

**PERTENCER É PRECISO? REVISÃO SISTEMÁTICA E AGENDA DE PESQUISA  
SOBRE APEGO AO LOCAL DE TRABALHO**

**PATRÍCIA REVANNIA SOUSA DOS SANTOS**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)

**LEONARDO PINHEIRO**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ (UFPI)

# PERTENCER É PRECISO? REVISÃO SISTEMÁTICA E AGENDA DE PESQUISA SOBRE APEGO AO LOCAL DE TRABALHO

## 1 INTRODUÇÃO

Os ambientes podem despertar sensações positivas de pertencimento, segurança e reconhecimento, passando a funcionar como pontos de suporte emocional e a contribuir para a autoestima, o sentido de vida e o bem-estar psicológico (Scannell; Gifford, 2017). Essa ideia parte da concepção, apresentada por Bowlby (1971), de que o ser humano possui a necessidade inata de estabelecer vínculos afetivos com figuras significativas; e de que na vida adulta, uma parcela dos comportamentos de apego frequentemente é direcionada a grupos sociais e instituições, que passam a ocupar simbolicamente o lugar de figuras de apego. De acordo com Rioux (2006), o apego ao local de trabalho é definido como o elo afetivo que conecta os indivíduos ao ambiente organizacional, sendo a investigação dos elementos relacionados a esse vínculo pertinente para a compreensão dos processos de adaptação ao trabalho.

Nesse contexto, Bartholomew e Horowitz (1991) propuseram um modelo de quatro estilos de apego adulto resultantes da avaliação que as pessoas fazem do outro e de si mesmas, são eles: seguro, preocupado, evitativo e medroso. Esses autores definiram o apego como seguro quando há uma visão positiva tanto em relação ao outro quanto de si mesmo, medroso ao ter ambas as percepções negativas, evitativo ao se ter visão negativa apenas em relação ao outro e preocupado ao ocorrer uma representação negativa somente de si mesmo. Em pesquisa realizada por Scrima (2020), com base nesses estilos de apego, foi identificado o desenvolvimento somente dos estilos seguro, preocupado e evitativo no ambiente de trabalho.

Harms (2011) apontou a necessidade de aprofundar o estudo sobre os impactos dos estilos de apego na atividade laboral. Apesar do local de trabalho ainda ser pouco abordado nos estudos que tratam de apego (Scrima *et al.*, 2021), pesquisas recentes investigaram seus antecedentes e os desdobramentos que dele decorrem. Já existem evidências de que o apego contribui de forma significativa para explicar a variância do bem-estar ocupacional, tanto em termos de envolvimento quanto de satisfação no trabalho (Lanciano; Zammuner, 2014). Os estilos de apego moldam como os indivíduos percebem o ambiente de trabalho, regulam os pensamentos, as emoções e os comportamentos, influenciando a forma como eles interpretam as interações sociais e tomam decisões em equipe; ou seja, impactam diretamente os seus resultados no trabalho (Ren; Topakas; Patterson, 2024).

Nesse viés, ficou demonstrado que aplicar medidas de estímulo ao desenvolvimento do apego seguro pode impactar positivamente a saúde dos trabalhadores e, conseqüentemente, reduzir os custos relacionados à saúde (Scrima, 2020). Além disso, funcionários com esse estilo de apego estão mais propensos ao envolvimento no trabalho e orientação para relacionamentos, quando comparados com os indivíduos com apegos inseguros (Lanciano; Zammuner, 2014). Os comportamentos discricionários no trabalho também são influenciados pelos vínculos que os indivíduos estabelecem (ou não) com seus líderes, colegas e com a própria organização (Harms, 2011).

Ademais, funcionários com apego seguro são mais propensos ao comprometimento afetivo, enquanto aqueles com apego preocupado desenvolvem mais o de continuidade (o medo de rejeição é um possível motivo para isso) (Scrima *et al.*, 2015). O sentimento de posse em relação ao local de trabalho promove nos funcionários o desejo de contribuir para a melhoria da organização (Pan; Qin; Gao, 2014). De acordo com a teoria da territorialidade organizacional, os indivíduos passam também a adotar comportamentos territoriais para protegê-las e garantir sua manutenção (Brown; Lawrence; Robinson, 2005).

Este estudo objetiva sistematizar a produção empírica recente sobre apego ao local de trabalho. Ao reunir as informações existentes sobre o fenômeno em questão e apresentá-las de maneira crítica e consolidada, os resultados desta pesquisa poderão ser agregados ao conhecimento existente fornecendo contribuições para práticas de gestão organizacional que favoreçam a promoção do bem-estar no ambiente de trabalho e o desempenho profissional. Além desta introdução, o estudo está organizado em cinco seções que abordam, respectivamente: a fundamentação teórica, os procedimentos metodológicos, a análise da literatura selecionada, as propostas de agenda de pesquisa e as considerações finais.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Segundo Bock, Furtado e Teixeira (2014), é incontestável que o ambiente exerce certo controle sobre as pessoas, ainda que existam controvérsias quanto à sua natureza e alcance. Tratando-se de uma relação bidirecional, em que os comportamentos do sujeito também impactam o ambiente (Moreira; Medeiros, 2019). Em estudo realizado por Scrima, Rioux e Lorito (2014), ficou confirmada uma estrutura tridimensional para o apego ao local de trabalho, diferenciando três estilos: seguro, preocupado e evitativo.

Kuipers (2009), por sua vez, apontou dois tipos importantes de apego ao local de trabalho: identificação e internalização organizacional. Ainda de acordo com o pesquisador, a identificação é definida como o processo de reconhecimento de semelhanças e diferenças entre si e os outros, enquanto a internalização como sendo a aceitação e incorporação dos valores organizacionais ao próprio sistema de crenças. Além disso, a propriedade psicológica, entendida como o sentimento de que algo é seu (Pierce; Kostova; Dirks, 2001), no ambiente organizacional está ligada ao vínculo entre o funcionário e a organização (Su; Ng, 2019), sendo um tipo de apego ao local de trabalho (Zhang, Y. *et al.*, 2021).

Um fator impulsionador da orientação de apego é a percepção de confiabilidade dos outros e a disposição para se tornar vulnerável nos relacionamentos interpessoais (Harms, 2011). Nesse contexto, as amizades no local de trabalho nem sempre são preditoras de uma visão positiva em relação à organização, podendo ocorrer a disseminação de informações negativas e até mesmo criar condições desagradáveis de trabalho (Kuipers, 2009). Estudo realizado por Scrima *et al.* (2015) indica que o estilo de apego, como traço de personalidade, é decisivo na forma como as pessoas se vinculam ao ambiente de trabalho; por isso, pessoas de uma mesma equipe ou organização apresentam níveis diferentes de comprometimento.

Segundo Harms (2011), estudos indicam que o apego está relacionado a diferentes estilos e comportamentos de liderança, nesse viés, líderes com apego seguro tendem a adotar dimensões de consideração da liderança transformacional, enquanto estilos disfuncionais e passivos, como o *laissez-faire*, podem estar associados a um apego evitativo. Em pesquisa realizada por Harms, Bai e Han (2016), evidenciou-se que os estilos de apego dos líderes influenciam os resultados dos subordinados e podem moderar a relação entre o estilo de apego e a confiança dos seguidores. Também ficou demonstrado nessa pesquisa que os estilos inseguros dos subordinados preveem tanto níveis mais altos de estresse quanto menores comportamentos de cidadania organizacional direcionados a indivíduos.

Ao investigar as expressões e os comportamentos humanos, é necessário considerar os afetos a eles associados para que se alcance uma compreensão mais precisa (Bock; Furtado; Teixeira, 2014). No que tange os instrumentos utilizados para avaliar o apego em adultos, geralmente, dividem-se em três categorias principais: entrevistas, classificações baseadas em tipologias de autorrelato e questionários dimensionais de autorrelato (Harms, 2011).

Portanto, observa-se que o apego ao local de trabalho envolve múltiplas dimensões, que abrangem fatores individuais, relacionais e organizacionais. Reunindo essas diferentes perspectivas, cria-se um panorama mais amplo do fenômeno, o que reforça a importância de

investigá-lo sob abordagens integradas. Assim, o presente estudo busca avançar nessa compreensão ao apresentar as pesquisas recentes sobre o tema de forma sintetizada.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Os artigos de revisão costumam ter como finalidade reunir informações sobre determinado tema, oferecendo uma interpretação crítica e compreensão consolidada sobre o assunto em questão. Além disso, apontam limitações nas pesquisas existentes e sugerem possibilidades para pesquisas futuras (Palmatier; Houston; Hulland, 2017). Nesse contexto, este trabalho objetiva sistematizar a produção empírica recente sobre apego ao local de trabalho. Para tanto, a análise dos estudos selecionados foi orientada pelo modelo 4W's de Rosado-Serrano, Paul e Dikova (2018), permitindo uma abordagem estruturada quanto ao quê, por quê, onde e como o fenômeno investigado é tratado na literatura.

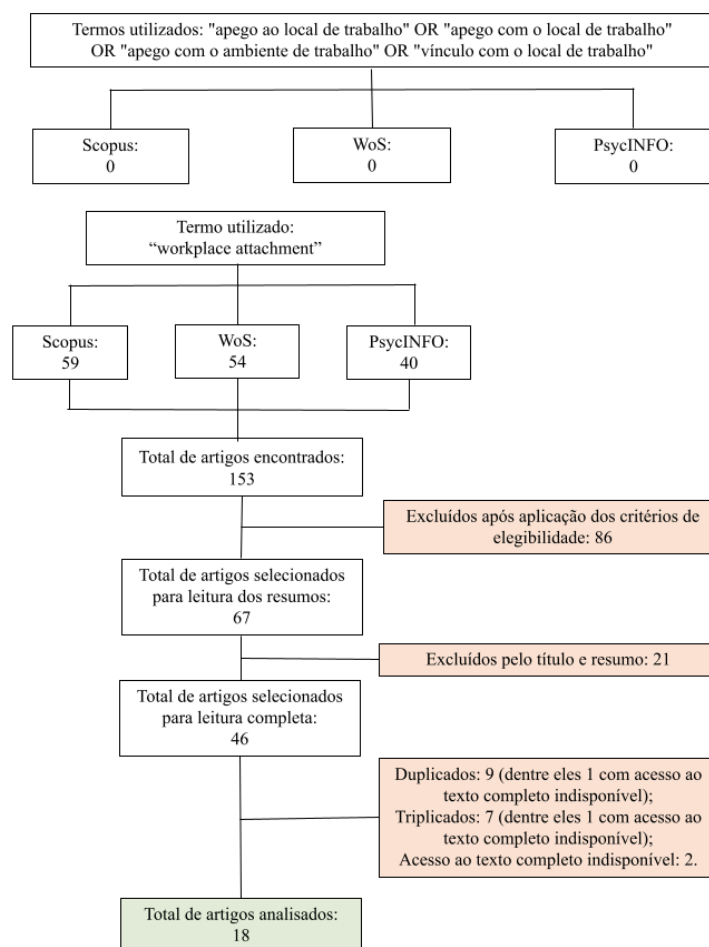
A coleta de dados ocorreu no dia 19 de maio de 2025, nas bases de dados *Scopus*, *Web of Science (WoS)* e *PsycINFO*, com acesso por meio do Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e autenticação via Comunidade Acadêmica Federada (CAFe). Essas bases foram escolhidas por terem reconhecida abrangência e impacto na indexação de produções científicas (Costa; Silva; Assunção, 2023; Vivet; de La Rochebrochard; Martin, 2025). Foram aplicados os seguintes critérios de elegibilidade na seleção dos trabalhos: 1) período de publicação entre 2020 e 2025; 2) documento do tipo artigo; e 3) estágio final de publicação (exclusão de *early access*).

Os operadores booleanos *AND* e *OR* foram usados nas buscas na intenção de localizar estudos mais aderentes ao objetivo desta pesquisa (Freitas *et al.*, 2023). Inicialmente, foi realizada a busca em português por “apego ao local de trabalho” *OR* “apego com o local de trabalho” *OR* “apego com o ambiente de trabalho” *OR* “vínculo com o local de trabalho”, o que resultou em nenhum documento localizado nas três bases de dados. Posteriormente, pesquisou-se em inglês por “*workplace attachment*” e foram localizados 59 artigos na *Scopus*, 54 artigos na *WoS* e 40 artigos na *PsycINFO*, totalizando 153 registros. Após a aplicação dos critérios de elegibilidade informados anteriormente, descartaram-se 86 artigos.

Na etapa seguinte, ocorreu a avaliação da aderência ao objetivo desta pesquisa por meio da análise dos títulos e resumos. Esse processo resultou na exclusão de 21 artigos, que citavam o apego ao local de trabalho, sem possuírem um enfoque central na temática. Dessa forma, 46 artigos seguiram para a etapa de leitura na íntegra. Entre esses artigos selecionados, identificaram-se 09 duplicados (sendo que 01 deles estava com acesso ao texto completo indisponível); 07 triplicados (sendo que 01 deles estava com acesso ao texto completo indisponível) e mais 02 artigos encontrados em apenas uma das bases de dados que estavam com acesso ao texto completo indisponível. Ao final, 18 estudos empíricos foram selecionados para compor a amostra da análise. A Figura 1 representa o fluxo de seleção e o quantitativo de trabalhos em cada etapa.

Figura 1 - Demonstrativo do fluxo de seleção dos artigos selecionados

Busca realizada em 19/05/2025



Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Após a seleção dos estudos para compor a amostra, prosseguiu-se para a análise. Seguindo os quatro eixos analíticos do modelo 4W's (Rosado-Serrano; Paul; Dikova, 2018), ocorreu a extração e a organização sistemática das informações relevantes por meio de quadros de síntese elaborados pelos autores. Nesse processo, foram identificados os recortes temáticos abordados, as localidades abrangidas, os procedimentos metodológicos adotados para coleta e análise dos dados obtidos e os resultados encontrados nas pesquisas. Dessa forma, de maneira alinhada ao objetivo desta revisão, os achados foram sistematizados e interpretados de maneira clara e consistente.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção tem como objetivo consolidar a literatura recente que possui o apego ao local de trabalho como objeto principal de estudo. Como foi dito, empregou-se o modelo 4W's proposto por Rosado-Serrano, Paul e Dikova (2018) para realização da análise da amostra selecionada. Nesse contexto, é pertinente informar que, para maior organização e clareza na demonstração dos resultados obtidos, este trecho encontra-se subdividido nos seguintes tópicos: a) O que se sabe sobre Apego ao Local de Trabalho; b) Por que as pessoas deveriam saber mais sobre Apego ao Local de Trabalho; e c) Onde e como as pesquisas foram feitas.

#### 4.1 O que se sabe sobre apego ao local de trabalho

Existem evidências do desenvolvimento de três estilos de apego ao local de trabalho: seguro, evitativo e preocupado; e também da diferença insignificante entre os impactos dos tipos inseguros e da oposição em relação aos efeitos do seguro (Greškovičová; Lisá, 2023). A identificação de colegas de trabalho e supervisores como ocupantes de funções de apego ocorre independente de estímulos, sendo relativamente pequeno quando o apontamento das figuras de apego é solicitado de maneira espontânea (Luke; Carnelley; Sedikides, 2020). Nesse contexto, a percepção de um ambiente seguro no trabalho está mais associada à figura do líder, enquanto o sentimento de pertencimento tende a se desenvolver a partir da interação com os colegas (Greškovičová; Lisá, 2023).

Ademais, estudo recente apontou os seguintes fatores como antecedentes da propriedade psicológica: a liderança transformacional e a autonomia (poder discricionário), a percepção de ser capaz de exercer influência no ambiente, o nível de investimento do próprio funcionário em relação às metas organizacionais e do esforço da gestão em estimular a participação deles, acessibilidade à informação que aumenta o conhecimento do que está sendo planejado estrategicamente e sobre o trabalho realizado, e a segurança psicológica (a justiça organizacional, a confiança, o suporte organizacional percebido e a proximidade relacional são exemplos de condições facilitadoras dessa segurança psicológica) (Zhang *et al.*, 2021). A diversão no também demonstrou evidências de produzir efeitos positivos na vivência da identificação com o ambiente físico, organizacional e social (Chen; Wen; Wu, 2021).

Em relação à influência do tempo de permanência na organização, observa-se uma divergência entre os resultados dos estudos. Pois, na pesquisa conduzida por Sari, Bükün e Yaşaroğlu (2024), não mostrou-se um preditor significativo do apego ao local de trabalho, enquanto que foi considerado relevante para o fortalecimento da propriedade psicológica no estudo conduzido por Zhang *et al.* (2021). Ficou demonstrado o estabelecimento de vínculos afetivos por parte dos funcionários em relação à estação de trabalho, ou seja, ela também pode ser um objeto de apego no ambiente laboral; sendo que ocorre o enfraquecimento desse vínculo ao realocar os funcionários para mesas compartilhadas (Frankó; Erdélyi; Dúll, 2023).

Embora os locais de trabalho ainda tenham sido pouco explorados na literatura sobre apego (Scrima *et al.*, 2021), estudos empíricos recentes investigam elementos que impactam o desenvolvimento e as consequências desse apego. Por exemplo, a relação entre os estilos de apego ao local de trabalho e o estresse percebido (Rebillon, J. *et al.*, 2023), o papel moderador desses padrões de apego na relação entre habilidades políticas e comportamentos de cidadania organizacional (Bruny, J.-F. *et al.*, 2023), os antecedentes e resultados da propriedade psicológica (Zhang, Y. *et al.*, 2021), dentre outros. Face ao exposto, o Quadro 1 apresenta os artigos selecionados para compor a amostra desta revisão sistemática.

Quadro 1: Artigos incluídos na revisão sistemática

Nº	Títulos	Ano	Periódicos	Autores
1.	From fumble to flourish: how workplace attachment drives service recovery performance.	2025	Asia-Pacific journal of business administration	Hassanie, S.; Karadas, G.; Uludag, O.

2.	“This school is part and parcel of myself”: Workplace attachment promotes positive affect among teachers through work engagement.	2024	Participatory educational research	Sari, E.; Bükün, M. F.; Yaşaroğlu, C.
3.	Beyond the global attachment model: domain- and relationship-specific attachment models at work and their functions.	2023	Frontiers in psychology	Greškovičová, K.; Lisá, E.
4.	Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with patients.	2023	Journal of environmental psychology	Mura, A. L.; Nonnis, M.; Scrima, F.; Fornara, F.
5.	The mediating role of perceived comfort between workplace attachment style and perceived stress.	2023	International journal of environmental research and public health	Rebillon, J.; Codou, O.; Hamel, J.-F.; Moffat, E.; Scrima, F.
6.	The reverse buffering effect of workplace attachment style on the relationship between workplace bullying and work engagement.	2023	Frontiers in psychology	Hamel, J.-F.; Iodice, P.; Radic, K; Scrima, F.
7.	Transformation of the office: territorial behaviour and place attachment in shared desk design.	2023	Journal of corporate real estate	Frankó, L.; Erdélyi, A.; Düll, A.
8.	Workplace attachment style as moderator of the relationship between political skills and Organizational Citizenship Behaviors.	2023	Europe’s journal of psychology	Bruny, J.-F.; Vallée, B.; Bernardi, F.; Rioux, L.; Scrima, F.
9.	Connecting workplace attachment and pro-environmental behaviors in zoo and aquarium professionals.	2022	Zoo biology	Murphy, B.; Maynard, L.
10.	Convergent validity of Workplace Attachment Style Questionnaire and Leader as Security Provider Scale in Slovak sample.	2022	BPA Applied Psychology Bulletin	Kristína, M. L.

11.	The moderation of perceived comfort and relations with patients in the relationship between secure workplace attachment and organizational citizenship behaviors in elderly facilities staff.	2022	International journal of environmental research and public health	Nonnis, M.; Mura, A. L.; Scrima, F.; Cuccu, S.; Fornara, F.
12.	Workplace attachment and the eco-restructuring of people-workplace relationships in China's extractive forestry.	2022	The extractive industries and society	Zhu, L.; Lo, K.
13.	An empirical study of workplace attachment in tourism scenic areas: the positive effect of workplace fun on voluntary retention.	2021	Asia Pacific journal of tourism research	Chen, X.; Wen, B.; Wu, Z.
14.	Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace.	2021	Journal of management	Zhang, Y.; Liu, G.; Zhang, L.; Xu, S.; Cheung, M. W.-L.
15.	The relation between workplace attachment style, design satisfaction, privacy and exhaustion in office employees: A moderated mediation model.	2021	Journal of environmental psychology	Scrima, F.; Mura, A. L.; Nonnis, M.; Fornara, F.
16.	Attachments in the workplace: How attachment security in the workplace benefits the organisation.	2020	European journal of social psychology	Luke, M. A.; Carnelley, K. B.; Sedikides, C.
17.	Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): evidence of validity and reliability.	2020	Ciencias Psicológicas	De Andrade, A. L.; Fardin Pedruzzi, P.
18.	From workplace attachment to commuter satisfaction before and after a workplace relocation.	2020	Transportation research. Part F, Traffic psychology and behaviour	Gerber, P.; El-Geneidy, A.; Manaugh, K.; Lord, S.

Fonte: Elaborado pelos autores (2025).

Embora esse campo de estudo esteja no início da construção, os trabalhos analisados já permitem reconhecer que o apego ao local de trabalho se relaciona com diversos constructos importantes. Ainda é necessário o aprofundamento do conhecimento a respeito dos seus antecedentes, para que possam ser apontadas ações institucionais de gestão de pessoas pautadas em evidências científicas, ou seja, intervenções mais confiáveis, eficientes e capazes de promover melhorias reais para as pessoas e para a organização.

## 4.2 Por que as pessoas deveriam saber mais sobre Apego ao Local de Trabalho

O apego ao local de trabalho tem se mostrado um fator importante para a satisfação do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o desempenho de recuperação de serviços (Hassanie; Karadas; Uludag, 2025) e o engajamento no trabalho (Sari; Bükün; Yaşaroğlu, 2024). A pesquisa realizada por Zhu e Lo (2022) evidenciou que o vínculo desenvolvido pelos trabalhadores em relação ao local de trabalho tem impactos sociopsicológicos significativos; nela foi observada tanto o sofrimento de trabalhadores demitidos, quanto o aumento do apego entre aqueles que mantiveram seus empregos. Nesse sentido, a propriedade psicológica demonstrou estar negativamente relacionada ao desenvolvimento de afeto negativo e às intenções de rotatividade; e positivamente aos comportamentos territoriais, desempenho organizacional, à voz do funcionário, à satisfação no trabalho, à autoestima baseada na organização, ao engajamento no trabalho, à criatividade do funcionário, aos comportamentos de compartilhamento de conhecimento (Zhang *et al.*, 2022).

Percebeu-se que o apego seguro ao local de trabalho causa muitos benefícios (e opostos aos efeitos dos tipos inseguros), entre eles: maior engajamento no trabalho (Sari; Bükün; Yaşaroğlu, 2024; Mura *et al.*, 2023; Greškovičová; Lisá, 2023; Hamel *et al.*, 2023), fortalecimento de habilidades políticas (Bruny *et al.*, 2023) e de comportamentos de cidadania organizacional (Bruny *et al.*, 2023; Mura *et al.*, 2023; Murphy; Maynard, 2022; Nonnis *et al.*, 2022), maior propensão às práticas altruístas e à virtude cívica (Nonnis *et al.*, 2022). Esse apego também apareceu como um fator redutor da propensão à exaustão (Mura *et al.*, 2023; Scrima, 2021), e relacionado com a elevação do senso de pertencimento ao lugar e às pessoas (Greškovičová; Lisá, 2023; Kristína, 2022). Funcionários com esse estilo de apego também são mais propensos à atenuação do estresse percebido (Rebillon *et al.*, 2023; Mura *et al.*, 2023) e à perceberem o ambiente como confortável (Rebillon *et al.*, 2023; Mura *et al.*, 2023; Nonnis *et al.*, 2022).

Além disso, funcionários com vínculos positivos com o local de trabalho têm maior probabilidade de apresentar comportamentos pró-ambientais, de acordo com pesquisa realizada com trabalhadores de zoológicos e aquários, sendo que esse resultado foi mais expressivo entre os participantes que eram do departamento de Operações (Murphy; Maynard, 2022). Ficou evidenciado ainda que indivíduos com apego seguro sentem com menor recorrência que estão sendo expostos ao assédio moral no ambiente de trabalho, ao comparar com aqueles que possuem apego inseguro (Hamel *et al.*, 2023). O fortalecimento dos laços emocionais, ocasionado pela diversão no ambiente laboral, também é um fator que gera impactos positivos nas atitudes e comportamentos dos funcionários (Chen; Wen; Wu, 2021).

Ademais, o vínculo com o local de trabalho também favorece a probabilidade de maiores níveis de satisfação com o deslocamento (Gerber *et al.*, 2020). Observou-se que a frequência da comunicação com colegas de trabalho influencia de maneira relevante o desenvolvimento apego seguro, assim como no engajamento e no afeto positivo (Sari; Bükün; Yaşaroğlu, 2024). Ficou evidenciado que quanto maior o apego seguro, menor são o sofrimento de separação (Greškovičová; Lisá, 2023) e a eficácia percebida (Kristína, 2022) do líder. Outros aspectos observados foram: os funcionários mais insatisfeitos com o design sendo aqueles com apego preocupado, a privacidade não moderando a relação entre os estilos seguro e preocupado com a exaustão, e a satisfação com o design relacionada negativamente com a exaustão (Scrima *et al.*, 2021).

O desenvolvimento da propriedade psicológica está relacionado a diversos fatores como a liderança transformacional, o poder percebido, os investimentos direcionados pelo próprio funcionário e pela organização, a justiça organizacional, a confiança, o apoio organizacional percebido, a proximidade relacional, a acessibilidade à informação, desempenho organizacional (Zhang *et al.*, 2022). Nesse contexto, o estudo desenvolvido por

De Andrade e Fardin Pedruzzi (2020), resultou em uma medida validada (*The Workplace Attachment Scale - WAtS*) para a investigação das relações de apego no ambiente de trabalho. As dimensões das análises por esses pesquisadores, obtiveram coeficientes ômega superiores a 0,80.

Os estudos analisados apontam que os estilos seguro e inseguros de apego ao local de trabalho causam condições sociopsicológicas opostas aos trabalhadores. Percebeu-se ainda que eles são relevantes tanto para o bem-estar do indivíduo quanto para os aspectos práticos (financeiros e orçamentários, planejamento operacional, controle das metas e dos resultados etc) da gestão organizacional. Ademais, os resultados conduzem à compreensão de que adotar medidas de estímulo ao apego seguro é uma estratégia promissora para tornar o ambiente laboral mais saudável e melhorar o desempenho organizacional.

### 4.3 Onde e como as pesquisas foram feitas

A metade dos estudos analisados foi realizada na Europa (03 na Itália, 02 na França, 02 na Eslováquia, 01 na Romênia e 01 na Hungria). As demais pesquisas com coleta de dados em localidades específicas ocorreram na China (02), Líbano (01) e Turquia (01) que integram o continente asiático, e no Brasil (01), Canadá (01) e Estados Unidos da América (01) que compõem o americano. Além disso, na meta-análise desenvolvida por Zhang *et al.* (2021) os dados refletem uma amostra internacional; e na pesquisa desenvolvida por Luke, Carnelley e Sedikides (2020) foi observada uma predominância de participantes residentes nos Estados Unidos da América, com uma parte significativa de dados coletados de respondentes da Índia para o Estudo 1.

No que tange os estudos realizados na Itália, foi testada a relação entre apego ao local de trabalho e o engajamento em profissionais de saúde que atuam em diferentes enfermarias da cidade metropolitana de Cagliari (Mura *et al.*, 2023), a relação entre esse tipo de apego e os comportamentos organizacionais semelhantes em operadores de instalações residenciais (Nonnis *et al.*, 2022) e a relação entre os estilos seguro, evitativo e preocupado e a exaustão em funcionários de diferentes organizações, por meio da satisfação com o design do local de trabalho e da privacidade (Scrima *et al.*, 2021). As pesquisas realizadas na França abordam o papel moderador do estilo de apego ao local de trabalho na relação entre habilidades políticas e comportamentos de cidadania organizacional em trabalhadores de escritório (Bruny *et al.*, 2023) e do papel mediador do conforto percebido entre o estilo de apego ao local de trabalho e o estresse percebido em trabalhadores de colarinho branco (Rebillon, *et al.*, 2023).

A relação entre o apego de professores do ensino fundamental empregados de escolas públicas à sua instituição e o afeto positivo, por meio do engajamento no trabalho, foi pesquisada na Turquia (Sari; Bükün; Yaşaroğlu, 2024). Na Romênia, ocorreu a investigação dos estilos de apego ao local de trabalho como preditores do engajamento no trabalho e moderadores do efeito desengajador bem estabelecido do assédio moral no local de trabalho (Hamel, *et al.*, 2023). Em relação ao estudo desenvolvido na Hungria, foi apresentado um estudo de caso de psicologia ambiental sobre mudança no design de um escritório (Frankó; Erdélyi; Dúll, 2023). No Brasil, ocorreu a construção de uma medida, em português brasileiro, para avaliar o apego de adultos nas relações de trabalho com a participação de adultos inseridos no mercado de trabalho (De Andrade; Fardin Pedruzzi, 2020).

De que forma o apego na fase adulta pode ser utilizado para compreender as relações estabelecidas no ambiente de trabalho (Greškovičová; Lisá, 2023) e a verificação de métodos confiáveis para a avaliação de constructos psicológicos relativos ao apego ao local de trabalho (Kristína, 2022) ocorreram na Eslováquia. No Canadá, investigou-se a influência do senso de lugar (conceitos psicoambientais de apego e satisfação com o local de trabalho) e a satisfação com o deslocamento em funcionários do Centro de Saúde da Universidade McGill (Gerber *et*

al., 2020). Duas pesquisas analisadas foram realizadas na China e abordaram a política de proibição da exploração madeireira na China e as relações entre trabalhadores demitidos, trabalhadores remanescentes e aposentados com o local de trabalho no setor florestal (Zhu; Lo, 2022) e a alta identificação com suas áreas cênicas e organização, além de uma grande disposição para permanecer trabalhando na localidade, demonstrada pelos funcionários em Yashan, na província de Jiangxi (Chen; Wen; Wu, 2021). Com a participação de profissionais de saúde, ocorreu a investigação no Líbano de como o vínculo com o local de trabalho impulsiona o desempenho da recuperação de serviços (Hassanie; Karadas; Uludag, 2025).

A ligação entre o apego positivo ao local de trabalho e o desempenho de comportamentos pró-ambientais por funcionários no trabalho para determinar se existe uma relação entre os dois constructos entre profissionais de zoológicos e aquários foi verificada nos Estados Unidos da América (Murphy; Maynard, 2022). Se o apego seguro no local de trabalho traz benefícios organizacionais, visto que tais relacionamentos estão associados ao aumento de emoções positivas nos relacionamentos, foi verificado com participantes predominantemente residentes dos Estados Unidos da América, sendo que a amostra do Estudo 1 foi composta também por residentes da Índia (Luke; Carnelley; Sedikides, 2020). A amostra analisada nesta revisão, foi constituída ainda por uma meta-análise que tratou das relações entre a propriedade psicológica e seus antecedentes e consequências, assim como da comparação a propriedade psicológica com compromisso organizacional e identificação organizacional (Zhang *et al.*, 2021).

As publicações dos estudos ocorreram em 15 periódicos distintos. Sendo que os seguintes periódicos apareceram duplicados: *International journal of environmental research and public health* (Rebillon *et al.*, 2023; Nonnis *et al.*, 2022), *Journal of environmental psychology* (Mura *et al.*, 2023; Scrima *et al.*, 2021) e *Frontiers in psychology* (Greškovičová; Lisá, 2023; Hamel *et al.*, 2023). A pesquisa de De Andrade e Fardin Pedruzzi (2020), realizada no Brasil, foi publicada na *Ciencias Psicológicas*, que é a revista oficial dos departamentos de psicologia da *Universidad Católica del Uruguay (UCU)*.

Observou-se a predominância de pesquisas do tipo quantitativa (83,33%), nesse contexto, as mistas totalizaram somente 11,11% e as qualitativas apenas 5,56%. No que tange os instrumentos de coleta utilizados, os questionários apareceram de maneira expressiva, estando presentes em 16 dos 18 estudos da amostra; com aplicação online em 09 estudos, presencial em 05 e utilização de ambos os modos em 02. Um aspecto interessante é que as escalas propostas pelos pesquisadores Rioux e Scrima, contando com as aplicações das versões originais e adaptadas, foram utilizadas em 75% das pesquisas que empregaram esse tipo de instrumento de coleta. No tocante às fontes de dados secundárias, elas apareceram somente em 02 estudos (01 meta-análise e 01 pesquisa com dados primários e secundários).

Destaca-se a recorrência dos pesquisadores Scrima, F. (06 vezes), Fornara, F. (03 vezes), Nonnis, M. (03 vezes), Mura, A. L. (03 vezes) e Hamel, J.-F. (02 vezes) na autoria dos estudos analisados. Convém ressaltar ainda que, diversas vezes, alguns deles aparecem juntos como coautores nos estudos da amostra. Esse padrão demonstra centralização na discussão sobre o apego ao local de trabalho, apontando para a necessidade de ampliar a diversidade de perspectivas na literatura.

## 5 AGENDA DE PESQUISA

Considerando-se as informações expostas no decorrer do presente estudo, neste tópico encontram-se propostas para pesquisas futuras, com o intuito de ampliar o conhecimento científico acerca dos antecedentes e das consequências do apego ao local de trabalho, bem como de suas interações com outros constructos. Assim, trabalhos futuros poderão investigar:

- a) como o apego ao local de trabalho influencia a percepção que as pessoas têm sobre quem elas são enquanto profissionais e o papel que a atividade laboral ocupa na sua vida e na sociedade;
- b) o apego à função como um fator atenuante dos desdobramentos dos estilos de apego inseguros ao local de trabalho;
- c) o efeito moderador dos estilos de apego ao local de trabalho sobre a regulação emocional, especialmente no que se refere à recuperação psicossocial, diante de conflitos interpessoais no ambiente laboral;
- d) a validade convergente entre escalas disponíveis para mensurar o apego ao local de trabalho;
- e) o suporte organizacional percebido como antecedente do desenvolvimento do apego seguro ao local de trabalho;
- f) os antecedentes do apego ao local de trabalho em diferentes contextos, comparando os graus de influência de cada um deles;
- g) os estilos de apego, enquanto traços de personalidade, como fatores determinantes dos estilos de apego específicos ao ambiente de trabalho.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo sistematizar a produção empírica recente sobre apego ao local de trabalho, reunindo artigos publicados entre 2020 e 2025 que trouxessem o tema como foco principal. Nesse contexto, observou-se que a maior parte das pesquisas que compuseram a amostra analisada concentrou-se nos desdobramentos dos tipos de apego, destacando os efeitos positivos do apego seguro e os impactos negativos dos estilos inseguros.

Na revisão, ficou evidenciado que o apego seguro está relacionado a um maior engajamento, satisfação e percepção de conforto; enquanto, os inseguros mostraram-se associados a níveis mais elevados de estresse e exaustão. Os vínculos afetivos positivos com o ambiente laboral estão associados a comportamentos de cidadania organizacional, à disposição para ajudar colegas e à participação ativa em iniciativas institucionais. Além dos efeitos individuais, o apego seguro ao local de trabalho também exerce influência nas dinâmicas coletivas, contribuindo para um ambiente mais cooperativo e com menores níveis de conflito.

Os dados obtidos nesta análise sugerem que o apego ao local de trabalho é mais uma construção simbólica e emocional do que meramente uma consequência da duração do vínculo contratual. Porém, o efeito do tempo de permanência na organização para o desenvolvimento do apego ainda carece de maior investigação, visto que ocorreu uma divergência nas pesquisas analisadas em relação a ele ser um fator determinante.

Outro ponto interessante que observado diz respeito à questão do espaço físico e ao design do ambiente. A percepção de conforto físico e a possibilidade de personalização do espaço surgiram como mediadores da relação entre o apego e o bem-estar. Os estudos revelaram que alterações no ambiente laboral, como a mudança para um modelo de mesas compartilhadas, pode enfraquecer os vínculos afetivos previamente estabelecidos. Isso reforça a importância de considerar esses aspectos em políticas de gestão de pessoas e infraestrutura organizacional.

Portanto, esses achados reforçam o papel do apego ao local de trabalho como um fator importante para a compreensão do estado sociopsicológico e comportamentos dos indivíduos no ambiente laboral, indicando a importância de que as organizações adotem iniciativas voltadas ao fortalecimento de vínculos mais seguros com o local de trabalho. O desenvolvimento de laços emocionais com o local de trabalho não é apenas uma questão subjetiva, mas um componente relevante da cultura organizacional.

Constituem limitações deste estudo a centralização de perspectiva, a escassez de estudos sobre o tema, o predomínio de pesquisas do tipo quantitativas e a concentração de investigações em países europeus. Pois, deixam lacunas quanto a verificação de diferenças culturais e aspectos subjetivos que poderiam ser identificados por métodos qualitativos. Portanto, investigações futuras poderão aprofundar o conhecimento sobre o fenômeno ao seguir as sugestões de abordagem presentes na agenda de pesquisa.

## REFERÊNCIAS

BARTHOLOMEW, K.; HOROWITZ, L. M. Attachment styles among young adults: A test of a four-category model. **Journal of personality and social psychology**, v. 61, n. 2, p. 226–244, 1991.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. de L. T. *Psicologias*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BOWLBY, J. **Attachment and loss: volume I – Attachment**. Harmondsworth: Penguin Books, 1971. (The International Psycho-Analytical Library; v. 79)

BROWN, G.; LAWRENCE, T. B.; ROBINSON, S. L. Territoriality in organizations. **Academy of management review**, v. 30, n. 3, p. 577–594, 2005.

BRUNY, J.-F.; VALLÉE, B.; BERNARDI, F.; RIOUX, L.; SCRIMA, F. Workplace attachment style as moderator of the relationship between political skills and Organizational Citizenship Behaviors. **Europe's journal of psychology**, v. 19, n. 2, p. 158–173, 2023.

CHEN, X.; WEN, B.; WU, Z. An empirical study of workplace attachment in tourism scenic areas: the positive effect of workplace fun on voluntary retention. **Asia Pacific journal of tourism research**, v. 26, n. 5, p. 579–596, 2021.

COSTA, D. DA; SILVA, G. J. C.; ASSUNÇÃO, M. A. DE. Scopus vs. Web of Science: uma avaliação comparativa das principais bases de dados para a pesquisa acadêmica. **Cadernos do FNDE**, ano 4, Vol. IV, n.09, jul.-dez., 2023.

DE ANDRADE, A. L.; FARDIN PEDRUZZI, P. Development of The Workplace Attachment Scale (WAtS): evidence of validity and reliability. **Ciencias Psicológicas**, 14(2), e-2298, 2020.

FRANKÓ, L.; ERDÉLYI, A.; DÚLL, A. Transformation of the office: territorial behaviour and place attachment in shared desk design. **Journal of corporate real estate**, v. 25, n. 3, p. 229-245, 2023.

GERBER, P.; EL-GENEIDY, A.; MANAUGH, K.; LORD, S. From workplace attachment to commuter satisfaction before and after a workplace relocation. **Transportation research. Part F, Traffic psychology and behaviour**, v. 71, p. 168–181, 2020.

GREŠKOVIČOVÁ, K.; LISÁ, E. Beyond the global attachment model: domain- and relationship-specific attachment models at work and their functions. **Frontiers in psychology**, v. 14, p. 1158992, 2023.

HAMEL, J.-F.; IODICE, P.; RADIC, K.; SCRIMA, F. The reverse buffering effect of workplace attachment style on the relationship between workplace bullying and work engagement. **Frontiers in psychology**, v. 14, p. 1112864, 2023.

HARMS, P. D. Adult attachment styles in the workplace. **Human resource management review**, v. 21, n. 4, p. 285–296, 2011.

HARMS, P. D.; BAI, Y.; HAN, G. H. How leader and follower attachment styles are mediated by trust. **Human relations**, v. 69, n. 9, p. 1853–1876, 2016.

HASSANIE, S.; KARADAS, G.; ULUDAG, O. From fumble to flourish: how workplace attachment drives service recovery performance. **Asia-Pacific journal of business administration**, v. 17, n. 1, p. 95–115, 2025.

KRISTÍNA, M. L. Convergent validity of Workplace Attachment Style Questionnaire and Leader as Security Provider Scale in Slovak sample. **BPA Applied Psychology Bulletin**, v. 293, n. 1, p. 43–57, 2022.

KUIPERS, K. J. Formal and informal network coupling and its relationship to workplace attachment. **Sociological Perspectives**, v. 52, n. 4, p. 455–479, 2009.

LANCIANO, T.; ZAMMUNER, V. L. Individual differences in work-related well-being: The role of attachment style. **Europe's journal of psychology**, v. 10, n. 4, p. 694–711, 2014.

LUKE, M. A.; CARNELLEY, K. B.; SEDIKIDES, C. Attachments in the workplace: How attachment security in the workplace benefits the organisation. **European journal of social psychology**, v. 50, n. 5, p. 1046–1064, 2020.

MOREIRA, M. B.; MEDEIROS, C. A. de. *Princípios básicos de análise do comportamento*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2019.

MURA, A. L.; NONNIS, M.; SCRIMA, F.; FORNARA, F. Promoting the work engagement of the health worker: The role of secure workplace attachment, perceived spatial-physical comfort, and relationship with patients. **Journal of environmental psychology**, v. 85, n. 101937, p. 101937, 2023.

MURPHY, B.; MAYNARD, L. Connecting workplace attachment and pro-environmental behaviors in zoo and aquarium professionals. **Zoo biology**, v. 41, n. 5, p. 439–447, 2022.

NONNIS, M.; MURA, A. L.; SCRIMA, F.; CUCCU, S.; FORNARA, F. The moderation of perceived comfort and relations with patients in the relationship between secure workplace attachment and organizational citizenship behaviors in elderly facilities staff. **International journal of environmental research and public health**, v. 19, n. 2, p. 963, 2022.

PALMATIER, Robert W.; HOUSTON, Mark B.; HULLAND, John. Review articles: purpose, process, and structure. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 46, n. 1, p. 1-5, 2 out. 2017.

PAN, X.-F.; QIN, Q.; GAO, F. Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. **Chinese management studies**, v. 8, n. 1, p. 127–148, 2014.

- PIERCE, J. L.; KOSTOVA, T.; DIRKS, K. T. Toward a theory of psychological ownership in organizations. **Academy of management review**, v. 26, n. 2, p. 298–310, 2001.
- REBILLON, J.; CODOU, O.; HAMEL, J.-F.; MOFFAT, E.; SCRIMA, F. The mediating role of perceived comfort between workplace attachment style and perceived stress. **International journal of environmental research and public health**, v. 20, n. 7, 2023.
- REN, Q.; TOPAKAS, A.; PATTERSON, M. Attachment and self-regulation in the workplace—a theoretical integration. **Frontiers in psychology**, v. 15, p. 1387548, 2024.
- RIOUX, L. Construction d’une échelle d’attachement au lieu de travail: Une démarche exploratoire. **Canadian journal of behavioural science**. Revue canadienne des sciences du comportement, v. 38, n. 4, p. 325–336, 2006.
- ROSADO-SERRANO, A.; PAUL, J.; DIKOVA, D. International franchising: a literature review and research agenda. **Journal of Business Research**, v. 85, n. Setembro 2017, p.238-257, 2018.
- SARI, E.; BÜKÜN, M. F.; YAŞAROĞLU, C. “This school is part and parcel of myself”: Workplace attachment promotes positive affect among teachers through work engagement. **Participatory educational research**, v. 11, n. 4, p. 1–18, 2024.
- SCANNELL, L.; GIFFORD, R. Place attachment enhances psychological need satisfaction. **Environment and behavior**, v. 49, n. 4, p. 359–389, 2017.
- SCRIMA, F. The psychometric properties of the workplace attachment style questionnaire. **Current psychology (New Brunswick, N.J.)**, v. 39, n. 6, p. 2285–2292, 2020.
- SCRIMA, F.; DI STEFANO, G.; GUARNACCIA, C.; LORITO, L. The impact of adult attachment style on organizational commitment and adult attachment in the workplace. **Personality and individual differences**, v. 86, p. 432–437, 2015.
- SCRIMA, F.; MURA, A. L.; NONNIS, M.; FORNARA, F. The relation between workplace attachment style, design satisfaction, privacy and exhaustion in office employees: A moderated mediation model. **Journal of environmental psychology**, v. 78, n. 101693, p. 101693, 2021.
- SCRIMA, F.; RIOUX, L.; LORITO, L. Three-factor structure of adult attachment in the workplace: comparison of British, French, and Italian samples. **Psychological reports**, v. 115, n. 2, p. 627–642, 2014.
- SU, X.; NG, S.-M. The differential impacts of collective psychological ownership and membership identification on work burnout and engagement. **Journal of social service research**, v. 45, n. 1, p. 44–58, 2019.
- VIVET, N.; DE LA ROCHEBROCHARD, E.; MARTIN, P. Young people with disabilities and their sexual health: a descriptive review of needs, recommendations and interventions. **BMC Saúde Pública** 25 , 930, 2025.

ZHANG, Y.; LIU, G.; ZHANG, L.; XU, S.; CHEUNG, M. W.-L. Psychological ownership: A meta-analysis and comparison of multiple forms of attachment in the workplace. **Journal of management**, v. 47, n. 3, p. 745–770, 2021.

ZHU, L.; LO, K. Workplace attachment and the eco-restructuring of people-workplace relationships in China's extractive forestry. **The extractive industries and society**, v. 10, n. 101072, p. 101072, 2022.