

Silas Dias Mendes Costa

Universidade Federal de Minas Gerais

(Belo Horizonte, MG, Brasil)

silasdiasmendes@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5855-694X>

Engajamento no trabalho: Estudo Bibliométrico da Produção Científica Nacional nas Plataformas CAPES e SPELL (2010-2019)¹

Engagement at work: a bibliometric study of the national production of articles on CAPES and SPEEL platforms (2010- 2019)

RESUMO

Este artigo teve por objetivo realizar uma análise bibliométrica da produção nacional de artigos sobre engajamento no trabalho, no período entre 2010 a 2019, tendo como referência trabalhos indexados à base de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a plataforma eletrônica da *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL). Foram identificados 74 artigos, entre os quais 15 foram efetivamente analisados, uma vez que seu conteúdo trata do engajamento enquanto elemento do comportamento organizacional. Conclui-se que a discussão sobre o tema ainda é incipiente, sua difusão dar-se em periódicos sobre administração, gestão e psicologia, não há concentração expressiva das publicações em relação a questão de autoria, o construto tem sido problematizado de forma individual ou em associação a outras temáticas comportamentais, a realização das pesquisas têm se fundamentado, predominantemente, em instrumentos de diagnóstico tridimensionais e as contribuições dos estudos refletem fenômenos e processos organizacionais.

Palavras-Chave: engajamento no trabalho; análise bibliométrica; psicologia positiva.

ABSTRACT

The objective of this article was to carry out a bibliometric analysis of Brazilian articles on engagement at work between 2010-2019 in journals indexed by the Coordination of Superior Level Staff Improvement (CAPES) and the Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL) electronic platform. Seventy-four articles were identified and fifteen were chosen to be effectively analyzed because their content included engagement as an element of organizational behavior. Results indicated that the discussion on the subject is still incipient. Moreover, publications can be found in journals of different fields including administration, management and psychology and there is no significant concentration of publications in relation to authorship. Results indicate in addition that the concept of engagement has been problematized individually or in association with other behavioral themes. Research has been predominantly based on three-dimensional diagnostics and the contribution of studies reflect phenomenal and organizational processes.

Keywords: engagement at work; bibliometric analysis; positive psychology.

Universidade Federal do Espírito Santo - UFES

Endereço

Av. Fernando Ferrari, 514, Goiabeiras
29.075-910, Vitória-ES
gestaoeconexoes@gmail.com
gestaoeconexoes@ccje.ufes.br
<http://www.periodicos.ufes.br/ppgadm>

Coordenação

Programa de Pós-Graduação em
Administração (PPGADM/CCJE/UFES)

Artigo

Recebido em: 12/08/2020
Aceito em: 02/07/2021
Publicado em: 06/08/2021

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio do CNPq, Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - Brasil

Introdução

Nos últimos anos os estudos sobre engajamento no trabalho têm sido difundidos no âmbito nacional e internacional, referindo-se a esta temática como um fenômeno contemporâneo que envolve a identificação de um funcionário com o seu trabalho (Leiter & Bakker, 2010). É possível classificá-lo ainda como um estado positivo que reúne sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer pela atividade profissional, com o envolvimento intenso do trabalhador com suas atividades e responsabilidades relativas ao trabalho (Leiter & Bakker, 2010; Magnan et al., 2016). Não se tratam de divergências conceituais sobre o construto, mas de definições complementares sobre o mesmo fenômeno.

A compreensão do tema avança na medida em que diferentes pesquisadores apresentam delimitações teórico-conceituais em relação a este fenômeno, sendo distinguido de outros construtos como adição laboral, comprometimento organizacional e envolvimento (Magnan et al., 2016). Enquanto o engajamento refere-se a um estado mental positivo de prazer e conexão com o trabalho, figurando-se um indicativo de saúde do trabalhador (Leiter & Bakker, 2010), a adição laboral consiste na perda de controle do envolvimento no trabalho (Luz, Diehl, & Oliveira, 2018), o comprometimento organizacional diz respeito à permanência na organização considerando diferentes fatores (Bastos, 1993) e o envolvimento no trabalho corresponde ao nível de identificação com o trabalho realizado (Cavalcante, Siqueira, & Kuniyoshi, 2014). Portanto, tratam-se de fenômenos diferentes, sem indicação de sobreposição conceitual.

No tocante ao engajamento, sabe-se que indivíduos com elevado grau de engajamento sentem prazer na realização do trabalho, mantêm-se envolvidos com as tarefas (Leiter & Bakker, 2010) e isso reflete na organização em que está vinculado, beneficiando-a em algum nível (Hansen et al., 2018).

Diferentes estudos reconhecem a importância de discutir o engajamento dos trabalhadores, buscando identificar possíveis relações com aspectos organizacionais e contextuais relacionados à saúde, ao adoecimento e questões comportamentais (Andrade, 2020; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Pereira & Lopes, 2019). A difusão do tema nos últimos anos pode estar associada à importância atribuída ao capital humano e a relevância do capital psicológico dos funcionários nos negócios tendo em vista que o capital psicológico pode impactar o engajamento no trabalho (Mercali & Costa, 2019). Além disso, o engajamento pode ter implicações de longo alcance em relação ao desempenho dos funcionários, aprimorando-o, por meio da concentração das responsabilidades no trabalho (Leiter & Bakker, 2010).

Com base em uma análise prévia da produção acadêmica sobre engajamento no trabalho, foi encontrado um único artigo que analisa a produção internacional sobre o tema no período entre 2008 e 2018 (Fiorentin, Stefano, & Santos, 2020). A proposta desta pesquisa consiste em analisar artigos sobre o tema que tenham sido publicados em periódicos brasileiros. Reunir, analisar e discutir diferentes pesquisas nacionais sobre o tema permite uma compreensão conceitual mais ampla e sistêmica, debatendo aspectos pragmáticos através da sua relação com outros construtos. É possível ainda indicar possíveis impactos no desempenho organizacional, fatores antecedentes, como as demandas e recursos externos de trabalho, a exemplo do estudo realizado por Mercali e Costa (2019) e fatores

consequentes que se relacionam com o engajamento, a exemplo da intenção de rotatividade (Oliveira & Rocha, 2017).

Pesquisas recentes têm indicado que o engajamento no trabalho é um fator consequente das percepções de justiça distributiva, interpessoal e da resiliência (Oliveira & Ferreira, 2016), que há correlações positivas e significativas entre o engajamento, capital psicológico e bem-estar no trabalho (Cavalcante et al., 2014) e que a inteligência emocional e o engajamento apresentaram relação forte e positiva (Hansen et al., 2018). Esses resultados reforçam a importância da temática e da realização de estudos que apresentem um panorama sobre publicações nacionais sobre tema.

Quando se propõe a análise de estudos já realizados, surgem alguns questionamentos a serem esclarecidos: em que medida as pesquisas sobre engajamento no trabalho têm sido publicadas na última década? Quais os periódicos que reúnem maior número de pesquisas sobre o tema? Quem são os autores mais recorrentes? Quais são as temáticas que têm sido mais frequentemente associadas ao engajamento? Quanto aos estudos realizados, quais podem ser considerados de maior impacto e relevância, considerando a quantidade de citações? Quais são as principais contribuições desses estudos?

Para responder tais perguntas, este artigo tem o objetivo de realizar uma análise bibliométrica da produção de artigos nacionais sobre o engajamento no trabalho, considerando o período entre os anos de 2010 e 2019, tendo como referência trabalhos indexados à base de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e a plataforma eletrônica da *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), utilizando o termo “engajamento no trabalho” como referência de busca dos artigos a serem analisados.

São cinco as seções que compõem este artigo. Esta primeira, de introdução, que apresenta conceitos básicos sobre o tema e questionamentos que conduzem o estudo; a seção de referencial teórico, que aprofunda e detalha alguns aspectos relacionados ao engajamento; a metodologia, que sistematiza os procedimentos adotados para o alcance dos objetivos; a seção de análise e discussão, que traz os resultados auferidos e, por fim, as considerações finais, com a síntese dos achados.

Fundamentação teórica

As discussões iniciais sobre o engajamento dos funcionários no trabalho fundamentam-se na premissa de que as pessoas podem envolver-se fisicamente, cognitivamente e emocionalmente, em maior ou menor grau com suas tarefas. Neste sentido, diferentes aspectos e condições experimentadas no contexto de trabalho podem exercer influência em relação às percepções das pessoas, criando condições mais favoráveis ou não para o seu envolvimento (Kahn, 2017).

Entre os autores precursores desta temática, destaca-se o trabalho de Kahn (2017), a quem comumente é atribuído o uso do termo “engajamento no trabalho” pela primeira vez (Truss, Shantz, Soane, Alfes, & Delbridge, 2013). Funcionários engajados se envolvem física, cognitiva e emocionalmente no desempenho das funções de trabalho (Kahn, 2017), enquanto aqueles “desengajados” tendem a desacoplar-se de seus papéis e suprimir seu envolvimento quanto a esses aspectos (Truss et al., 2013).

Dadas as condições adequadas, as pessoas tendem a conectar-se com o trabalho com mais veemência, o que pode resultar em um comportamento mais ativo e completo no que se refere ao desempenho de seu papel na organização. Assim, o engajamento acontece quando são direcionadas energias pessoais para trabalhos de diferentes naturezas (física, cognitiva ou emocional) e as pessoas se sentem atraídas para desempenhar seus papéis, contribuindo com seus resultados e melhoria do desempenho (Kahn, 2017).

Quando envolvidas, as pessoas mostram-se mais vigilantes e conectadas, tanto à outras pessoas, quanto ao serviço que realizam, o que pode implicar em contribuição de ideias, esforços, abertura e acessibilidade pessoal, além de crescimento e aprendizado (Kahn, 2017). Deste modo, o envolvimento pessoal é acompanhado pela presença psicológica dos trabalhadores, que é definida pela postura de se colocar de forma plena na execução das atividades, canalizando energias individuais nas tarefas (Kahn, 1992).

No campo do comportamento organizacional, os estudos direcionados por temáticas como o engajamento baseiam-se na psicologia positiva, que apresenta uma nova perspectiva para a psicologia. O enfoque da área deixa de ser direcionado fundamentalmente para aspectos negativos, como distúrbios psicológicos e estresse, incorporando uma experiência subjetiva de vivências positivas como o bem-estar e satisfação (no passado), otimismo (para o futuro) e felicidade (no presente) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Frente a essa nova perspectiva, o engajamento no trabalho surge como um construto oposto ao esgotamento profissional (*burnout*) (Leiter & Bakker, 2010; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002;). O *burnout* seria manifestado a partir da ruptura do engajamento do trabalhador com o seu trabalho, enquanto o engajamento, por sua vez, repercute elementos característicos da psicologia positiva, que se interessa por assuntos de natureza positiva, se concentrado nas forças humanas e em condições de trabalho favoráveis (Schaufeli et al., 2002).

Estar engajado(a) significa manifestar um estado de espírito positivo em relação ao trabalho durante um recorte temporal mais persistente, sem restringir-se a um objetivo específico, o que implica dizer que não se trata de um comportamento pontual. Esse estado de espírito é caracterizado pelo vigor (vontade de investir esforços nas tarefas e persistir mesmo diante das dificuldades), dedicação (senso de significado, entusiasmo, inspiração) e absorção (concentração profunda no trabalho) (Schaufeli et al., 2002).

Essas três características estão relacionadas com as tarefas desempenhadas na organização (Schaufeli et al., 2002). O vigor diz respeito a altos níveis de energia e resiliência mental, que contribuem para que o indivíduo seja persistente frente às dificuldades encontradas. A dedicação envolve senso de significado, entusiasmo e orgulho pelo trabalho. A absorção, por sua vez, relaciona-se com a concentração e envolvimento com o trabalho realizado (Hakanen et al., 2006). Portanto, vigor, dedicação e absorção são elementos constituintes do engajamento no trabalho.

Pessoas engajadas manifestam uma sensação de energia, força e vibração no trabalho que estimulam a autoconfiança. Apesar de eventuais adversidades enfrentadas, elas demonstram entusiasmo com suas atividades, e atribuem um sentido positivo e sentem orgulho do que realizam. O engajamento se manifesta no comportamento, transmitindo uma sensação de imersão e foco de tal forma que

geralmente o indivíduo não se dá conta do tempo enquanto realiza suas atividades (Schaufeli, Dijkstra, & Vasquez, 2013).

Quando há engajamento do funcionário no ambiente de trabalho, os resultados organizacionais positivos são estimulados, ao passo que os resultados negativos são reduzidos (Salanova & Schaufeli, 2009). O engajamento envolve, neste sentido, o bem-estar ou satisfação, que trazem consigo um alto nível de energia e forte identificação com o trabalho (Leiter & Bakker, 2010). Este construto envolve uma completa energia e dedicação à realização de uma função (Hallberg & Schaufeli, 2006).

De acordo com Hansen et al. (2018, p.8) “uma pessoa engajada percebe quando está inspirada ao identificar que sente prazer nas atividades que realiza e, conseqüentemente, seu trabalho é realizado de tal modo que ela e a organização são beneficiadas em algum nível”. O engajamento no trabalho é considerado por muitos pesquisadores como um importante indicador de bem-estar ocupacional para os funcionários e para as organizações (Bakker, 2011), sendo conceituado ainda como um estado positivo que possibilita e facilita o uso dos recursos, estando intimamente ligado ao desenvolvimento da organização (Salanova & Schaufeli, 2009).

As pesquisas sobre o tema têm sido paulatinamente difundidas no Brasil. Os pesquisadores comumente utilizam como instrumento de coleta de dados o questionário denominado *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), validado inicialmente por Schaufeli e Bakker (2003), passando por uma adaptação e validação para sua versão brasileira por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), capaz de mensurar três dimensões do engajamento.

O engajamento pode ser discutido de diferentes formas como, por exemplo, identificar e analisar os principais antecedentes desse construto (Mercali & Costa, 2019), por meio de estudos multiculturais entre trabalhadores que atuam no mesmo segmento, em países distintos, indicando a influência de fatores culturais (Andrade, 2020). Pode estar correlacionado a outras temáticas como inteligência emocional (Hansen et al., 2018), comprometimento e entrenchamento (Pereira & Lopes, 2019), flexibilização do trabalho e exaustão emocional (Ceribeli & Rocha, 2019).

Alguns estudos internacionais que usam o conceito de engajamento confirmam a multidimensionalidade deste fenômeno (Chughtai & Buckley, 2013; Hakanen et al., 2006; Schaufeli et al., 2002). Por outro lado, há estudos que indicam uma solução de único fator como a melhor alternativa, ainda que os três elementos constituintes do engajamento (vigor, dedicação e absorção) sejam considerados dentro desse fator geral (Vazquez et al., 2015). No contexto brasileiro, foi realizado um estudo cujas evidências empíricas indicam que apesar do modelo com três fatores apresentar melhores índices de ajustes, a solução unifatorial seria a mais adequada do ponto de vista da parcimônia (Vazquez et al., 2015), ou seja, havendo dois modelos equivalentes, escolhe-se o mais simples.

Embora seja pouco comum, a compreensão sobre o engajamento no trabalho no contexto brasileiro também utiliza um modelo teórico bidimensional, considerando somente as dimensões vigor e absorção, tal como verificado nos estudos de Caldas et al., 2013; Cavalcante et al., 2014; Pires, Costa, & Siqueira, 2015). Neste modelo, desconsidera-se a dimensão dedicação sob a alegação de que ela se assemelha a outros construtos, como significado do trabalho, envolvimento e motivação, mas isso

não é consenso entre pesquisadores e não há um volume de estudos com evidências empíricas que corroborem com essa proposta.

Na pesquisa realizada por Fiorentin et al. (2020), o conceito de engajamento é discutido a partir de três componentes (vigor, dedicação e absorção). A proposta dos autores contempla uma análise bibliométrica da produção de artigos internacionais sobre o tema na base de periódicos CAPES e Scopus entre 2008 e 2018. Os autores chegam à conclusão de que o desenvolvimento do construto se deu a partir de três componentes: o vigor, a dedicação e a absorção. No geral, as contribuições dos autores contemplam: a quantidade de publicações no período, autores e periódicos que mais se destacaram, contribuições gerais dos estudos, subtemas de interesse e perfil metodológico adotado (Fiorentin et al., 2020).

Metodologia

Este artigo caracteriza-se pela sua natureza descritiva, constituindo-se como um estudo bibliométrico (Sengupta, 1992), que permite mapear diferentes áreas e temáticas por meio do “estado da arte” com a análise de padrões das pesquisas e fornecimento de indicadores (Silva, Hayashi, & Hayashi, 2011). Utilizou-se como referência artigos indexados à base de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e da *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

A escolha das plataformas justifica-se pela relevância de ambas junto à comunidade acadêmica. O portal de periódicos da CAPES é utilizado por inúmeros pesquisadores e instituições de ensino do país, reunindo diferentes conteúdos de pesquisa de qualidade. Já a SPELL é um sistema de indexação de produção científica, particularmente das áreas de Administração Pública e de Empresas, Contabilidade e Turismo, cujos indicadores de impacto são utilizados na classificação de diferentes periódicos nacionais.

Definiu-se como critério de busca o termo “engajamento no trabalho”, verificado por meio dos filtros “título” ou “assunto” (CAPES) e “resumo” ou “título” ou “palavra-chave” (SPELL), tendo como referência um período de dez anos (2010-2019), por ser considerada uma temática relativamente nova (Fiorentin et al., 2020). Destaca-se que o objetivo deste estudo consiste em realizar uma análise bibliométrica exclusivamente da produção nacional sobre o tema.

Oteve-se, ao final do levantamento, um total de 74 (setenta e quatro) artigos, que foram lidos e selecionados de acordo com os critérios e etapas apresentadas no fluxograma da figura 2.

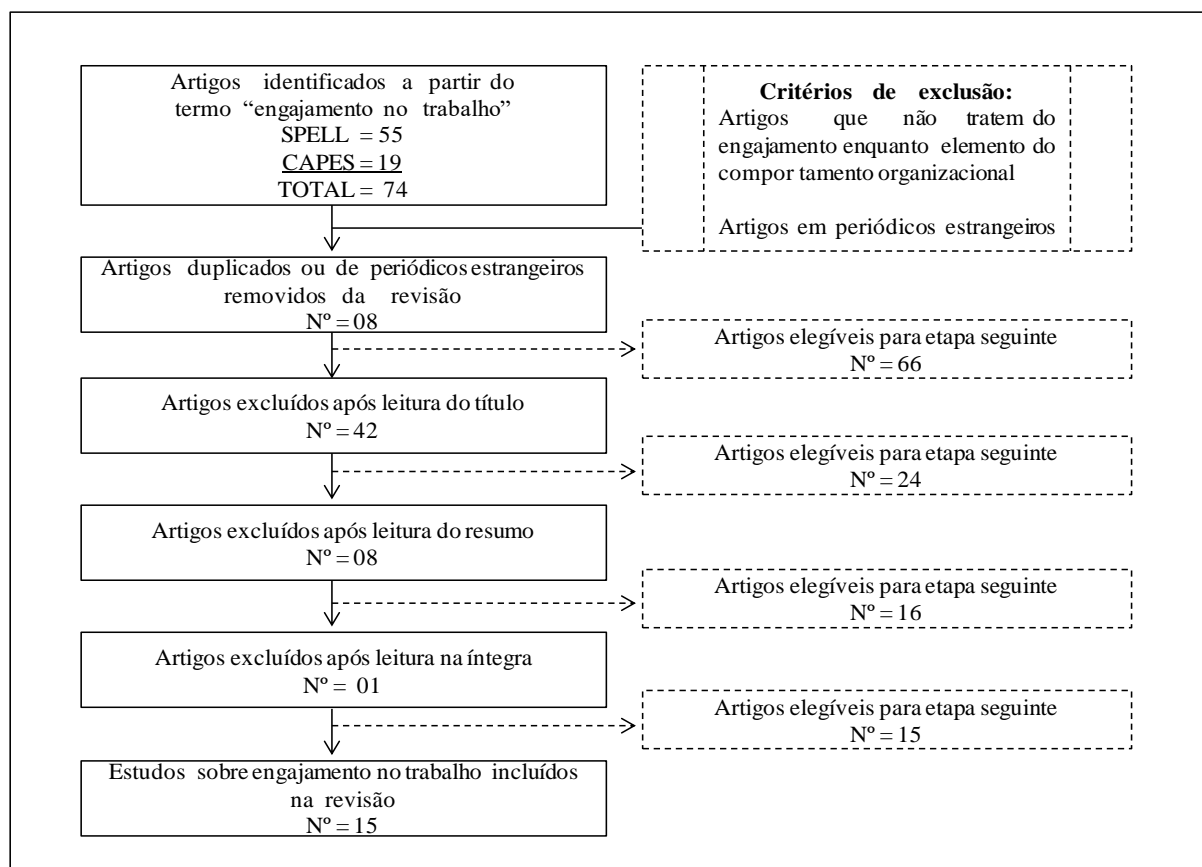


Figura 1. Procedimentos de seleção dos artigos analisados no estudo bibliométrico

Nota: Fonte: Dados da pesquisa.

Em todas as etapas de leitura (resumo, título ou material na íntegra) foram aplicados os mesmos critérios de exclusão, ou seja, foram excluídos artigos que não problematizam o engajamento enquanto elemento do comportamento organizacional e eventuais artigos publicados em periódicos estrangeiros. Por exemplo, foram excluídas publicações que tratavam de engajamento em redes sociais, ou que o termo engajamento tenha sido utilizado de forma indiscriminada nos descritores de busca (resumo, título ou palavras-chaves) como sinônimo de participação ou comprometimento, sem tratar do construto dentro das delimitações teóricas deste artigo.

Foram considerados elegíveis 15 (quinze) dos 74 (setenta e quatro) artigos identificados, sendo classificados e analisados considerando o seguinte escopo: i) quantidade de artigos publicados por ano, considerando o período entre 2010 e 2019; ii) distribuição dos artigos em periódicos nacionais; iii) incidência dos autores; iv) temáticas correlatas; v) dimensões do engajamento analisadas no instrumento de pesquisa e vi) artigos mais relevantes, de acordo com número de citações no Google Acadêmico.

Análise e discussão

Quantidade de artigos publicados por ano

Considerando a série histórica de 2010 a 2019, não foram identificadas publicações nos três anos iniciais desse recorte temporal (2010, 2011 e 2012). Nos anos subsequentes foram 15 (quinze) os artigos nacionais sobre engajamento, com uma média aproximada de 2 (dois) por ano, conforme indicado na figura 2, a seguir. Em um estudo bibliométrico da produção científica internacional deste mesmo tema, Fiorentin et al. (2020) mapearam 112 (cento e doze) estudos publicados em periódicos internacionais entre 2010 e 2018. Essa diferença pode estar associada à seleção das bases consultadas ou ainda sugerir que a temática tem sido mais discutida no âmbito internacional.

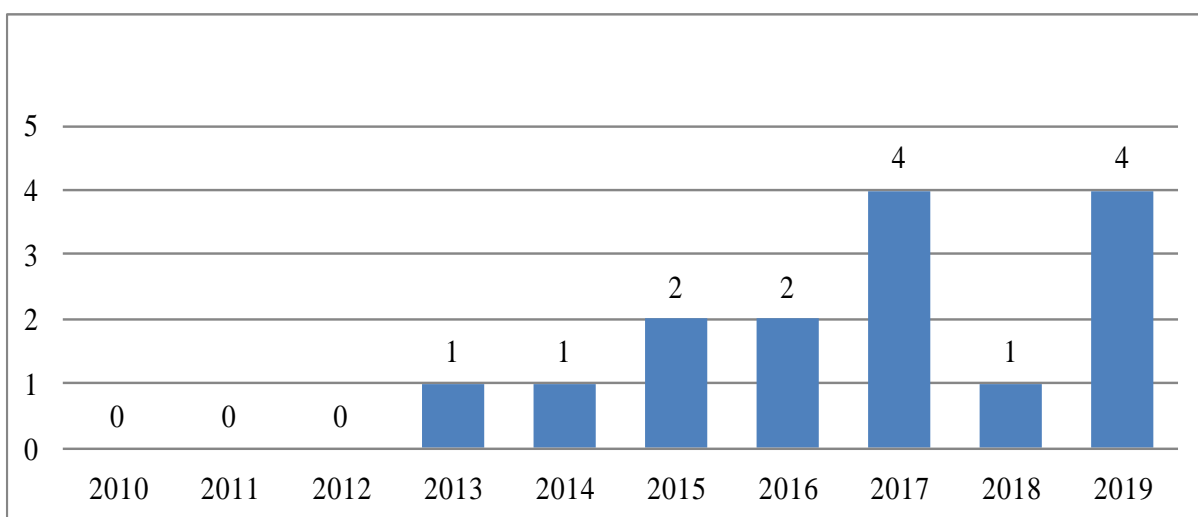


Figura 2. Artigos nacionais sobre engajamento no trabalho publicados entre 2010 e 2019
Note: Fonte: Dados da pesquisa.

Distribuição dos artigos em periódicos nacionais

Quanto à distribuição das pesquisas, cada artigo está vinculado a um periódico. Considerando a proporção artigo/periódico, a incidência é de 6,67%, ou seja, 15 artigos para 15 periódicos distintos, conforme indica a tabela 1. Esses periódicos tratam de conteúdos da administração (Ceribeli & Rocha, 2019; Pires et al., 2015; Pauli et al., 2017; Silva, Cappelozza, & Zambaldi, 2017;), na área da gestão (Cavalcante et al., 2014; Hansen et al., 2018; Mercali & Costa, 2019; Oliveira & Rocha, 2017; Pereira & Lopes, 2019) e na área da psicologia (Caldas et al., 2013; Dalanhol et al., 2017; Magnan et al., 2016; Oliveira & Ferreira, 2016; Santos et al., 2019; Vazquez et al., 2015), como também pode ser observado na Tabela 1:

Tabela 1

Distribuição dos artigos em periódicos nacionais

Periódico	ISSN	Quantidade	Percentual
Teoria e Prática em Administração	2238-104X	1	6,67%
Gestão Humana e Social	1678-6971	1	6,67%
Desenvolvimento em Questão	2237-6453	1	6,67%
Revista Brasileira de Gestão de Negócios	1983-0807	1	6,67%
Revista Pensamento e Realidade	2237-4418	1	6,67%
Revista Gestão Organizacional	1983-6635	1	6,67%
Revista de Adm., Cont. e Economia da FUNDACE	2178-7638	1	6,67%
Revista Pens. Contemporâneo em Administração	1982-2596	1	6,67%
Revista Ciências Administrativas	1414-0896	1	6,67%
Psico-USF	2175-3563	1	6,67%
Psico	1980-8623	1	6,67%
<i>Society and Development Research</i>	2525-3409	1	6,67%
Avaliação Psicológica	2175-3431	1	6,67%
Estudos de Psicologia	1982-0275	1	6,67%
Revista Interinstitucional de Psicologia	1983-8220	1	6,67%
Total geral		15	100,00%

Nota. Fonte: dados da pesquisa.

Incidência dos autores

Ao analisar a participação dos autores nas pesquisas dos períodos mencionados, foi considerada tanto a autoria, quanto a coautoria, a fim de contabilizar sua incidência. Os autores Ana Cláudia Souza Vazquez, Claudio Simon Hutz e Mirlene Maria Martins Siqueira foram os mais recorrentes. Os dois primeiros dividiram a autoria/coautoria em 3 (três) artigos (Vazquez et al., 2015; Magnan et al., 2016; Dalanhhol et al., 2017) enquanto a última teve 3 (três) publicações distintas na condição de coautora (Caldas et al., 2013; Cavalcante et al., 2014; Pires et al., 2015). A incidência com que os autores aparecem nos artigos é demonstrada na tabela 2. É importante mencionar que 42 (quarenta e dois) autores diferentes tiveram participação nos 15 (quinze) trabalhos selecionados.

Tabela 2

Autores dos artigos, considerando sua incidência

Autor	Incidência	Autor	Incidência	Autor	Incidência
Hutz, C.S.	3	Costa, S.G.	1	Oliveira, D. F.	1
Siqueira, M. M. M.	3	Dalanhhol, N. S.	1	Oliveira, L. B.	1
Vazquez, A. C. S.	3	Fabricio, A.	1	Pauli, J.	1
Magnan, E.S.	2	Ferreira, M. C.	1	Pereira, A. S.	1
Pacico, J.C.	2	Fiorentin, B. E.	1	Pires, V. M.	1

Abreu, B. B.	1	Freitas, C. P. P.	1	Rocha, G. B. S.	1
Caldas, C. B.	1	Gallon, S.	1	Rocha, J. C.	1
Cappelozza, A.	1	Hansen, R.	1	Santos, J. S.	1
Cavalcante, M. M.	1	Kuniyoshi, M. S.	1	Schaufeli, W. B.	1
Ceribeli, H. B.	1	Liane Beatriz Rotili	1	Silva, A. R.	1
Claro, J. A. C. S.	1	Lopes, D. D.	1	Somensari, P.	1
Coelho, E.	1	Lopes, L. F. D.	1	Stefano, S. R.	1
Costa, L. V.	1	Machado, W. L.	1	Tomasi, M.	1
Costa, S. N.	1	Mercali, G. D.	1	Zambaldi, F.	1
Total geral					50

Nota. Fonte: dados da pesquisa.

Temáticas correlatas

O engajamento, na maior parte das vezes (3), foi tratado sem associação temática. Dois artigos tiveram o objetivo de adaptar e normatizar a versão brasileira da *Utrecht Work Engagement Scale* (Magnan et al., 2016; Vazquez et al., 2015), e o outro mensura o fenômeno junto a profissionais de indústrias do Paraná (Santos et al., 2019). A satisfação é associada ao engajamento em 2 (dois) outros artigos, sendo que o primeiro relaciona satisfação, conflitos e engajamento (Pauli et al., 2017) e o segundo envolve satisfação e engajamento (Caldas et al., 2013). Os demais foram associados a temáticas diversas, como pode ser observado na Tabela 3.

Tabela 3

Temáticas abordadas, considerando sua incidência

Temática	Incidência	Temática	Incidência
Sem associação	3	Flexibilização	1
Satisfação	2	Inteligência emocional	1
Bem-estar	1	Intenção de permanência em projetos sociais	1
Capital psicológico	1	Intenção de rotatividade	1
Comprometimento afetivo	1	Justiça organizacional	1
Comprometimento organizacional	1	Personalidade	1
Conflitos	1	Resiliência	1
Enrincheiramento	1	Saúde mental	1
Exaustão emocional	1	Recursos e demandas de trabalho	1

Nota. Fonte: dados da pesquisa.

Nos estudos internacionais os temas correlatos de maior incidência foram liderança, *burnout*, satisfação e motivação no trabalho (Fiorentin et al., 2020) ao passo que o tema satisfação também é recorrente nos estudos brasileiros. De modo

geral, há uma dispersão de temas associados ao engajamento no trabalho, e aos tipos de estudos conduzidos que analisam construtos antecedentes, correlatos e consequentes, o que sugere avanços nas pesquisas na medida em que os estudos são conduzidos a partir de diferentes propostas de análise. Apesar de Vazquez et al. (2015) sinalizarem a relação entre idade e engajamento a partir da validação de um instrumento de pesquisa, não foram verificados estudos que contemplassem especificamente a relação do engajamento com fatores sociais e demográficos, a exemplo da idade, o que representa uma lacuna e possibilidade de novos estudos sobre o tema.

Dimensões do engajamento

O entendimento sobre um determinado fenômeno pesquisado envolve o uso de ferramentas de diagnóstico que em seu processo de validação pode segmentar, ou não, o construto pesquisado em dimensões. As variáveis (perguntas) do questionário são agrupadas em uma medida capaz de representar um conjunto dessas variáveis que possuem correlação entre si. Neste sentido, foram analisados os instrumentos utilizados nos artigos com o propósito de verificar quantas dimensões foram utilizadas para a pesquisa nas diferentes pesquisas.

Observou-se uma variação das dimensões do engajamento, onde o construto é analisado a partir de 1 (uma), (2) duas ou (3) três dimensões. Os estudos internacionais têm indicado uma solução de fator único como a mais adequada, ainda que as escalas sejam subfatores desse fator geral (Argawal, 2014; Federici & Skaalvik, 2011 apud Vazquez et al., 2015). Com base na análise dos artigos, verificou-se que 60% deles (9/15) utilizaram uma escala com 3 (três) fatores, em 33% (5/15) o construto foi composto de 2 (dois) fatores e 7% (1/15) valeu-se de uma solução unifatorial, conforme indicado na figura 3.

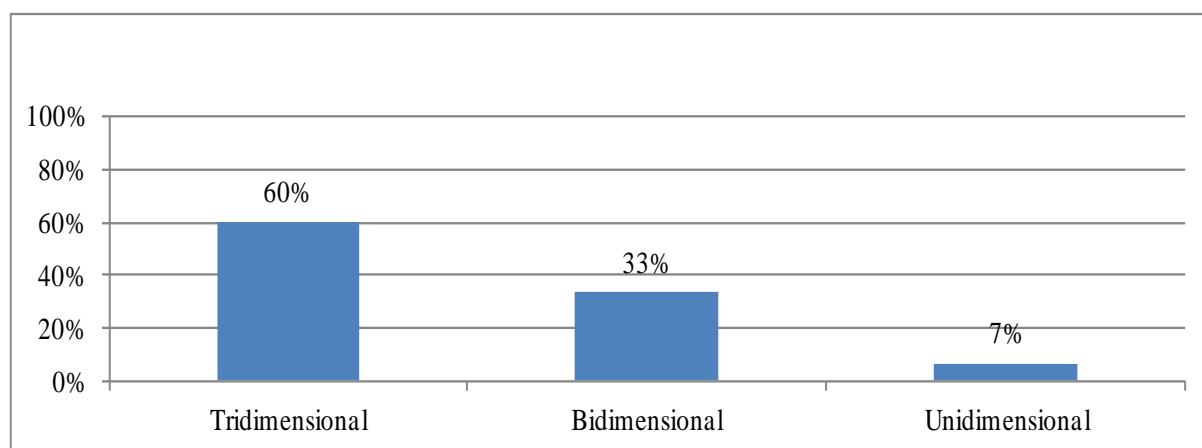


Figura 3. Dimensões do engajamento no trabalho nos artigos analisados

Nota: Fonte: Dados da pesquisa.

Na versão tridimensional o engajamento é segmentado em 3 (três) fatores: vigor, dedicação e absorção. Em 5 (cinco) artigos a escala utilizada é uma versão brasileira e reduzida do UWES validada por Vazquez et al. (2015), nos outros 4 (quatro) trabalhos o instrumento é composto por esses mesmos fatores, no entanto a escala utilizada é a versão de Schaufeli e Bakker (2003), traduzida por Angst et al.,

(2009). A versão bidimensional considerou os fatores vigor e absorção, cuja escala utilizada foi validada por Siqueira et al. (2011) e Siqueira et al. (2014) apud (Caldas et al., 2013; Cavalcante et al., 2014; Pauli et al., 2017; Pires et al., 2015; Silva et al., 2017) desconsiderando a dimensão dedicação sob o argumento de que essa dimensão se assemelha a outros construtos, como envolvimento, motivação e significado do trabalho. Por sua vez, a versão unidimensional foi validada em amostras brasileiras por Valentini e Ferreira (2014) apud (Oliveira & Ferreira, 2016).

Ambas as possibilidades são consideradas válidas uma vez que são suportadas pelos dados das pesquisas. Autores como Hallberg e Schaufeli (2006) recomendam que a solução unifatorial seja utilizada em estudos mais abrangentes ao passo que a solução de 3 (três) fatores seja empregada em estudos mais detalhados. Assim como na pesquisa realizada por Fiorentin et al. (2020), os estudos nacionais baseiam-se, em sua maioria, no modelo tridimensional. Há, portanto, um alinhamento conceitual do modelo utilizado na maioria dos trabalhos nacionais quando considerado o levantamento de pesquisas internacionais realizado por Fiorentin et al. (2020).

Do ponto de vista teórico, a divergência observada nos estudos brasileiros diz respeito ao modelo bidimensional validado por, Cavalcante et al. (2014), Silva et al. (2017), Siqueira et al. (2011) e Siqueira et al. (2014) apud Caldas et al. (2013), Pauli et al. (2017), e Pires et al. (2015) que desconsidera a dimensão dedicação. A alegação de sobreposição conceitual desta dimensão com outros construtos do comportamento não é verificada em outras pesquisas senão as duas que utilizam o modelo bidimensional. Diante disso, recomenda-se a realização de novos estudos com o propósito de evitar eventuais equívocos conceituais acerca do modelo a ser utilizado.

Artigos mais relevantes, de acordo com as citações *Google Acadêmico*

Por fim, verificou-se a relevância dos artigos, considerando o número de citações no *Google Acadêmico*. Dos 15 (quinze) artigos selecionados, 10 (dez) foram citados em outros estudos. De forma sintética, foram destacadas suas contribuições no que se refere à compreensão do engajamento enquanto fenômeno do campo do comportamento organizacional e suas implicações em diferentes contextos analisados, conforme pode ser observado na tabela 4, que apresenta os artigos mais relevantes, considerando a quantidade de citações.

Tabela 4

Artigos mais relevantes, de acordo com número de citações no *Google Acadêmico*

Título	Citações	Contribuições
Adaptation and validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (Vazquez et al., 2015).	75	Os resultados da pesquisa indicam que apesar de encontradas algumas diferenças culturais na versão brasileira da Escala de Trabalho de Utrecht (UWES), o instrumento é válido e corrobora com a ideia de que o compromisso com o trabalho é um construto universal.

Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas (Cavalcante et al., 2014).	33	Os resultados revelaram a existência de correlações positivas e significativas entre engajamento no trabalho, capital psicológico e as dimensões de bem-estar no trabalho (satisfação no trabalho, envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo).
Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira (Caldas et al., 2013).	28	Não foi identificada diferença entre os escores médios de satisfação e engajamento quando comparados docentes temáticos e auxiliares na universidade pesquisada, tampouco foram obtidos índices de correlação significativos entre todas as dimensões de satisfação no trabalho e as dimensões do engajamento.
O Impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de Cidadania Organizacional (Pires et al., 2015).	19	O comportamento organizacional afetivo impacta os comportamentos de cidadania organizacional na dimensão de defesa da organização e o engajamento impacta as outras duas dimensões dos comportamentos de cidadania organizacional: sugestões criativas e cooperação com os colegas.
Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho (Magnan et al., 2016).	19	Verificaram-se diferenças de engajamento entre grupos ocupacionais, onde pessoas em cargos cuja autonomia e poder de decisão são maiores apresentam-se mais engajadas e os escores de engajamento mostraram correlação positiva com a idade.
Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade (Oliveira & Rocha, 2017).	12	O engajamento está positiva e significativamente relacionado às avaliações autorreferentes dos participantes, à percepção das práticas de recursos humanos e à qualidade da relação líder-liderado. Também foi encontrada uma relação negativa e significativa entre engajamento e intenção de rotatividade.
Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça (Dalanhol et al., 2017).	10	O engajamento associa-se negativamente com distúrbios psiquiátricos menores e de forma indireta com neuroticismo. Os achados apontam para a importância de promover a saúde mental e o engajamento dos servidores pesquisados, através de intervenções em nível organizacional.
O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho (Oliveira & Ferreira, 2016).	8	As percepções de justiça distributiva e interpessoal, bem como a resiliência, predisseram positivamente o engajamento no trabalho. Concluiu-se que a justiça organizacional e a resiliência consistem recursos motivacionais que promovem o engajamento no trabalho.
Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio (Pauli et al., 2017).	4	Conflitos de ordem afetiva influenciaram diretamente na percepção de satisfação no trabalho. Além disso, a satisfação com a natureza do trabalho está diretamente relacionada com o engajamento e esta relação é moderada pela percepção de conflitos intragrupos.
Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil (Mercali & Costa, 2019).	1	De forma geral, os docentes analisados na pesquisa possuem escores medianos de engajamento, porém muito próximos de um limite que pode afetar a saúde mental deles. As demandas qualitativas e os recursos de trabalho (execução de tarefas) são os mais expressivos na vida laboral desses profissionais

Nota. Fonte: dados da pesquisa.

Cabe observar que o artigo com maior número de citações, de autoria de Vazquez et al. (2015) valida uma versão brasileira e reduzida do UWES, que é utilizada pela maioria artigos analisados (5/15). Ana Cláudia Souza Vazquez figura-se entre os autores com maior incidência entre os trabalhos selecionados, sendo autora/coautora de três artigos, a saber: Vazquez et al. (2015), Magnan et al. (2016) e Dalanhol et al. (2017).

Conforme apresentado na tabela 4, verifica-se avanços no campo teórico e fomento à literatura da área ao passo que são discutidas diferentes relações com outros construtos como o bem-estar no trabalho, capital psicológico, satisfação, comprometimento afetivo, comportamentos de cidadania organizacional, antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade, saúde mental e personalidade, justiça organizacional e resiliência, satisfação e conflitos e fatores antecedentes. Outras contribuições estão associadas à adaptação e validação da *Utrecht Work Engagement Scale*, realizada por Vazquez et al. (2015), demonstrando que a solução unidimensional seria a mais adequada, ao passo que uma solução de três fatores se ajusta como um modelo possível pra interpretação do engajamento no trabalho. A decisão em utilizar uma solução de único fator permite uma interpretação global do engajamento, enquanto uma solução de três fatores permite uma compreensão mais específica e profunda do fenômeno (Vazquez et al.2015).

No que se refere ao tipo de pesquisa, todos os artigos mencionados na tabela 4 foram de natureza quantitativa, envolvendo diferentes grupos de trabalhadores, sendo mais frequente a participação de trabalhadores da área de educação, a exemplo dos estudos realizados por Caldas et al. (2013), Mercali e Costa (2019) e Pauli et al. (2017). Estes resultados sinalizam espaço para realização de novos estudos que contemplem a abordagem qualitativa ou mista (quantitativa e qualitativa, concomitantemente) e outros grupos de trabalhadores que não tenham sido contemplados nesses estudos.

Um ponto de fragilidade observado em dois desses estudos diz respeito à discussão do engajamento no trabalho junto a trabalhadores de organizações públicas e privadas, sem distinção acerca das particularidades de cada setor. Sobre isto, Oliveira e Rocha (2017) tratam dos antecedentes individuais e situacionais do engajamento em relação a intenção de rotatividade enquanto Oliveira e Ferreira (2016) discutem sobre o impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento. Esses estudos focalizam as relações entre os construtos pesquisados, mas não problematizam sobre as diferenças existentes entre os serviços prestados e os direitos assegurados aos trabalhadores da iniciativa privada e aos servidores públicos, questões que podem repercutir no engajamento desses grupos e permitir avançar ainda mais o conhecimento sobre o tema.

Os artigos elegíveis como mais relevantes sinalizam que o capital psicológico (Cavalcante et al., 2014), a satisfação (Caldas et al., 2013; Pauli et al., 2017), as avaliações autorreferentes, as práticas de RH de alto desempenho, a qualidade da relação líder-liderado (Oliveira & Rocha, 2017), a energia vital (Dalanhol et al., 2017) e os recursos e demandas de trabalho (Mercali & Costa, 2019) são fatores antecedentes ao engajamento. Por outro lado, o bem-estar (Cavalcante et al., 2014), a cidadania organizacional (Pires et al., 2015), a intenção de rotatividade (Oliveira & Rocha, 2017) e distúrbios psiquiátricos e neurocentrismo (Dalanhol et al., 2017) são

fatores consequentes, sendo que estes dois últimos fatores apresentaram impacto negativo em relação ao engajamento.

Essas pesquisas indicam a necessidade de intervenções nos diferentes contextos organizacionais de modo a contribuir com o engajamento no trabalho, ou que o engajamento contribua com a promoção do bem-estar e permanência dos trabalhadores nas organizações pesquisadas. Cada contexto de trabalho apresenta demandas específicas, portanto, os resultados devem ser interpretados com certa cautela, evitando interpretações generalizadas acerca dos fatores antecedentes e consequentes. Do ponto de vista teórico, os resultados apresentados sinalizam avanços nas pesquisas sobre o tema na medida em que são testadas diferentes relações entre esses construtos.

Considerações finais

Esta pesquisa teve o objetivo de realizar uma análise bibliométrica da produção de artigos nacionais sobre o engajamento no trabalho a partir de estudos vinculados à base de periódicos da CAPES e da SPELL, publicados entre 2010 e 2019. Foram identificados 74 (setenta e quatro) artigos somando às publicações de ambas as bases. Após remoção dos artigos duplicados, leitura do título, resumo e leitura na íntegra, foram considerados elegíveis 15 (quinze) dos 74 (setenta e quatro) artigos.

Quanto à quantidade de artigos publicados por ano considerando essa série temporal, verificou-se uma média anual de, aproximadamente, 2 (duas) publicações, sendo a primeira delas no ano de 2013. Não houve concentração de distribuição das pesquisas em um único periódico, sendo 15 (quinze) artigos publicados em 15 (quinze) periódicos diferentes, cujo editorial contempla conteúdos da administração, gestão, psicologia.

No tocante a incidência de autoria nas publicações, sem distinção de autoria/coautoria, os pesquisadores Ana Cláudia Souza Vazquez, Claudio Simon Hutz e Mirlene Maria Martins Siqueira foram os mais recorrentes, sendo que os dois primeiros dividiram a autoria/coautoria em 3 (três) artigos e a última, teve 3 (três) publicações distintas na condição de coautora. No total, 42 (quarenta e dois) autores tiveram participação nos 15 (quinze) trabalhos selecionados.

Em 3 (três) dos artigos o engajamento não teve associação com nenhuma outra temática. O tema satisfação é tratado em outros 2 (dois) artigos. Os demais trabalhos consideram temas diversos do comportamento organizacional, a saber: bem-estar, capital psicológico, satisfação, comprometimento afetivo e comportamentos de cidadania organizacional, antecedentes individuais e situacionais, intenção de rotatividade, saúde mental, personalidade, justiça organizacional, resiliência, conflitos e outros fatores antecedentes. A análise da relação entre esses diferentes construtos indica impactos positivos e negativos em relação ao engajamento no trabalho, sinalizando a necessidade de intervenções específicas junto aos diferentes grupos de trabalhadores pesquisados.

Em relação às dimensões do construto no instrumento de pesquisa utilizado, a maior parte (9/15) utilizou uma escala com 3 (três) fatores. Em 5 (cinco) deles a versão brasileira e reduzida do UWES foi validada por Vazquez et al. (2015) e nos demais a escala utilizada é a versão de Schaufeli e Bakker (2003), traduzida por Angst et al., (2009). Neste sentido, há uma sinalização de alinhamento conceitual

entre as publicações brasileiras e internacionais de que o engajamento no trabalho pode ser analisado a partir das dimensões vigor, dedicação e absorção, o que enfraquece a sugestão de um modelo bidimensional utilizado em uma quantidade menor de estudos nacionais sobre o tema. O argumento de sobreposição conceitual

Por fim, conclui-se que a presente pesquisa apresenta potenciais contribuições no âmbito teórico-acadêmico e pragmático-organizacional. No primeiro caso, a discussão dos estudos permite identificar relações do engajamento no trabalho com outros construtos, mapeando a produção acadêmica e informando eventuais lacunas na literatura da área que possam ser preenchidas por estudos futuros. Do ponto de vista pragmático-organizacional, os resultados dos estudos mencionados podem lançar luzes sobre aspectos contextuais, recursos pessoais e do trabalho que possam influenciar o comportamento dos trabalhadores. Neste sentido, é capaz de orientar gestores e líderes, contribuindo com o aprimoramento das práticas de gestão.

Além das contribuições mencionadas, uma das limitações deste estudo diz respeito a restrição da pesquisa as duas bases de dados selecionadas: CAPES e SPELL. Novos estudos podem ser realizados utilizando outras bases de dados, buscando mapear as mesmas informações levantadas neste artigo, ou ainda contrapor de forma mais aprofundada às semelhanças e diferenças entre a produção nacional e internacional sobre o construto em questão, considerando o público pesquisado, as técnicas de coleta e análise de dados e outras informações que possam ser relevantes.

Referências

- Andrade, D. C. T. (2020). Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. *Revista de Administração Contemporânea* 24(1), 49-76. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>
- Angst, R., Benevides-Pereira, A. M. T. & Porto-Martins, P. C. (2009). Escala de Engajamento do Trabalho de Utrecht. (Trad.). Maringá: GEPEB - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Estresse e Burnout (Obra original publicada em 2003).
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, 33(3), 52-64. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901993000300005>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Caldas, C. B., Somensari, P., Costa, S. N., Siqueira, M. M. M., & Claro, J. A. C. D. S. (2013). Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6(2), 225-237.

- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Pensamento & realidade*, 29(4), 42-64.
- Ceribeli, H. B., & Rocha, G. B. (2019). Uma análise da relação entre flexibilização do trabalho, exaustão emocional e engajamento dos trabalhadores. *Revista Ciências Administrativas*, 25(1). <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2019.7420>
- Chughtai, A. A., & Buckley, F. (2013). Exploring the impact of trust on research scientists' work engagement: Evidence from Irish science research centers. *Personnel Review*, 42 (4), 396-421. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2011-0097>
- Dalanhol, N. S., Freitas, C. P. P., Machado, W. L., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. S. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. *Psico*, 48(2), 109-119. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2017.2.25885>
- Fiorentin, B. E., Stefano, S. R., & Santos, J. S. (2020). Engajamento no trabalho: análise bibliométrica da produção científica internacional. *Revista Gestão em Análise*, 9(1), 48-63. <http://dx.doi.org/10.12662/2359-618xregea.v9i1.p48-63.2020>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Hansen, R., Fabricio, A., Rotili, L. B., & Lopes, L. F. D. (2018). Inteligência Emocional e Engajamento no Ambiente de Trabalho: Estudo Empírico a Partir de Gestores e Equipes. *Revista Gestão Organizacional*, 11(1). <https://doi.org/10.22277/rgo.v11i1.3980>
- Kahn, W. A. (2017). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4), 321-349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. In A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Ed.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.1-9). East Sussex/New York: Psychology Press.
- Luz, P., Diehl, L., & de Oliveira, M. E. T. (2018). Engajamento ou adição ao trabalho? estudo qualitativo com gestores. *Revista Pretexto*, 19(1), 110-124. <https://dx.doi.org/10.21714/pretexto.v19i1.5292>

- Magnan, E. D. S., Vazquez, A. C., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normatização da versão brasileira da Escala Utrecht de engajamento no trabalho. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 15(2), 133-140. DOI: 10.15689/ap.2016.1502.010
- Mercali, G. D., & Costa, S. G. (2019). Antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de ensino superior no Brasil. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-28. <https://doi:10.1590/1678-6971/eRAMG190081>
- Oliveira, D. D. F., & Ferreira, M. C. (2016). O impacto das percepções de justiça organizacional e da resiliência sobre o engajamento no trabalho. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 33(1), 747-755. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-02752016000400017>
- Oliveira, L. B. D., & Rocha, J. D. C. (2017). Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 415-431. <https://dx.doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85. <https://dx.doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1004>
- Pereira, S. A., & Lopes D. D. (2019). Comprometimento e Entrincheiramento Organizacional e suas relações com o Engajamento no Trabalho: um estudo com servidores técnico-administrativos de uma Instituição Federal de Ensino. *Desenvolvimento Em Questão*, 17(48), 139-158. <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2019.48.139-158>
- Pires, V. M., Costa, L. V., & Siqueira, M. M. M. (2015). O impacto do comprometimento afetivo e do engajamento no trabalho sobre os comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração, Contabilidade e Economia da FUNDACE*, 6(2), 1-13. <https://dx.doi.org/10.13059/racef.v6i2.327>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement de los empleados. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. M. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿ una nueva perspectiva? *Revista Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 8(11), 117-134.
- Santos, J. S., Fiorentin, B. E., Stefano, S. R., & de Abreu, B. B. (2019). Engajamento no trabalho: Uma análise dos profissionais de indústrias. *Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento*, 8(11), 1-19. <https://doi.org/10.33448/rsd-v8i11.1469>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved in mai. 20, 2020, from <http://www.schaufeli.com>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Dijkstra, P., Vasquez, A. C. (2013). *O engajamento no Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Sengupta, I. N. (1992). Bibliometrics, informetrics, scientometrics and librmetrics: an overview. *Libri*, 42(2), 75. <https://doi.org/10.1515/libr.1992.42.2.75>
- Silva, A. R., Cappellozza, A., & Zambaldi, F. (2017). Antecedentes do Engajamento e da Intenção em Permanecer em Projetos Sociais: Um Estudo em Instituições de Ensino Superior do Estado de São Paulo. *Teoria e Prática em Administração (TPA)*, 7(1), 79-109. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2017v7i1-32668>
- Silva, M. R., Hayashi, C. R. M., & Hayashi, M. C. P. I. (2011). Análise bibliométrica e cientométrica: desafios para especialistas que atuam no campo. InCID: *Revista de Ciência da Informação e Documentação*, 2(1), 110-129. <https://doi.org/10.11606/issn.2178-2075.v2i1p110-129>
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K., & Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657-2669. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptación y Validación de la Versión Brasileña de la Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>