

**Joan Silveira de Oliveira Leite**

**Relações dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade com o Trabalho Significativo, o Engajamento no Trabalho e a Adição ao Trabalho**

[http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM](about:blank)

[https://submission-pepsic.scielo.br/index.php/rpot/index](about:blank)

[https://rac.anpad.org.br/index.php/rac](about:blank)

[https://www.frontiersin.org/articles](about:blank)

As pesquisas sobre o engajamento tiveram aumentaram tanto no âmbito acadêmico quanto profissional, visto que o profissional enquanto capital humano ganhou maior enfoque, sendo esse considerado uma importante fonte de vantagem competitiva e produtividade nas organizações (Macey et al., 2009). Além disso, os estudos na área da Psicologia Organizacional, desde 1998, vem recebendo uma forte influência da Psicologia Positiva, quando Martin Seligman assumiu a Presidência da *American Psychological Associantion* (APA). Dentre outros aspectos a psicologia positiva fornece às organizações, um direcionamento para guiar sua força de trabalho ao encontro de um significado, estimulando o engajamento no trabalho e propiciando o máximo de realizações através do desempenho das suas funções (Seligman, 2011).

As organizações pressupõem o bem-estar do profissional como uma ferramenta para potencializar o desempenho e os resultados (Steger, 2017). No que tange aos estados de bem-estar no trabalho, os profissionais podem vivenciar estados positivos e negativos no contexto laboral. Os estados positivos podem caracterizar-se pelo alto envolvimento com o trabalho, altos níveis de energia e prazer no trabalho, como observado no engajamento (Schaufeli et al., 2002).

Considerando o impacto positivo do engajamento dos profissionais em seu desempenho (Wang & Chen, 2020; Wood et al., 2020), assim como a relação negativa da adição ao trabalho sobre a performance dos profissionais (Gillet et al., 2021; Spagnoli et al., 2020), diversos estudos têm investigado quais características pessoais (*e.g.*, características de personalidade) e recursos pessoais (*e.g.*, trabalho significativo) podem impactar nos níveis de bem-estar dos trabalhadores (Andreassen et al., 2010; Leonardo et al., *in press*; Sayan, 2021). Com objetivo de contribuir na compreensão de quais fatores estão associados a maiores níveis de bem-estar no trabalho, o presente estudo investigou as relações entre os Cinco Grandes Fatores de Personalidade, o Trabalho Significativo e o Engajamento no Trabalho. Para tal foram considerados dois momentos distintos, o antes e o durante pandemia, buscando analisar se as relações e achados se mantinham estáveis mesmo diante do um cenário de pandemia, no qual a maioria da população mundial teve que enfrentar o desafio do isolamento social dentre outros desafios.

**Os Cinco Grandes Fatores de Personalidade**

Atualmente, muitos são os modelos explicativos para a personalidade, entretanto o dos Cinco Grandes Fatores foi o que ganhou maior visibilidade, dada a sua consistência empírica e capacidade de ser replicado (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010). A base desse modelo provém da perspectiva dos traços de personalidade e de que as pessoas são dotadas de características que representam projeções comportamentais (Pervin & John, 2004). Os Cinco Grandes Fatores são agrupados em características pessoais tais como Amabilidade, Conscienciosidade, Extroversão, Neuroticismo e Abertura (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010). Existem algumas divergências sobre a nomenclatura de cada fator, porém no que tange a sua quantidade, bem como seus conteúdos têm demonstrado constância ao longo do tempo nas culturas pesquisadas (Hutz et al., 1998; Costa et al., 2001).

O fator Amabilidade confere aos indivíduos características que vão desde a compaixão até o antagonismo. Ao apresentarem altos escores nesse fator, os indivíduos podem ser caracterizados como pessoas afetuosas, agradáveis, amáveis, cooperativas e altruístas. Por outro lado, os indivíduos com baixos níveis de amabilidade podem ser identificados pelo cinismo, ausência de cooperação, podendo ainda serem manipuladoras, vingativas e implacáveis (Nunes et al., 2010).

No fator Conscienciosidade identifica-se que pessoas com altos níveis podem ser descritas como organizadas, confiáveis, trabalhadoras, pontuais, escrupulosas, ambiciosas e perseverantes. Já a presença de baixos índices pode contribuir para as pessoas não apresentarem clareza dos seus objetivos, sendo caracterizada como pouco confiáveis, preguiçosas, descuidadas, negligentes e hedonistas (Pervin & John, 2004; Nunes et. al., 2010).

O fator Extroversão se caracteriza pela quantidade e intensidade com que as pessoas interagem com os demais (Nunes et al., 2010). As pessoas com altos níveis neste fator podem ser reconhecidas pela sua extroversão e sociabilidade por serem ativas, comunicativas, otimistas e afetuosas com os outros. Os indivíduos com baixos índices podem ser caracterizados como reservados, sóbrios, indiferentes, independentes e discretos (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010).

O fator Neuroticismo está conceitualmente relacionado com a instabilidade emocional, ou seja, a maneira como o indivíduo lida com o desconforto psicológico (Nunes et al., 2010). A partir dessa premissa, o indivíduo com maiores níveis nesse fator pode experimentar mais intensidade nos sofrimentos emocionais, a agir com hostilidade, ter ansiedade, depressão, ser autocrítico e uma baixa tolerância à frustração. Por outro lado, a presença de baixos níveis pode contribuir para esse indivíduo ser reconhecido como uma pessoa calma, relaxada e estável emocionalmente (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010).

Para finalizar, o fator Abertura pode ser caracterizado pela pessoa que se propõe ao novo, ou que está aberta às novas experiências (Nunes et al., 2010). Considerando esse fator, o indivíduo que possui altos níveis pode ter grande apreço à novas ideias em diversos campos como ético, social e político. Podendo também ser imaginativo, com sensibilidade artística, além de não apreciar muito a rotina ou as atividades convencionais. Por outro lado, a presença de baixos escores em abertura pode ser caracterizar o indivíduo como conservador, com interesses restritos, com preferência ao que é familiar e com respostas emocionais contidas (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010).

Um estudo com 661 profissionais na Noruega, identificou uma correlação negativa entre os componentes da adição ao trabalho e a conscienciosidade. Já a abertura e a extroversão demonstraram uma correlação positiva com o Envolvimento e o Prazer no trabalho, duas vertentes do construto de adição ao trabalho utilizado (Andreassen et al., 2010).

Uma pesquisa on-line realizada com 1.973 profissionais Holandeses demonstrou que a adição ao trabalho está positivamente relacionada ao neuroticismo. Por outro lado, o engajamento no trabalho esteve negativamente associado ao neuroticismo e positivamente a abertura, a conscienciosidade, a extroversão e a amabilidade. Pontua-se que as relações de maior magnitude com o engajamento no trabalho foram uma relação negativa com o neuroticismo e positiva com a abertura (Schaufeli, 2016).

No Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul (TJRS), de Porto Alegre e região metropolitana, foi realizado um estudo com o objetivo de analisar a possível relação do engajamento com a saúde mental e a personalidade dos servidores do judiciário, considerando como parâmetro de mediação da personalidade, o fator neuroticismo em suas dimensões vulnerabilidade, desajustamento psicossocial, ansiedade e depressão. Os resultados demonstraram que os oficiais apresentam problemas de saúde mental e têm a energia vital como principal preditor do engajamento. Além disso, o engajamento estava negativamente associado com distúrbios psiquiátricos menores e de forma indireta com o neuroticismo (Dalanhol et al., 2017).

**Trabalho Significativo**

Ao realizar suas atividades laborais, os profissionais atribuem algum tipo de sentido a essas atividades. O sentido que os profissionais fornecem ao trabalho é influenciado por seus valores pessoais e seu propósito de vida, de modo que o trabalho pode ser considerado significativo quando há uma congruência entre as atividades laborais dos profissionais, suas crenças, valores e objetivos de vida (Van den Heuvel et al., 2009). A presença de percepções que o trabalho é significativo também está relacionada ao valor que os profissionais atribuem às contribuições que as atividades ocupacionais originam as suas comunidades e a sociedade (May et al., 2004). Além disso, verifica-se que as percepções sobre o sentido do trabalho estão associadas à congruência entre os valores morais dos profissionais e as atividades ocupacionais, de modo aos trabalhadores compreenderem que estão se desenvolvendo e sendo úteis à sociedade (Morin, 2001).

O trabalho significativo pode ser compreendido como as percepções dos profissionais que suas atividades ocupacionais se caracterizam como uma experiência positiva, as quais têm um propósito, contribuem ao seu desenvolvimento pessoal, assim como produz benefícios à sociedade (Steger et al., 2012). Observa-se que o sentido que o trabalho assume para os profissionais se estende para além das fronteiras do espaço organizacional, de modo a impactar na execução da forma que ele realiza o trabalho e nas suas relações pessoais (Van den Heuvel et al., 2009). Desta forma, o trabalho significativo pode ocasionar um aumento do sentimento de relevância que o trabalho possui para o profissional, fortalecendo os processos de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal. Esse também está relacionado a uma vida mais satisfatória e devido ao aspecto social do trabalho, está relacionado a um sentimento de que aquilo que o profissional realiza, faz a diferença no mundo, dado a dimensão social do trabalho (Dik & Duffy, 2007).

Foi observado que facetas do fator conscienciosidade, amabilidade, extroversão e abertura estão positivamente associadas a maiores níveis de trabalho significativo (Simonet & Castille, 2020). Considerando essas relações, a primeira hipótese do presente estudo foi proposta: .

*Hipótese 1* - O trabalho significativo está positivamente relacionado com a abertura, sociabilidade, conscienciosidade e extroversão, e negativamente relacionado ao neuroticismo.

**Engajamento no Trabalho**

O engajamento no trabalho refere-se a uma visão positiva e gratificante sobre o trabalho, no qual o indivíduo despende seu vigor, sua dedicação e é absorvido na execução das suas atividades (Schaufeli et al., 2002). Sendo assim, a presença de altos níveis de engajamento no trabalho está relacionada ao esforço de dedicar-se várias horas para concluir suas atividades (Kahn & Fellows 2013), assim como a energia e esforço dedicado ao trabalho (Chughtai & Buckley 2008), entusiasmo e a paixão dedicado ao trabalho (Schaufeli et al.*,*2002). O estado de engajamento também pode estar associado à sensação de estar absorvido na atividade, havendo inclusive uma mudança na relação de temporalidade (Chughtai & Buckley, 2008; Schaufeli et al., 2002). Essa imersão pode gerar um estado de absorção tão grande que pode ocorrer uma dificuldade do indivíduo se desprender do trabalho (Schaufeli et al., 2002).

O engajamento no trabalho tem sido investigado, pois tem um impacto positivo no desempenho e bem-estar psicológico (Robledo et al., 2019). A presença de altos níveis de engajamento de profissionais esteve positivamente associada aos relatos de saúde, bem-estar e suas avaliações sobre as relações sociais percebidas.

Um estudo com 1236 profissionais de enfermagem, identificou que o burnout possuía uma relação negativa com a extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura, mas uma relação positiva com o neuroticismo. Já o engajamento no trabalho apresentou uma relação negativa com o neuroticismo e uma relação positiva com os demais fatores de personalidade (Pérez-Fuentes et al., 2019). Com base no exposto, o presente estudo buscou analisar a seguinte hipótese:

*Hipótese 2 –* O engajamento no trabalho está positivamente associado à extroversão, sociabilidade, abertura e consciensiosidade, e negativamente associado ao neuroticismo.

Os níveis de engajamento também estiveram positivamente relacionados aos níveis de trabalho significativo (Landells & Albrecht, 2019; Leonardo et al., in press). Uma pesquisa realizada na Austrália com duas medições, identificou que o estresse atuou como mediador entre a influência do trabalho significativo e da política organizacional com e o engajamento no trabalho (Landells & Albrecht, 2019). Com base nessas relações, foi proposta a terceira hipótese:

*Hipótese 3* – O engajamento no trabalho está positivamente associado ao trabalho significativo.

**Método**

Participaram desta pesquisa 963 pessoas, sendo que 828 responderam à pesquisa antes do início da pandemia da COVID-19 (SARS-CoV-2) e as outras 135, durante o contexto pandêmico. Na amostra antes da pandemia, a idade variou entre 18 e 69 anos (*M* = 35,48, *DP* = 10,68), sendo que a maioria das participantes eram mulheres (*n* = 602, 72,7%). Em relação ao estado civil, 309 pessoas informaram estar casadas (37,3%), 201 declararam estar solteiras (24,3%), 128 indicaram estar namorando (15,5%) e 103 (12,4%) reportaram estar coabitando com um/a parceiro/a, entre outros (10,5%). Sobre a escolaridade, 404 pessoas da amostra possuíam pós-graduação completa (48,8%), 295 pessoas tinham o ensino superior completo (35,60%), 128 alegaram ensino médio completo (15,5%) e uma pessoa indicou ensino fundamental completo (0,1%). 397 participantes estavam inseridos no mercado de trabalho por menos de 10 anos (47,9%), 219 possuíam entre 10 e 20 anos de trabalho (26,4%) e 212 declararam mais de 20 anos de trabalho (25,6%). A maioria da amostra relatou estar há menos de cinco anos no trabalho atual (*n* = 578, 69,8%), outros 93 relataram entre 5 e 10 anos no trabalho atual (*n* = 93, 11,2%) e 157 alegaram mais de 10 anos no emprego atual (19%). No que concerne as horas trabalhadas por semana, 248 participantes declararam até 30 horas de trabalho semanal (30%), 261 participantes informaram entre 30 e 44 horas semanais (31,5%) e 319 pessoas declararam mais de 44 horas de trabalho semanal (38,5%). A maioria dessa amostra não possuía dependentes financeiros (*n* = 477, 57,6%).

Os 135 participantes da amostra coletada durante a pandemia apresentaram idade variando entre 24 e 72 anos (*M* = 42,07, *DP* = 8,11). Destes participantes a maioria era do sexo feminino (*n* = 75, 55,6%). Sobre o estado civil, 85 pessoas relataram estarem casadas (63%) e 20 pessoas solteiras (14,8%), entre outros (*n* = 30, 22,2%). Em relação à escolaridade, a maioria possuía pós-graduação completa (*n* = 91, 67,4%), seguida por ensino superior completo (*n* = 24, 17,8%) e ensino médio completo (*n* = 11, 8,1%); nove participantes informaram outras escolaridades. No que concerne ao tempo no mercado de trabalho, 22 pessoas tinham até 10 anos de trabalho (16,3%), 66 pessoas declararam entre 10 e 20 anos de trabalho (48,9%) e 47 participantes alegaram mais de 20 anos de trabalho (34,8%). Sobre o tempo no emprego atual, 53 pessoas estavam há menos de 5 anos em seu local atual de trabalho (39,3%), 20 pessoas alegaram entre 5 e 10 anos (14,8%) e 62 pessoas relataram mais de 10 anos em seu emprego atual (45,9%).

**Instrumentos**

O trabalho significativo foi avaliado por meio da Escala de Sentido do Trabalho (WAMI-B, Steger et al., 2012 adaptado por Leonardo et al., 2019). A WAMI-B é composta por 10 itens a serem respondidos em uma escala de cinco pontos, variando de 1 (totalmente falsa) a 5 (totalmente verdadeira). A versão brasileira do inventário apresentou melhores índices de ajuste na estrutura unifatorial (CFI = 0,99, TLI = 0,99; RMSEA = 0,08) e índice de consistência interna de 0,94 (Leonardo et al, 2019).

O engajamento no trabalho foi mensurado através da Escala de Engajamento no Trabalho *Utrecht* (UWES-9), sendo utilizada neste estudo a versão reduzida UWES-9, composta por nove itens. Todos os itens são pontuados com uma classificação de frequência de 7 pontos, numa escala que varia de 0 (nunca) a 6 (sempre). A UWES-9 alcançou excelentes níveis de consistência interna (α = 0,92) (Schaufeli et al., 2006). Já a versão brasileira apresentou índice de consistência interna adequada, no valor de 0,94 (Vazquez et al., 2018).

Utilizando como base o modelo dos Cinco Grandes Fatores desenvolvido por Hutz et al. (1998), foi desenvolvida a escala de Marcadores Reduzidos da Personalidade para avaliar a personalidade. Esta escala foi composta por 25 itens distribuídos nos cinco fatores de personalidade. Os participantes respondem aos itens em uma escala Likert de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). A consistência interna para as subescalas apresentou resultados entre 0,61 e 0,83 (Filho et al., 2012).

**Procedimentos de Coleta de Dados**

A coleta foi realizada através da plataforma *online* *Survey monkey*, na qual o participante podia optar em declarar ou não o seu e-mail de contato ao final do questionário. Os questionários foram acessados apenas após o participante demonstrar a concordância com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Todos os procedimentos desse estudo, desde o planejamento até a sua execução, foram pensados considerando os critérios éticos de acordo com as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisa envolvendo Seres Humanos conforme a resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Contando ainda com a devida aprovação pelo Comitê de Ética, via Plataforma Brasil, sob o número 4.713.110.

**Análise de Dados**

Foi realizada a análise de redes (Machado et al., 2015; Schmittmann et al., 2013) para investigar as relações entre os fatores da personalidade e os níveis de engajamento. Os dados foram analisados através do software R versão 4.0.3 (R Core Team, 2020).

A análise de redes é uma técnica exploratória que busca modelar um grande conjunto de dados, apresentando-o em uma figura de rede (também chamada de *grafo*). Nesse grafo, cada variável é representada por um vértice (chamado de *nodo*)e cada interação entre dois nodos é retratada por uma linha (chamada de *aresta*). Na análise de redes, as arestas representam as relações estatísticas entre dois nodos. Na psicologia, a relação estatística mais utilizada para corresponder ao peso das arestas é a correlação parcial entre duas variáveis (Epskamp & Fried, 2018). No grafo, quanto mais forte a magnitude da associação maior é a espessura da aresta. As cores da aresta indicam o sinal da associação: associações positivas são indicadas por arestas azuis e associações negativas são indicadas por arestas vermelhas. A correlação parcial de um conjunto de variáveis pode ser obtida através da inversa da matriz de covariância. Como o conjunto de dados é representado por variáveis ordinais, a estimação da matriz de covariância se deu através de correlações policóricas.

A análise de rede foi conduzida através do pacote *qgraph* (Epskamp et al., 2012). Após a obtenção da matriz de correlações parciais, a regularização LASSO (*Least Absolute Shrinkage and Selection Operator*; Friedman et al., 2008) foi realizada para que correlações parciais muito próximas de zero fossem fixadas em zero, gerando uma rede mais esparsa e reduzindo possíveis erros de estimação. O procedimento de regularização possibilita que entre 100 diferentes redes estimadas de forma aleatória, o modelo que contém o menor valor de *Extended Bayesian Information Criterion* (EBIC; Foygel & Drton, 2010) seja selecionado.

Após a estimação do grafo, calcula-se estatísticas descritivas a fim de melhor compreender as interações entre os nodos da rede. Neste estudo, calculou-se *força* e *influência esperada* (Bringmann et al., 2019). A força é calculada a partir da soma do valor absoluto das arestas diretamente conectadas a um nodo – dessa forma, quanto maior a força maior o valor absoluto de conexões que um nodo possui. A influência esperada (Robinaugh et al., 2016) trata das somas dos valores das arestas diretamente conectadas a um nodo. Robinaugh et al. (2016) indicam que o valor de influência esperada é preferível ao interpretar redes com arestas negativas já que seu valor pode ser negativo, o que indicaria que o nodo ao ser acionado possui poder de diminuir os valores dos outros nodos. Um nodo com alta influência esperada possui alta probabilidade de ativar os nodos subjacentes a ele. Um nodo com baixa influência esperada possui alta probabilidade de desativar os nodos subjacentes a ele.

Em relação à estabilidade, ela foi avaliada por meio de amostras de *bootstrapping* (*n* = 2500) utilizando o pacote *bootnet* (Epskamp et al., 2017). Avaliou-se a estabilidade dos pesos das arestas e a estabilidade das medidas de centralidade nas amostras de *bootstrapping*. A força e a influência esperadas foram escolhidas por análises de estabilidade das medidas de centralidade. Para avaliar essa estabilidade, foi utilizado o *coeficiente de estabilidade de correlação* para valores de *r* = 0,7 (*CS-coefficient*; Epskamp et al., 2017). O coeficiente de estabilidade de correlação para valores de *r* = 0,7 indica a porcentagem da amostra que pode ser excluída para se manter, com 95% de IC (Intevalo de confiança), valores de correlação das medidas de centralidade igual ou acima a *r* = 0,7 com a amostra original. Neste estudo, considerando a amostra coletada previamente à pandemia, apenas força e influência esperada demonstraram estabilidade na correlação igual ou acima de 0,7 ao excluir 70% da amostra original. Isso indicaria que os resultados obtidos em força e em influência esperada são relativamente estáveis para interpretação da rede e podem ser generalizáveis (Epskamp et al., 2017).

**Resultados**

O presente estudo objetivou investigar as relações entre os fatores de personalidade, o trabalho significativo e o engajamento no trabalho. Estudos apontam para uma relação negativa do engajamento com o neuroticismo e uma relação positiva com demais fatores como a extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura (Pérez-Fuentes et al., 2019). Apontam também para uma relação positiva entre o engajamento e o trabalho significativo (Landells & Albrecht, 2019; Leonardo et al., in press). Além disso, temos estudo no qual foi observado que facetas do fator conscienciosidade, amabilidade, extroversão e abertura estão positivamente associadas a maiores níveis de trabalho significativo (Simonet & Castille, 2020).

Apesar disso, no presente estudo foi observado que o fator de maior importância foi o neuroticismo que possui uma relação negativa e de maior significância com o trabalho significativo, podendo desta forma afetar os níveis de engajamento dos profissionais. Desta forma o trabalho significativo apresentou-se como um mediador nas relações do engajamento no trabalho com os traços de personalidade.

**Principais resultados**

As hipóteses foram parcialmente confirmadas, tendo somente a hipótese 3 confirmada plenamente.

*Hipótese 1* – O trabalho significativo está positivamente relacionado com a abertura, sociabilidade, conscienciosidade e extroversão, e negativamente relacionado ao neuroticismo. Esta hipótese foi parcialmente confirmada, visto que o trabalho significativo estar positivamente relacionado com a abertura e conscienciosidade. Mas apesar do trabalho significativo estar positivamente associado à sociabilidade e à extroversão, e negativamente relacionado ao neuroticismo, esta relação foi mediada pela abertura e conscienciosidade.

*Hipótese 2 –* O engajamento no trabalho está positivamente associado à extroversão, sociabilidade, abertura e consciensiosidade, e negativamente associado ao neuroticismo. Estahipótese não foi confirmada, pois o trabalho significativo medeia a relação dos traços de personalidade com o engajamento no trabalho antes da pandemia. Já na amostra durante a pandemia, o neuroticismo esteve relacionado ao engajamento.

*Hipótese 3* – O engajamento no trabalho está positivamente associado ao trabalho significativo. Esta hipótese foi plenamente confirmada, visto que esta relação foi identificada em ambas as amostras analisadas.

Foi observado, que durante a pandemia, o neuroticismo apresentou maior impacto negativo sobre o engajamento no trabalho. A perda de entes queridos, pressão e incertezas econômicas e políticas, confirmam os seus impactos com base nos estudos que apontam aumento do sofrimento psicológico grave assim como das emoções negativas como ansiedade, depressão e indignação (McGinty et al., [2020](about:blank); Li et al., 2020).

Por fim, os resultados demonstram o impacto do trabalho significativo nos índices de engajamento dos profissionais, chamando a atenção para dois itens que compõem este construto. O item “Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”, este item possui uma grande influência no resultado do construto, podendo impactar negativamente no índice geral, o que demanda certa atenção. Já o item “Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório”, possui também uma grande importância no índice geral, contribuindo positivamente, devendo compor os investimentos das empresas perante a força de trabalho.

Esses achados evidenciam que as organizações podem focar no desenvolvimento de intervenções que auxiliem os profissionais a encontrarem significado em seu trabalho como uma estratégia para promoção do engajamento e consecutivamente melhor desempenho, resultados e bem-estar dos profissionais.

A Figura 1 apresenta a rede para a amostra antes da pandemia e a Figura 2 representa a rede para a amostra durante a pandemia. Inicialmente, percebe-se maiores associações negativas na amostra coletada durante a pandemia sendo que a maior parte dessas conexões envolvem nodos de neuroticismo. Entre as novas conexões que ocorreram ao comparar o período antes e durante a pandemia, ressalta-se a insegurança no trabalho (P14\_N, “Insegura”) conectada com uma relação negativa à concentração no trabalho (E8\_Ab, “Sinto-me envolvido com o trabalho que faço”). Outra nova aresta com uma associação negativa surge entre E1\_Vi (“Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia”) e P19\_N (“Deprimida”) – indicando uma associação que antes não existia entre sentimentos de depressão e vigor no trabalho. Em relação a sentido no trabalho, uma nova aresta indica a conexão positiva entre WAMI3 (“Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”) e P4\_N (“Pessimista”). Ainda sobre as novas conexões, P3\_C (“Dedicada”) conecta-se na amostra coletada durante à pandemia com E7\_De (“Estou orgulhoso com o trabalho que realizo”).

**Figura 1**

*Grafo da Amostra de Participantes Coletada Previamente à Pandemia (*n *= 828)*Gráfico, Gráfico de bolhas

Descrição gerada automaticamente

*Nota*. Cada dimensão teórica está representada por uma cor diferente.  
P\*\_E = Personalidade – Extroversão, P\*\_S = Personalidade – Amabilidade, P\*\_C = Personalidade – Conscienciosidade, P\*\_N = Personalidade – Neuroticismo, P\*\_A = Abertura à Experiência.  
WAMI\* = Inventário de Sentido no Trabalho.  
E\*\_Ab = Engajamento – Absorção, E\*\_De = Engajamento – Dedicação, E\*\_Vi = Engajamento – Vigor.

**Figura 2**

*Grafo da Amostra de Participantes Coletada Durante a Pandemia (*n *= 135)*

Gráfico, Gráfico de bolhas

Descrição gerada automaticamente

*Nota. Cada dimensão teórica está representada por uma cor diferente.  
P\*\_E = Personalidade – Extroversão, P\*\_S = Personalidade – Amabilidade, P\*\_C = Personalidade – Conscienciosidade, P\*\_N = Personalidade – Neuroticismo, P\*\_A = Abertura à Experiência.  
WAMI\* = Inventário de Sentido no Trabalho.  
E\*\_Ab = Engajamento – Absorção, E\*\_De = Engajamento – Dedicação, E\*\_Vi = Engajamento – Vigor.*

As Figuras 3 e 4 indicam, respectivamente, o intervalo de confiança de 95% calculado com reamostragens para o peso das arestas da amostra coletada previamente à pandemia e da amostra coletada durante a pandemia. É importante relatar que, para a amostra coletada durante a pandemia, as arestas negativas parecem tocar o valor 0 nas reamostragens. Assim, interpretações para arestas com peso negativo (por exemplo, P14\_N–E8\_Ab) precisam ser avaliadas em estudos com um maior número amostral.

**Figura 3**

*Estabilidade dos Pesos das Arestas para a Amostra Coletada Previamente à Pandemia*Interface gráfica do usuário, Aplicativo, Word

Descrição gerada automaticamente

*Nota. O eixo X apresenta os valores dos pesos das arestas (isto é, os valores das correlações parciais). Os pontos vermelhos representam os valores das arestas para cada aresta da amostra coletada previamente à pandemia (n = 828). Os pontos pretos representam os valores médios da mesma aresta obtida em 2500 reamostragens. A sombra cinza é o intervalo de confiança de 95% para os valores da aresta nas amostras de reamostragem. Quanto maior a sombra cinza, maior a variabilidade encontrada nos valores dessa aresta nas 2500 amostras obtidas com bootstrapping. Quanto menor a sombra cinza, mais estável o valor daquela aresta nas 2500 amostras obtidas com bootstrapping. De igual forma, arestas que tocam o ponto 0 indicam um provável falso-positivo.*

**Figura 4**

*Estabilidade dos Pesos das Arestas para a Amostra Coletada Durante a Pandemia*Interface gráfica do usuário, Aplicativo, Word

Descrição gerada automaticamente

*Nota*. O eixo X apresenta os valores dos pesos das arestas (isto é, os valores das correlações parciais). Os pontos vermelhos representam os valores das arestas para cada aresta da amostra coletada durante a pandemia (*n* = 828). Os pontos pretos representam os valores médios da mesma aresta obtida em 2500 reamostragens. A sombra cinza é o intervalo de confiança de 95% para os valores da aresta nas amostras de reamostragem. Quanto maior a sombra cinza, maior a variabilidade encontrada nos valores dessa aresta nas 2500 amostras obtidas com *bootstrapping*. Quanto menor a sombra cinza, mais estável o valor daquela aresta nas 2500 amostras obtidas com *bootstrapping*.De igual forma, arestas que tocam o ponto 0 indicam um provável falso-positivo

As Figuras 5 e 6 apresentam os valores das medidas de centralidade para a amostra coletada previamente à pandemia e a amostra coletada durante a pandemia, respectivamente. Destaca-se duas variáveis do sentido no trabalho como possuindo os maiores valores absolutos de influência esperada: WAMI8 com um valor positivo (“Eu descobri um trabalho que tem um propósito satisfatório”) e WAMI3 com um valor absoluto maior e negativo (“Meu trabalho não faz nenhuma diferença para o mundo”). Interpreta-se que o nodo WAMI3 quando ativado possui a maior probabilidade de desativar os nodos negativamente associados a ele. De forma semelhante, o nodo WAMI8 quando ativado possui maior probabilidade de também ativar os nodos positivamente associados a ele. Assim, nas duas redes (tanto antes como durante a pandemia), variáveis relacionadas ao sentido no trabalho parecem ser as mais influentes em seus nodos subjacentes. Além disso, na amostra coletada durante a pandemia, a rede apresentou quatro de um total de cinco nodos de neuroticismo como obtendo altos valores negativos de influência esperada. Esses nodos são P24\_N (“Aborrecida”), P4\_N (“Pessimista”), P14\_N (“Insegura”) e P19\_N (“Ansiosa”). Tais nodos apresentaram maior valor de influência esperada na amostra coletada durante a pandemia do que previamente à pandemia. Isso indicaria uma maior ativação do neuroticismo durante o momento pandêmico, o que parece influenciar também as variáveis relacionadas ao trabalho.

**Figura 5**

*Medidas de Centralidade para a Amostra Coletada Previamente à Pandemia*Gráfico, Gráfico de dispersão

Descrição gerada automaticamente

*Nota. O valor da centralidade está sendo representado por escores z. Os nodos estão sendo ordenados de forma decrescente de acordo com seus escores em influência esperada.  
Strength = Força, ExpectedInfluence = Influência esperada.*

**Figura 6**

*Medidas de Centralidade para a Amostra Coletada Durante a Pandemia*Gráfico

Descrição gerada automaticamente

*Nota. O valor da centralidade está sendo representado por escores z. Os nodos estão sendo ordenados de forma decrescente de acordo com seus escores em influência esperada.  
Strength = Força, ExpectedInfluence = Influência esperada.*

Por fim, as Figuras 7 e 8 apresentam a estabilidade das medidas de centralidade força e influência esperada nas duas amostras. Percebe-se que na amostra coletada durante a pandemia, as amostras de reamostragem possuem menor estabilidade de correlação com a amostra original ao longo das reamostragens. Mesmo assim, sugere-se manter a interpretação de centralidade obtidas na amostra coletada durante a pandemia quando elas forem compatíveis aos resultados de centralidade encontrados na amostra coletada previamente à pandemia.

**Figura 7**

*Estabilidade de Medidas de Centralidade para a Amostra Coletada Previamente à Pandemia*Interface gráfica do usuário, Tabela

Descrição gerada automaticamente

*Nota. O eixo Y indica a correlação (r) entre os valores dos índices de centralidade originais e os valores dos índices de centralidade obtidos a partir de reamostragens. O eixo X indica quantos casos foram mantidos da amostra original, gerando a nova amostra. Esse tipo de reamostragem se chama case-dropping subset bootstrap (ver Epskamp et al., 2017). Assim, X = 90% denota que nessa amostra 90% dos casos da amostra original foram mantidos. X = 30% denota que apenas 30% dos casos da amostra original foram mantidos. Percebe-se que quantos menos casos da amostra original, menores são os valores de correlação dos índices de centralidade da amostra original com os índices de centralidade das amostras de bootstrapping.  
expectedInfluence = Influência esperada, strength = Força.*

**Figura 8**

*Estabilidade de Medidas de Centralidade para a Amostra Coletada Durante a Pandemia*Gráfico, Gráfico de linhas

Descrição gerada automaticamente

*Nota. O eixo Y indica a correlação (r) entre os valores dos índices de centralidade originais e os valores dos índices de centralidade obtidos a partir de reamostragens. O eixo X indica quantos casos foram mantidos da amostra original, gerando a nova amostra. Esse tipo de reamostragem se chama case-dropping subset bootstrap (ver Epskamp et al., 2017). Assim, X = 90% denota que nessa amostra 90% dos casos da amostra original foram mantidos. X = 30% denota que apenas 30% dos casos da amostra original foram mantidos. Percebe-se que quantos menos casos da amostra original, menores são os valores de correlação dos índices de centralidade da amostra original com os índices de centralidade das amostras de bootstrapping.  
expectedInfluence = Influência esperada, strength = Força.*

**Discussão**

Foi observado que a concienciosidade e abertura se conectaram com o trabalho significativo, atuando como mediadores entre este construto e o neuroticismo, a amabilidade e a extroversão. O trabalho significativo refere-se ao sentido que o trabalho possui para o indivíduo, precisando haver um alinhamento entre o trabalho e a base de crenças e valores do sujeito (Van den Heuvel et al., 2009; Tolfo & Piccinini, 2007; Morin, 2001). A consciensiosidade se caracteriza pela perseverança, organização, orientação a metas e ao sucesso. Podendo o indivíduo variar da organização e decisão, à negligência e indecisão em relação aos objetivos (Nunes et al., 2010; Rolland, 2002; Pervin & John, 2004). Em virtude do trabalho significativo, dentre outras características, propiciar o desenvolvimento profissional, compreende-se que esse se relaciona com a conscienciosidade pela necessidade do indivíduo em alcançar as metas e o sucesso. Tendo em vista que a conscienciosidade contribui para o indivíduo alcançar suas metas, essa atua como um mediador entre o trabalho significativo e as outras facetas da personalidade.

Já a abertura se define pela predisposição do indivíduo em buscar de forma deliberada vivenciar novas experiências (Nunes et al., 2010; Rolland, 2002). Neste fator o indivíduo pode alternar entre ter grande apreço pelas novas ideias, nos diversos campos, e sensibilidade artística, até serem conservadoras, com interesses menos amplos, se contentando com o que é rotineiro (Pervin & John, 2004; Nunes et al., 2010; McCrae & Sutin, 2009). O fator abertura se conecta com o trabalho significativo no âmbito dos valores e das crenças do indivíduo que em virtude da abertura, esse indivíduo está disposto a rever suas crenças e valores, promovendo assim um melhor alinhamento entre o trabalho e as suas crenças.

O fator Neuroticismo se caracteriza pela forma como o indivíduo interpreta, sente e lida com as questões da sua vida, o que se materializa na instabilidade emocional (Nunes et al., 2010). As redes durante a pandemia tiveram uma menor estabilidade, o que encontra ressonância com o atual momento pandêmico. Já que McGinty et al., ([2020](about:blank)) identificaram que nos Estados Unidos, 13,6% foi o índice de pessoas que demostraram sintomas de sofrimento psicológico grave, sendo que em 2018 esse mesmo índice era de 3,9%. Na Alemanha, um estudo identificou um aumento de 10% nos sintomas psicopatológicos (Schäfer et al., [2020](about:blank)). Além disso, Li et al. ([2020](about:blank)) realizaram uma análise com base no uso de palavras utilizadas nas redes sociais na China, antes e após o surgimento da pandemia. Os resultados demonstraram que houve um aumento da ansiedade e da depressão, apesar de ainda haver a presença reduzida da felicidade e satisfação com a vida. Estes achados se confirmam nos dados da amostra coletada durante a pandemia, a rede apresentou quatro de um total de cinco nodos de neuroticismo como obtendo altos valores negativos de influência, conforme segue: P24\_N (“Aborrecida”), P4\_N (“Pessimista”), P14\_N (“Insegura”) e P19\_N (“Ansiosa”). Tais resultados apontam para a influência e impacto da pandemia, tanto no neuroticismo quanto nos construtos relacionados ao trabalho e bem-estar.

**Referências**

Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between ‘workaholism’, basic needs satisfaction at work and personality. *European jornal of personality*, *24*: 3-17. [doi.org/10.1002/per.737](about:blank)

Bringmann, L. F., Elmer, T., Epskamp, S., Krause, R. W., Schoch, D., Wichers, M., Wigman, J. T. W., & Snippe, E. (2019). What do centrality measures measure in psychological networks? *Journal of Abnormal Psychology*, *128*(8), 892–903. doi.org/10.1037/abn0000446

Costa, P. T., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender diferences in personality traits across cultures: robust and surprising findings.  *Journal of Personality and Social Psychology*, *81*, 322-31. doi: 10.1037/0022-3514.81.2.322

Chughtai, A.A., & Buckley, F. (2008). Work engagement and its relationship with state and trait trust: A conceptual analysis. *Institute of Behavioural and Applied Management, 1,* 47-71. Recuperado de[https://psycnet.apa.org/record/2008-17318-003](about:blank)

Dalanhol, N., Freitas, C. P. P., Machado, W. L., Hutz, C. S., & Vazquez, A. C. (2017). Engajamento no trabalho, saúde mental e personalidade em oficiais de justiça. Psico, 48(2), 109-119. Recuperado de [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6072966](about:blank)

Dik, B., & Duffy, R. (2007). Calling and Vocation at Work. [*The Counseling Psychologist*](about:blank) 37(3):424-450, DOI: 10.1177/0011000008316430.

Epskamp, S., Cramer, A. O. J, Waldorp, L. J., Schmittmann, V. D., Borsboom, D. (2012). qgraph: Network visualizations of relationships in psychometric data. *Journal of Statistical Software, 48*(4), 1–18. [doi.org/10.18637/jss.v048.i04](about:blank)

Epskamp, S., & Fried, E. I. (2018). A tutorial on regularized partial correlation networks. *Psychological Methods, 23*(4), 617–634. [doi.org/10.1037/met0000167](about:blank)

Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2017). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavior Research Methods*, *50*(1), 195–212. doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1

Filho, N. H., Teixeira, M. A. P., Machado, W. L., & Bandeira, D. R. (2012). Marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade em adolescentes. *Psico-USF*, *17*(2),253-261. [doi.org/10.1590/S1413-82712012000200009](about:blank)

Foygel, R., & Drton, M. (2010). Extended Bayesian Information Criteria for gaussian graphical models. *Proceedings of the 23rd International Conference on Neural Information Processing Systems*, 604–612. arxiv.org/pdf/1011.6640.pdf

Friedman, J., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2008). Sparse inverse covariance estimation with the graphical lasso. *Biostatistics, 9*(3), 432–441. doi.org/10.1093/biostatistics/kxm045

Gillet, N., Austin, S., Fernet, C., Sandrin, E., Lorho, F., Brault, S., Becker, M. and Aubouin Bonnaventure, J. (2021), Workaholism, presenteeism, work–family conflicts and personal and work outcomes: Testing a moderated mediation model. J Clin Nurs. [doi.org/10.1111/jocn.15791](about:blank)

Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L.S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicol Reflex Crít*; *11*:395-411.

Landells, E. M., & Albrecht, S. L. 2019. Perceived Organizational Politics, Engagement, and Stress: The Mediating Influence of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology,* Vol. *10*. Doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01612.

Leonardo, M. G. L., Pereira, M. M., Valentini, F., Freitas, C. P. P., Damásio, B. F. (2019). Adaptação do Inventário de Sentido do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. Revista Brasileira de Orientação Profissional, jan. - jun. 2019, Vol. 20, No. 1, 79-89. [doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79](about:blank)

Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., Zhu, T. 2020. The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*, 2032. doi.org/10.3390/ijerph17062032

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S. A. (2009). Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage. London, UK: Blackwell.

McGinty, E. E., Presskreischer, R., Anderson, K. E., Han, H., & Barry, C. L. 2020. Psychological Distress and COVID-19–Related Stressors Reported in a Longitudinal Cohort of US Adults in April and July 2020. *JAMA* *324* (24): 2555–2557. doi: 10.1001 / jama.2020.21231

Machado, W. L., Vissoci, J., & Epskamp, S. (2015). Análise de rede aplicada à Psicometria e à avaliação psicológica. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira & C. M. Trentini (Org.). *Psicometria* (pp. 125-146). Porto Alegre: ArtMed.

McCrae, R. R., & Sutin, A. R. (2009). Openness to experience. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of individual differences in social behavior* (pp. 257–273). The Guilford Press.

May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37. doi.org/10.1348/096317904322915892

Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas, v. 41, n. 3, p. 8-19.

Nunes, C. H. S. S, Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo; 2010.

Kahn, W. A., & Fellows, S. (2013). Employee engagement and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (p. 105–126). *American Psychological Association*. [doi.org/10.1037/14183-006](about:blank)

Pérez-Fuentes, M. del C., Jurado, M. del M. M., Martínez, A. M., & Linares, J. J. G. 2019. Burnout and Engagement: Personality Profiles in Nursing Professionals. *Journal of Clinical Medicine*. Vol. *8*(3), 286. [doi.org/10.3390/jcm8030286](about:blank)

Pervin, L. A., & John, O. P. Personalidade: teoria e pesquisa. 8a Ed. Porto Alegre: Editora Artmed; 2004.

R Core Team. (2020). R: A language and environment for statistical computing (Versão 4.0.3) [Programa de computador]. *R Foundation for Statistical Computing*. https://www.R-project.org/

Robinaugh, D. J., Millner, A. J., & McNally, R. J. (2016). Identifying highly influential nodes in the complicated grief network. *Journal of Abnormal Psychology, 125*(6), 747-757. doi.org/10.1037/abn0000181

Robledo, E.; Zappalà, S.; Topa, G. 2019. Job Crafting as a Mediator between Work Engagement and Wellbeing Outcomes: A Time-Lagged Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, *16*, 1376. [doi.org/10.3390/ijerph16081376](about:blank)

Sayan, İ. (2021). El papel mediador del uso de la emoción en la asociación entre rasgos de personalidad y adicción al trabajo. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, *37*(2), 221-232. doi.org/10.6018/analesps.451711

Schäfer, S. K., Soppa, M. R., Schanz, C. G., Staginnus, M., Göritz, A. S., & Michael, T. (2020). Impact of COVID-19 on public mental health and the buffering effect of a sense of coherence. *Psychotherapy and Psychosomatics*, *89*(6), 386–392. doi.org/10.1159/000510752

[Schaufeli, W.B.](about:blank) (2016), "Heavy work investment, personality and organizational climate", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. *31* No. 6, pp. 1057-1073. [doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259](about:blank)

[Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.](about:blank) doi:[10.1002/job.248](about:blank)

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, *66* (4), 701–716.

[doi.org/10.1177/0013164405282471](about:blank)

Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analysis approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.

[doi.org/10.1023/A:1015630930326](about:blank)

[Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. Bauer & O. Hämmig (Eds), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.](about:blank) doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\_4

Schmittmann, V. D., Cramer, A. O. J., Waldorp, L. J., Epskamp, S., Kievit, R. A., & Borsboom, D. (2013). Deconstructing the construct: A network perspective on psychological phenomena. *New Ideas in Psychology, 31*(1), 43-53. doi.org/10.1016/j.newideapsych.2011.02.007

Seligman, M. E. P. Florescer. Tradução Cristina Paixão Lopes – *5ᵃ* impressão, pg 218 – Rio de janeiro: Objetiva, 2011.

Simonet, D. V., & Castille, C. M. (2020). The search for meaningful work: A network analysis of personality and the job characteristics model, Personality and Individual Differences, volume *152*. ISSN 0191-8869. doi.org/10.1016/j.paid.2019.109569.

Spagnoli, P., Haynes N. J., Kovalchuk, L. S., Clark. M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, Workaholism, and Job Performance: Uncovering Their Complex Relationship. International journal of environmental research and public health. Sep 8; *17*(18):6536. doi: 10.3390/ijerph17186536. PMID: 32911764; PMCID: PMC7557789.

Steger, M. F. (2017). Creating Meaning and Purpose at Work. In L. G. Oades, M. F. Steger, A. D. Fave, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (pp. 60–81). [doi.org/10.1002/9781118977620.ch5](about:blank)

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, *20*, 322–337. [doi.org/10.1177/1069072711436160](about:blank)

Van Den Heuvel, M., Demerouti, E., Schreurs, B.H.J., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2009), "Does meaning‐making help during organizational change? Development and validation of a new scale", *Career Development International*, Vol. *14* No. 6, pp. 508-533. [doi.org/10.1108/13620430910997277](about:blank)

Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C., Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica, 17*(1), 69-78. [doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288](about:blank)

[Wang, C. H.](about:blank) & [Chen, H. T.](about:blank) (2020), "Relationships among workplace incivility, work engagement and job performance", *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, Vol. *3* No. 4, pp. 415-429. [doi.org/10.1108/JHTI-09-2019-0105](about:blank)

Wood, J., Jihye, O., Park, J., & Kim, W. (2020) The relationship between work engagement and work–life balance in organizations:a review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, *19* (3). pp. 240-262.