

«No começo da década de 1990, podia-se compreender o constructo *engagement* no trabalho como “aproveitamento dos membros da organização de seus próprios papéis de trabalho: no *engagement*, as pessoas utilizam e se expressam a si mesmas física, cognitiva, emocional e mentalmente durante o desenvolvimento de seus papéis” (Kahn, 1990, p. 694). O *engagement* no trabalho também pode ser caracterizado por energia, envolvimento e eficácia profissional (Maslach; Leiter, 2008), os quais seriam os opostos diretos das três dimensões do burnout. Nessa perspectiva, o constructo é avaliado pelo padrão oposto dos escores das três dimensões do burnout avaliado pelo Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach; Jackson; Leiter, 1996). Dessa maneira, considera-se *engagement* no trabalho a presença de resultados baixos em esgotamento emocional e desumanização concomitantemente com resultados altos em eficácia profissional, como afirmado por Maslach, Schaufeli & Leiter (2001), o que não foi respaldado por outros autores (ex.: Bakker et al., 2008; Schaufeli et al., 2002). Outra compreensão sobre o termo (mais difundida na literatura) é a de que se trata de um constructo motivacional positivo, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado com o trabalho, o qual implica sentimento de realização, envolve estado cognitivo positivo, é persistente no tempo, apresentando, assim, natureza motivacional e social (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2008; Llorens et al., 2007; Salanova et al., 2000; Salanova; Schaufeli, 2009; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli; Bakker, 2004). No que tange ao ambiente organizacional, não existe um conjunto de benefícios preestabelecidos, recursos ou técnicas, nas organizações, que funcionem de forma igual em distintos contextos. As boas práticas para o desenvolvimento de recursos humanos em organizações saudáveis são específicas para cada contexto organizacional (Chiavenato, 2008, 2009; Salanova; Schaufeli, 2009). O que se pode afirmar é que a promoção do *engagement* no trabalho (considerada de maneira ampla) modula os efeitos diretos dos recursos organizacionais sobre o desempenho, o bem-estar e a qualidade de vida em geral (Llorens et al., 2007), beneficiando não somente os indivíduos, mas, também, as organizações, gerando uma vantagem competitiva para elas (Bakker et al., 2008; Bakker; Leiter, 2010; Salanova; Schaufeli, 2009). Trata-se de um estado positivo que possibilita e facilita o uso dos recursos, estando intimamente ligado ao desenvolvimento da organização, estimulando os resultados organizacionais positivos e, assim, reduzindo os negativos (Salanova; Schaufeli, 2009).»

Machado, P. G. B., Porto-Martins, P. C., & Amorim, C. (2012). *Engagement no trabalho entre profissionais da educação. Revista Intersaberes*, 7(13), 193-214.

Faculdade de Psicologia | Instituto de Educação
UNIVERSIDADE DE LISBOA
Alameda da Universidade
1649-013 Lisboa
Tel.: 21 794 3891/92
E-mail: biblio@fpie.ulisboa.pt



Biblioteca

Mostra bibliográfica mai' 2025

Envolvimento no trabalho

Envolvimento no trabalho

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
PSI/ORG BKK*WOR

Boyd, C. (1992). *Individual commitment and organizational change: a guide for human resource and organization development specialists*. Quorum Books.
PSI/ORG BYD*IND

Cotton, J. L. (1993). *Employee involvement: Methods for improving performance and work attitudes*. Sage.
PSI/ORG CTT*EMP

Dudley, G. A., & Tiedeman, D. V. (1977). *Career Development: Exploration and Commitment*. Accelerated Development.
PSI/RH DDL*CAR

Gagné, M. (Ed.). (2014). *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. Oxford University Press.
PSI/ORG GGN*OXF

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley.
PSI/ORG HRZ*MOT

Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free press.
PSI/ORG JNS*DEC

Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. D. (Eds.). (2008). *Work motivation: Past, present and future*. Routledge.
PSI/ORG KNF*WOR

Latham, G. P. (2007). *Work motivation: History, theory, research, and practice*. Sage publications.
PSI/ORG LTH*WOR

Lawler III, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Publishing Company.
PSI/ORG LWL*MOT

Levinson, H. (1974). *Les motivations de l'homme au travail*. Les Éditions d'Organisation.
PSI/ORG LVN*MOT

Litwin, G. H., & Stringer Jr, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University.
PSI/ORG LTW*MOT

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. Wiley-Blackwell.
PSI/RH MCY*EMP

Martin, P., & Nicholls, J. (1987). *Creating a committed workforce: the key to competitive success*. Institute of Personnel Management.
PSI/ORG MRT*CRE

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
PSI/ORG MYR*COM

Neves, A. L. (2002). *Motivação para o trabalho*. Editora RH.
PSI/ORG NVS*MOT

Steers, R. M., Porter, L. W., & Bigley, G. A. (1996). *Motivation and leadership at work*. The McGraw-Hill Companies.
PSI/ORG STR*MOT

Thuderoz, C. (2015). *Qu'est-ce que négocier?: sociologie du compromis et de l'action réciproque*. PU Rennes.
POL/ED THD*QUE

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley.
PSI/ORG VRM*WOR

Warr, P., & Clapperton, G. (2010). *The joy of work?: Jobs, happiness, and you*. Routledge.
PSI/ORG WRR*JOY