foram demarcadas as características que foram investigadas na *WOS*.

Características gerais das publicações	WOS 2005 – 2014
Total de publicações	X
Áreas temáticas	X
Tipos de documentos	X
Ano das publicações	X
Autores	X
Título das fontes	X
Instituições	X
Países	X
Idiomas	X
Índice h-b	X

Índice m	X
Autores <i>versus</i> citações	X
Análise dos resumos dos 10 artigos mais citados	X

Quadro 1 – Modelo Conceitual para análise bibliométrica

Fonte: Pesquisa

Também analisou-se na base *WOS* os índices “h-b” e “m” para proceder uma análise dos *hot topics*. Ressalta-se que o *h-index* (índice h) foi proposto a partir de uma pesquisa de Hirsch (2005), intitulada de “*An index to quantify an individual’s scientific research output*” a qual propôs caracterizar a produção científica de um pesquisador. O mesmo autor, parte do pressuposto que quantificar a relevância e o impacto de uma produção científica individual torna-se muitas vezes necessário para avaliar os pesquisadores e comparar os propósitos de pesquisa.

Em seguida, o autor Banks (2006) propôs outro índice, o índice h-b, o qual é uma extensão do *h-index*, sendo obtido por meio do número de citações de um determinado tópico, em um dado período de tempo, em que as citações são listadas em ordem decrescente. Esse índice h-b é encontrado naquelas publicações em que o número de citações é igual ou maior à sua posição do *ranking*. No que tange ao índice m, o cálculo é obtido através da divisão do índice “h-b” por aquele período em que se deseja conseguir as informações. Sendo assim, as análises dos índices h-b e índice m foram feitas com base nas definições de Banks (2006):

- $0 < m \leq 0,5$ : O resultado pode interessar a pesquisadores em um determinado campo de pesquisa, englobando uma comunidade relativamente pequena;
- $0,5 < m \leq 2$ : Este resultado pode tornar-se provavelmente um “*hot topic*” como área de pesquisa, a comunidade é considerada muito grande ou o tópico/combinção possui características muito interessantes;
- $m > 2$ : Já pode se considerar um “*hot topic*” tem alcance em outras áreas, não apenas em sua área de pesquisa, sendo considerado um tópico exclusivo que provavelmente apresenta efeitos de aplicação e características únicas.

Deste modo, tendo em vista as definições propostas por Banks (2006), nesta pesquisa consideram-se “*hot topics*” aquelas combinações que possuem índices  $m > 2$ , como descrito no próximo item.

### 3.2 Etapas para a coleta dos dados

A pesquisa foi realizada em seis etapas consecutivas. Primeiramente digitou-se a palavra: Engajamento no Trabalho (*Engagement at Work*) como um tópico de pesquisa na base *WOS* e delimitou-se o período de 2005 a 2014. Posteriormente, foram levantadas as informações (Áreas temáticas; Tipos de documentos; Ano das publicações; Autores, Título das fontes, Instituições; Países, Idiomas e Autores *versus* citações), conforme constatado anteriormente no Quadro 1 da base *WOS*.

No que se refere à segunda etapa, identificaram-se os tópicos a serem combinados com os tópicos de Engajamento no Trabalho (*Engagement at Work*) e assim realizou-se uma análise das publicações que foram encontradas anteriormente na primeira etapa enumerando-se 20 tópicos que combinam com o termo *Engagement at Work*. A seleção desses tópicos foi através da relação que esses tinham com o termo pesquisado. Além disso, encontrou-se o índice h-b e o índice m para definir posteriormente os “*hot topics*”.

A terceira etapa consistiu em fazer novamente uma busca no sistema a fim de combinar cada um dos tópicos com o termo *Engagement at Work* no período de 2005 a 2014, ou seja, nos últimos 10 anos. Na quarta etapa, identificaram-se os “*hot topics*” calculando o

índice h-b e índice m. Já na quinta etapa, procurou-se comparar as publicações mais citadas com aqueles autores que se destacaram por mais publicar neste mesmo período e por fim, na sexta etapa realizou-se uma análise por meio do *software* Nvivo (versão 10.0), dos resumos das 10 publicações mais citadas referente ao tema em estudo. Deste modo, no Quadro 2 demonstra-se as etapas realizadas da pesquisa.

<b>Etapas da pesquisa</b>	<b>Descrição</b>
<b>1ª Etapa</b>	Realizou-se a pesquisa do tópico “ <i>Engagement at Work</i> ” na base <i>WOS</i> , bem como, realizou-se uma análise das características dessas publicações;
<b>2ª Etapa</b>	Identificou-se os tópicos relacionados à temática de Engajamento do Trabalho e então foram selecionados 20 tópicos na base <i>WOS</i> ;
<b>3ª Etapa</b>	Combinaram-se separadamente os 20 tópicos selecionados com o termo “ <i>Engagement at Work</i> ”
<b>4ª Etapa</b>	Identificaram-se os índices h-b e m com intuito de encontrar os “ <i>hot topics</i> ”.
<b>5ª Etapa</b>	Compararam-se os autores com as publicações mais citadas com aquelas publicações mais citadas na <i>WOS</i> no mesmo período;
<b>6ª Etapa</b>	Realizou-se a análise dos 10 resumos das publicações mais citadas sobre os termos “ <i>Engagement at Work</i> ” através do <i>software</i> <i>Nvivo</i> , gerando uma nuvem com as palavras que apareceram com maior frequência.

Quadro 2 – Etapas da pesquisa

Fonte: Pesquisa

Sendo assim, com base nas etapas propostas no Quadro 2, realizou-se a análise bibliométrica desse estudo.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No que tange aos resultados da pesquisa, evidencia-se neste tópico as principais coleções da *Web of Science* que estão relacionadas à expressão *Engagement at Work*. Neste sentido, realizou-se uma pesquisa com este termo no período de 2005 a 2014 na base *WOS*, encontrando-se 3.279 publicações sobre o tema.

### 4.1 Características gerais das publicações sobre *Engagement at Work* na *WOS*.

Na sequência, as características gerais das publicações serão apresentadas conforme as categorias dispostas a seguir: Áreas Temáticas; Tipo de Documentos; Ano das Publicações; Autores; Título das Fontes; Instituições; Países; Idiomas.

#### 4.1.1 Áreas temáticas das publicações

No Quadro 3 apresenta-se as dez áreas temáticas principais as quais estão relacionadas ao tema *Engagement at Work*, conforme o número de publicações.

<b>Áreas</b>	<b>Publicações</b>	<b>%</b>	<b>Áreas</b>	<b>Publicações</b>	<b>%</b>
<i>EDUCATION EDUCATIONAL RESEARCH</i>	588	17,932%	<i>COMPUTER SCIENCE</i>	174	5.306%
<i>PSYCHOLOGY</i>	546	16,651%	<i>HEALTH CARE SCIENCES SERVICES</i>	142	4.331%
<i>BUSINESS ECONOMICS</i>	333	10,156%	<i>ENVIRONMENTAL SCIENCES ECOLOGY</i>	125	3,812%
<i>PUBLIC ENVIRONMENTAL</i>	255	7,777%	<i>SOCIAL SCIENCES OTHER TOPICS</i>	121	3,690%

<i>OCCUPATIONAL HEALTH</i>					
<i>ENGINEERING</i>	194	5,916%	<i>NEUROSCIENCES NEUROLOGY</i>	103	3,141%

Quadro 3 – Áreas temáticas das publicações  
Fonte: WOS (Nov./2015)

Com base no Quadro 3, verifica-se que os melhores resultados foram encontrados nas seguintes áreas: Educação-Pesquisa Educacional; Psicologia; Economia de Negócios; Saúde Pública, Ambiental e Ocupacional; Engenharia; Ciência da Computação; Neurociências-Neurologia; Ciências da Assistência em Saúde; Ciências Ambiental-Ecologia; e outros tópicos em Ciências Sociais. Verifica-se que o tema *Engagement at Work* possui transversalidade em diversas áreas, como saúde, engenharia, educação e áreas ambientais entre outras.

#### 4.1.2 Principais documentos

No Quadro 4 são demonstrados os tipos de documentos encontrados na base.

Base WOS					
Tipos de publicação	Frequência	%	Tipos de publicação	Frequência	%
<i>ARTICLE</i>	2635	80,360%	<i>BOOK CHAPTER</i>	7	0,213 %
<i>PROCEEDINGS PAPER</i>	518	15,797%	<i>MEETING ABSTRACT</i>	6	0,183 %
<i>REVIEW</i>	120	3,660 %	<i>BIOGRAPHICAL ITEM</i>	2	0,061 %
<i>EDITORIAL MATERIAL</i>	51	1,555 %			
<i>BOOK REVIEW</i>	10	0,305 %	<b>TOTAL</b>	<b>3.279</b>	<b>100%</b>

Quadro 4 - Publicações classificadas quanto ao tipo de documentos  
Fonte: WOS (Nov/2015)

No que se refere aos resultados das publicações quanto ao tipo de documento verificou-se índices maiores em *articles* (80,3%) e em *proceedings paper* (15,8%). Percebe-se então que a maioria desses estudos são trabalhos teóricos e empíricos os quais são resultantes de estudos ou possuem aplicabilidade.

#### 4.1.3 Publicações por Ano

Na Figura 1, apresenta-se a totalidade de artigos publicados por ano que se relacionam ao tema pesquisado na WOS.

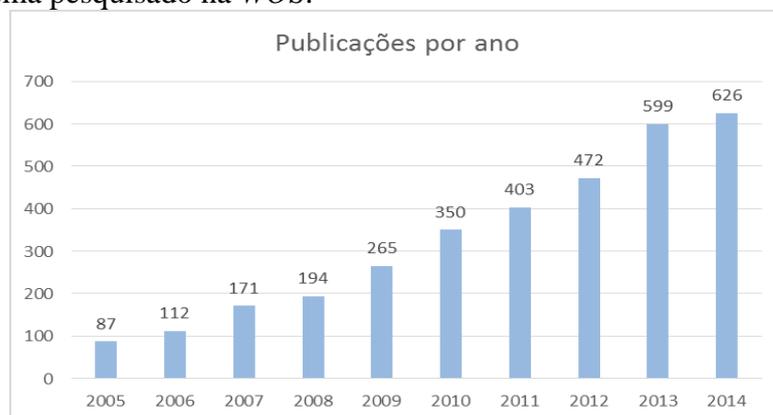


Figura 1 – Publicações por ano  
Fonte: WOS (Nov./2015)

Na pesquisa realizada na base de dados WOS, no período de 2005 à 2014 com o termo *Engagement at Work* encontraram-se no total de 3.219 publicações, sendo que o maior número de publicações concentram-se no ano de 2014 totalizando 626 publicações.

#### 4.1.4 Principais Autores

Desconsiderando as publicações não assinadas, no Quadro 05 buscam demonstrar os autores que mais publicaram referente ao tema Engajamento no Trabalho, sendo selecionados os 10 primeiros.

Autor	Artigos publicados	%
BAKKER A. B	94	19,7
DEMEROUDI E	66	13,8
SCHAUFELI W. B	64	13,4
KINNUNEN U	46	9,6
SONNENTAG S	45	9,4
SALANOVA M	44	9,2
MAKIKANGAS A	43	9,0
DOLLARD M. F	41	8,6
VAN DER BEEK A. J	36	7,5
SALMELA-ARO K	34	7,1

Quadro 5 – Quantidade de artigos publicados por autor  
Fonte: WOS (Nov./2015)

No Quadro 5 são destacados os 10 autores que mais publicaram sobre o tema Engajamento no Trabalho na última década. Dentre eles, os autores Arnold Bakker, Eva Demerouti e Wilmar Schaufeli se destacam. O autor Arnold Bakker lidera o número de publicações. O autor é um holandês que estudou psicologia social na Universidade de Groningen e concluiu o PhD em Bram Buunk no ano de 1995. Atualmente é professor de psicologia organizacional e do trabalho na Erasmus University Rotterdam. Ademais, o autor também desenvolveu alguns trabalhos juntamente com Wilmar Schaufeli, no qual se destaca o teste holandês chamado de Utrecht Bevolgenheids Schaal (UBES).

#### 4.1.5 Títulos das Fontes

A seguir são apresentadas no Quadro 6, as principais fontes de publicações sobre o tema Engajamento no Trabalho.

TÍTULO DA FONTE	ARTIGOS	%
JOURNAL OF IMMUNOLOGY	565	11,84
PLOS ONE	393	8,24
LECTURE NOTES IN COMPUTER SCIENCE	299	6,27
JOURNAL OF BIOLOGICAL CHEMISTRY	255	5,34
PROCEDIA SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES	240	5,03
PROCEEDINGS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES OF THE UNITED STATES OF AMERICA	216	4,53
GERONTOLOGIST	209	4,38
BLOOD	201	4,21
BMC PUBLIC HEALTH	154	3,23
SOCIAL SCIENCE MEDICINE	151	3,16

Quadro 6 – Principais fontes  
Fonte: WOS (Nov./2015)

Conforme constatado no Quadro 6, as publicações encontram-se em sua maioria nos periódicos: *Journal of Immunology*; *Plos One*; *Lecture Notes in Computer Science*; *Journal of Biological Chemistry*; *Procedia Social and Behavioral Sciences*; *Proceedings of the National Academy of Sciences of The United States of America*; *Gerontologist*; *Blood*; *Bmc Public Health*; *Social Science Medicine*. O *Journal of Immunology*, que corresponde ao maior número de publicações, é um periódico que publica artigos revisados por pares que descrevem novas descobertas em todas as áreas de imunologia experimental, incluindo estudos básicos e clínicos, possuindo fator de impacto de 4,92.

#### 4.1.6 Principais Instituições

O Quadro 7 contém as principais instituições que publicam artigos sobre o tema.

<b>INSTITUIÇÕES</b>	<b>ARTIGOS</b>	<b>%</b>
UNIV TORONTO	532	11,15
UNIV MICHIGAN	517	10,83
UNIV N CAROLINA	514	10,77
UNIV BRITISH COLUMBIA	452	9,47
UNIV WASHINGTON	438	9,18
UNIV MELBOURNE	437	9,16
UNIV QUEENSLAND	432	9,05
UNIV PENN	425	8,91
UNIV CALIF LOS ANGELES	422	8,84

Quadro 7 – Principais instituições  
Fonte: WOS (Nov./2015).

Quanto às instituições que mais publicam artigos sobre a temática de engajamento, a Universidade de Toronto é uma das que lideram, onde é possível constatar 532 artigos, representando 11,15% do potencial, segundo a base WOS. Em seguida, a Universidade de Michigan e a Universidade N. Carolina apresentam potencial semelhante, entretanto, inferior a citada anteriormente. A Universidade de British Columbia apresentou 452 artigos, a Universidade de Washington 438, a Universidade de Melbourne 437, a Universidade de Queensland 432, a Universidade Penn 425 e a Universidade de Califórnia Los Angeles, 422 artigos.

#### 4.1.7 Principais Idiomas

No que tange ao idioma que predomina as publicações na base WOS, o idioma Inglês se sobressai aos demais apontando um total de 46813 artigos publicados na área, representando aproximadamente 98,09% dos artigos publicados. O Quadro 8 apresenta os principais idiomas em que o tema pesquisado é publicado.

<b>Idiomas</b>	<b>Publicações</b>	<b>%</b>
Inglês	46813	98.095
Alemão	266	0.557
Espanhol	176	0.369
Francês	134	0.281
Português	68	0.142
Holandês	47	0.098

Quadro 8 – Principais idiomas  
Fonte: WOS (Nov./2015).

Deste modo, percebe-se que a língua inglesa ainda é a que mais se sobressai em publicações internacionais.

#### 4.1.8 Principais Países

Referente aos países que mais publicam, o ranking é liderado pelo Estados Unidos da América, seguindo de Inglaterra, Austrália e Canadá, conforme pode ser visto no Quadro 9.

Países	Publicações	%
Estados Unidos da América	19944	41.792 %
Inglaterra	7408	15.523 %
Austrália	4428	9.279 %
Canadá	3299	6.913 %
Holanda	1746	3.659 %
Alemanha	1512	3.168 %
África do Sul	1399	2.932 %
Escócia	1116	2.339 %
Povos da China	1040	2.179 %
Itália	992	2.079 %

Quadro 9 – Principais países  
Fonte: WOS (Nov./2015)

Conforme o Quadro 9, ressalta-se que os países apresentados se localizam em regiões diferentes apresentando-se em vários continentes. O resultado demonstra o quanto a dada temática é importante para essas regiões.

#### 4.1.9 Engajamento no Trabalho “os *hot topics*”

Foram investigados nesta pesquisa, os principais tópicos que vem sendo estudados na última década relacionados *Engagement at Work*, os quais foram escolhidos de acordo com que os autores deste estudo julgam possuir uma alta intensidade de relacionamento com o tema. Sendo assim, selecionaram-se os 20 tópicos relacionados à temática de acordo com o número de publicações, sendo estes classificados no Quadro 10.

Tópicos selecionados	Publicações	Hd index	Hot topics
<i>Burnout</i>	250	31	3,1
<i>Social Support</i>	298	24	2,4
<i>Satisfaction</i>	283	27	2,7
<i>Stress</i>	265	25	2,5
<i>Motivation</i>	232	22	2,2
<i>Commitment</i>	195	17	1,7
<i>Well-being at Work</i>	174	20	2,0
<i>Conflicts</i>	165	19	1,9
<i>Exhaustion</i>	85	18	1,8
<i>Emotions</i>	85	17	1,7
<i>Recognition</i>	100	15	1,5
<i>Career</i>	129	14	1,4
<i>Quality of Life at Work</i>	96	12	1,2
<i>Empowerment</i>	75	12	1,2
<i>Psychological Conditions</i>	52	12	1,2

<i>Organizational Citizenship</i>	45	12	1,2
<i>Vigor</i>	44	12	1,2
<i>Disengagement at Work</i>	55	11	1,1
<i>Organizational Climate</i>	36	11	1,1
<i>Positive Psychology</i>	55	11	1,1

Quadro 10 – Índice *HD index* e *hot topics*  
 Fonte: WOS (Nov./2015)

Conforme Banks (2006) os tópicos são classificados nos seguintes índices:

- $0 < m \leq 0,5$ : nesta faixa de índice não houveram tópicos selecionados, isto descreve um contexto em que minimamente identifica-se relação entre a temática e o tópico pesquisado considerando que apresentam índice acima de 0,5;
- $0,5 < m \leq 2$  - classificam-se: *conflicts; exhaustion; emotions; recognition; career; quality of life at work; empowerment; psychological conditions; organizational citizenship; vigor; disengagement at work; organizational climate; positive psychology*. Esses temas provavelmente podem vir a ser um “hot topic”, tendo em vista que a relação pesquisada com o termo *Engagement at Work* apresenta um relacionamento interessante;
- $m > 2$  – classificam-se: *burnout; social support; satisfaction; stress; motivation; commitment; well-being at work*. Sendo assim, esses temas são considerados “hot topics”, tendo alcance de maneira combinada em outras áreas do conhecimento com efeitos de aplicação.

Tendo em vista os resultados encontrados, verifica-se que o tema Engajamento no Trabalho apresenta maior representatividade quando este está associado a outros temas tais como: *burnout*, suporte social, satisfação, estresse, motivação, comprometimento e bem-estar no trabalho.

#### 4.2 Relação dos trabalhos com maior número de citações

Nesta etapa, selecionaram-se as 10 publicações - domínio de pesquisa Ciências Sociais (2.045 publicações) - que apresentaram maior número de citações em todas as bases de dados indexadas na *Web Of Science*. Após a seleção inicial, procedeu-se a leitura de todos os títulos, resumos e palavras-chaves para identificação dos materiais relacionados à área de Ciências Sociais Aplicadas, excluindo-se aqueles não possuíam vínculo com esta. Realizou-se este procedimento até ser obtido o total dos 10 trabalhos mais citados como pode ser visualizado no Quadro 11.

Nº	Descrição/ Tópicos		Nº Citações 2005 a 2014
	Título	Conteúdo	
1	Título	The Meaning of Employee Engagement	315
	Autor	Macey, William H.; Schneider, Benjamin	
	Periódico	Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice	
	Ano	2008	
2	Título	Early predictors of job burnout and engagement	308
	Autor	Maslach, Christina; Leiter, Michael P.	
	Periódico	Journal of Applied Psychology	
	Ano	2008	
3	Título	Explaining the relationships between job characteristics, burnout,	168

		and engagement: The role of basic psychological need satisfaction	
	<b>Autor</b>	Van den Broeck, Anja; Vansteenkiste, Maarten; De Witte, Hans; et al.	
	<b>Periódico</b>	Work and Stress	
	<b>Ano</b>	2008	
4	<b>Título</b>	Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes	135
	<b>Autor</b>	Nahrgang, Jennifer D.; Morgeson, Frederick P.; Hofmann, David A.	
	<b>Periódico</b>	Journal of Applied Psychology	
	<b>Ano</b>	2011	
5	<b>Título</b>	Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness	134
	<b>Autor</b>	Hakanen, Jari J.; Perhoniemi, Riku; Toppinen-Tanner, Salla	
	<b>Periódico</b>	Journal of Vocational Behavior	
	<b>Ano</b>	2008	
6	<b>Título</b>	Crossover of burnout and engagement in work teams	118
	<b>Autor</b>	Bakker, Arnold B.; van Emmerik, Hetty; Euwema, Martin C.	
	<b>Periódico</b>	Work and Occupations	
	<b>Ano</b>	2006	
7	<b>Título</b>	Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers	109
	<b>Autor</b>	Bakker, Arnold B.; Bal, P. Matthijs	
	<b>Periódico</b>	Journal of Occupational and Organizational Psychology	
	<b>Ano</b>	2010	
8	<b>Título</b>	The crossover of burnout and work engagement among working couples	107
	<b>Autor</b>	Bakker, AB; Demerouti, E; Schaufeli, WB	
	<b>Periódico</b>	Human Relations	
	<b>Ano</b>	2005	
9	<b>Título</b>	Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family	101
	<b>Autor</b>	Halbesleben, Jonathon R. B.; Harvey, Jaron; Bolino, Mark C.	
	<b>Periódico</b>	Journal of Applied Psychology	
	<b>Ano</b>	2009	
10	<b>Título</b>	A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior	98
	<b>Autor</b>	Salanova, M.; Schaufeli, W. B.	
	<b>Periódico</b>	International Journal of Human Resource Management	
	<b>Ano</b>	2008	

Quadro 11 – Principais artigos sobre *Engagemnt at Work* em números de citações  
Fonte: WOS (Nov./2015).

No que tange a pesquisa dos trabalhos com maiores números de citações, foi realizada com o objetivo de verificar qual a relação existente entre aquelas mais citadas com aqueles autores que se destacaram por mais publicarem no mesmo período apresentados anteriormente no Quadro 05. Contata-se que dentre os autores que mais publicaram entre os anos de 2005 a 2014, Bakker, Demerouti, Schaufeli e Salanova encontram-se nas publicações

que receberam maior número de citações neste período, sendo que das 10 publicações mais citadas, Arnold Bakker é autor de 3 delas.

Além disso, destaca-se que o tema Engajamento no Trabalho é de suma importância no contexto organizacional, onde o profissional se depara no decorrer do exercício de suas atividades com questões voltadas a positividade, satisfação com a organização, predominância de emoções positivas com o ambiente de trabalho, bem-estar afetando diretamente sobre o desempenho diário das atividades do colaborador, suas capacidades, habilidades e sobre seu grau de satisfação no trabalho (PASCHOAL, 2008).

Ainda, para Siqueira (2009), o bem-estar no desenvolvimento das ações no ambiente de trabalho é descrito por três realidades a saber, como sendo: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Logo, conforme desenvolve Locke (1976, p. 1300), o “estado emocional positivo ou de prazer, resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho”. Assim, alguns critérios são fundamentais para o bom desempenho laboral, quando a sua boa relação que “suas atividades, inclusive quando da falta delas, tais como o chefe, colegas, satisfação em relação à remuneração e oportunidades de ascensão e atividades desenvolvidas” (SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004, p.55).

Mowday, Steers e Porter (1979, p. 225) refletem que o comprometimento organizacional afetivo é resultante do “estado no qual um indivíduo se identifica com uma organização particular e com seus objetivos, desejando manter-se afiliado a ela com vista a realizar tais objetivos”. Por fim, o bem-estar do trabalhador pode presumir que “encontrado à organização, ao vínculo afetivo do trabalhador para com a empresa e da consciência do que esta empresa representa positivamente para ele” (SIQUEIRA; PADOVAM, 2004, p.9).

### 4.3 Análise dos resumos das 10 publicações com maior número de citações

Nesta etapa da pesquisa, realizou-se uma análise dos resumos relativos às 10 publicações mais citadas com a utilização do *software* Nvivo (versão 10.0), para a identificação das palavras que mais se sobressaíram a partir da constatação da maior frequência. A Figura 02 representa a nuvem de palavras criada pelo *software*.



Figura 02: Nuvem de palavras gerada pela análise dos 10 resumos das publicações mais citadas na WOS  
Fonte: NVivo 10.0 (Nov./2015).

A análise realizada com o software Nvivo (versão 10.0), demonstra que o termo Engajamento apareceu com maior frequência, seguido de recursos, *burnout*, estudo, demanda, empregados, positiva, exaustão, modelo, processo e relação.

## 5 CONSIDERAÇÃO FINAIS

Na atualidade, muitas organizações procuram manter seus colaboradores engajados no desenvolvendo de suas tarefas, almejando assim níveis de desempenho laboral satisfatório. Deste modo, o engajamento no trabalho é visto como positividade ou satisfação dos envolvidos com o resultado organizacional perante suas tarefas cotidianas (BAKKER & LEITER, 2010). Frente a este contexto supracitado, gerou-se a necessidade de elaborar uma pesquisa bibliométrica com esta temática que teve por objetivo expandir o conhecimento referente às publicações sobre o tema de Engajamento no Trabalho (*Engagement at work*) na base de dados *Web Of Science (WOS)* considerando o período compreendido entre 2005 e 2014, buscando-se compreender o que vêm sendo citado e estudado quanto à este tema.

Por fim, no sentido de realizar um paralelo entre os resultados fornecidos ao longo da pesquisa, foi possível identificar como informações mais relevantes os critérios discriminados conforme apresenta o Quadro 12.

ENGAJAMENTO NO TRABALHO			
Pesquisa	Artigos Publicados	Frequência (%)	Descrição
<b>Áreas temáticas</b>	638	22,8%	Education Educational Research;
	571	20,4%	Psychology
<b>Autores</b>	94	19,7%	Bakker. A, B.
	66	13,8%	Demerouti, E.
	64	13,4%	Schaufeli, W, B.
<b>Fontes</b>	565	11,84%	Journal Of Immunology
	393	8,24%	Plos One
	299	6,27%	Lecture Notes in Computer Science
<b>Instituições</b>	532	11,15%	Univ. Toronto
	517	10,83%	Univ. Michigan
	514	10,77%	Univ. N. Caroline
<b>Idioma</b>	46.813	98,095%	Inglês
<b>Países</b>	19944	41,79%	Estados Unidos
	7408	15,52%	Inglaterra
<b>Hot topics</b>	250	3,1%	<i>Burnout</i>
	298	2,4%	<i>Social Support</i>
	283	2,7%	<i>Satisfaction</i>
<b>Nuvem de palavras</b>			<i>Burnout</i> , Estudo, Demanda, Empregados, Positiva, Exaustão, Modelo, Processo E Relação.

Quadro 12 – Síntese dos resultados

Fonte: Constructo dos autores

Sendo assim, conforme apresenta o Quadro 12, é possível inferir que segundo a base de dados da *Web Of Science (WOS)*, as áreas temáticas com maior enfoque são *Education Educational Research e Psycology*. Quanto aos autores mais citados, encontra-se com destaque Arnold Bakker, Eva Demerouti e Wilmar Schaufeli. As fontes-referência de periódicos são: *Journal Of Immunology, Plos One, e Lecture Notes in Computer Science*. As instituições destacadas por desenvolverem substancialmente artigos voltados à temática de engajamento no trabalho são: Universidade de Toronto, Michigan e Norte da Carolina. Os países que mais publicam artigos com esta temática são Estados Unidos e Inglaterra. Os “*hot topics*” em maior destaque são: *Burnout, Social Support e Satisfaction*. Também, após elaborar a nuvem de palavras segundo o resumo dos periódicos mais citados, constatou-se que as palavras mais citadas são: *burnout, estudo, demanda, empregados, positiva, exaustão, modelo, processo e relação*.

Por fim, verificou-se que muitos trabalhos vêm sendo desenvolvidos e apresentam contribuições relevantes são a respeito de Engajamento no Trabalho, abrangendo questões interessantes como o nível de satisfação e de entrosamento do funcionário e de como o desempenho laboral depende das situações e ambiente de trabalho. Ademais, as organizações contemporâneas buscam continuamente pessoas mais comprometidas, tendo em vista prezar por resultados quantitativos e rentáveis no sentido de prezar pela sobrevivência e o desenvolvimento dos seus negócios. Concluindo, ressalta-se que mesmo existindo uma quantidade substancial de periódicos publicados quanto ao tema engajamento no trabalho, tanto para fins acadêmicos quanto para o conhecimento da sociedade empresarial, o tema ainda é um campo vasto a ser explorado e de grande potencial de pesquisa.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AHOLA, K. Occupational burnout and cause-specific work disability: an eight-year prospective study. **Journal of Affective Disorders**, 115, 150-9, 2009.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUT, B. Towards a model of work engagement. *Career Development International*. **Journal of Educational Psychology**, 13 (3), 209-233, 2008.
- BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. (Orgs.). *Work Engagement: a handbook of essential theory and research*. New York: **Psychology Press**, 2010.
- BANKS, M. G. **An extension of the Hirsch index: indexing scientific topics and compounds**. 2006. Disponível em: <<http://www.arxiv.org/abs/physics/0604216>>. Acesso em nov. 2015.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., NACHREINER, F., SCHAUFELI, W.B. The job demandsresources model of burnout. **Journal of Applied Psychology** 86, 499–512, 2001.
- DEMEROUTI, E., MOSTERT, K., & BAKKER, A. B. Burnout and work engagement: A thorough investigation of the independency of both constructs. **Journal of Occupational Health Psychology**, 15(3), 209–222, 2010.
- HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. *Work redesign*. Canada: **Adisson-Wesley**, 1980.
- HAKANEN, J.J. & SCHAUFELI, W.B. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. **Journal of Affective Disorders**, 141, 415-424, 2012.
- HAKANEN, J.J., SCHAUFELI, W.B., AHOLA, K. The job demands-resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. **Work and Stress** 22, 224–241, 2008.
- HERNÁNDEZ-VARGAS, LLORENS, S., RODRÍGUEZ, A. Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario [Healthy employees and service quality in healthcare sector]. **Anales de Psicología**, pp. 247–258, 2014.

HERNÁNDEZ-VARGAS, LLORENS, S., RODRÍGUEZ, A. Empleados saludables y calidad de servicio en el sector sanitario [Healthy employees and service quality in healthcare sector]. **Anales de Psicología**, pp. 247–258, 2014.

HIRSH, Jorge E. An index to quantify an individual's scientific research output. **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, v. 102, n.46, p. 16569–16572, 2005.

JAWOREK, M., MAREK, T., KARWOWSKI, W., ANDRZEJCZAK, CH., GENAIDY, A. Burnout syndrome as a mediator for the effect of work - related factors on musculoskeletal complaints among hospital nurses. **International Journal of Industrial Ergonomics** 40 (3), 368-375, 2010.

KAHN, W.A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal** 33 (4), 692–724, 1990.

LLORENS, S., et al. Testing the robustness of the job demands– resources model. **International Journal of Stress Management**, 31, 378–391, 2006.

LLORENS, S., et al. Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? **Computers in Human Behavior**, 23, 825–841, 2007.

LOCKE, E. A. **The nature and causes of job satisfaction**. In: M. P. Dunnette (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand-McNally, p. 1294-1349, 1976.

LODAHL, T. M.; KEJNER, M. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**, v. 49, n.1, 1965.

MACEDO, M. A. S.; CASA NOVA, S. P.; ALMEIDA, K. Mapeamento e Análise Bibliométrica da Utilização da Análise Envoltória de Dados (DEA) em Estudos das Áreas de Contabilidade e Administração. In: **XXXI ENCONTRO NACIONAL DE PROGRAMAS DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - EnANPAD**, 2007, Rio de Janeiro. Anais do XXXI Encontro da ANPAD - EnANPAD. Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

MASLACH C.; LEITER M. P. **The Truth About Burnout**: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C., LEITER, M. P., & JACKSON, S. E. Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. **Journal of Organizational Behavior**, 33, 296-300, 2012.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., & LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, 52, 397–422, 2001.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, n. 14, p. 224-247, 1979.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, propriedades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho.** 218 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 2008.

ROSTAINING, H. **La bibliométrie et ses techniques.** Toulouse: Sciences de la Société; Marseille: Centre de Recherche Rétrospective de Marseille, 1997.

SALANOVA, M., LLORENS, S., & SCHAUFELI, W. B. Yes, I can, I feel good & I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. **Applied Psychology: An International Review**, 60, 255–285, 2011.

SALANOVA, M., LLORENS, S., CIFRE, E., & MARTÍNEZ, I. M. We need a Hero! Towards a validation of the Healthy & Resilient Organization (HERO) model. **Group & Organization Management**, 37, 785-822, 2012.

SCHAUFELI, W. B. et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92, 2002.

SCHAUFELI, W. B., & ENZMANN, D. **The burnout companion to study and practice.** London: Taylor & Francis, 1988.

SCHAUFELI, W., SALANOVA, M., GONZA´LEZ-ROMA, V., & BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **The Journal of Happiness Studies**, 3, 71–92, 2002.

SCHAUFELI, W.B. & SALANOVA, M. **Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations**, In: Gilliland, S.W., Steiner, D.D. and Skarlicki, D.P. (Eds), *Research in Social Issues in Management (Volume 5): Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, Information Age Publishers, Greenwich, CT, pp. 135-77, 2007.

SIQUEIRA, M. M. M. **Bem-estar no trabalho.** In: CUZ, J. P.; JESUS, S. N.; NUNES, C. (Coord.). *Bem-estar e qualidade de vida: contributos da psicologia da saúde.* Faro: Textiverso, p. 249-264, 2009.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JUNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A.V. B. (Org.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.** Porto Alegre: Artmed, p. 300- 330, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M.; PADOVAM, V. A. R. Influências de percepção de suporte no trabalho e satisfação como o suporte social sobre o bem-estar subjetivo de trabalhadores. **In: CONGRESSO NACIONAL DE PSICOLOGIA DA SAÚDE**, 5. Anais... Lisboa, Portugal, p. 659-663, 2004.

TORRENTE, P., SALANOVA, M., LLORENS, S., & SCHAUFELI, W. B. Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. **Psicothema**, 24, 106-112, 2012.