



SÍNDROME DE BURNOUT E SEUS EFEITOS NO DESEMPENHO GERENCIAL: UMA ANÁLISE BIBLIOMÉTRICA DAS PESQUISAS PUBLICADAS EM PERIÓDICOS INTERNACIONAIS

A bibliometric analysis of Burnout Syndrome and its impact on managerial performance in international research

Síndrome de Burnout y sus efectos en el desempeño gerencial: un análisis bibliométrico de las investigaciones publicadas en revistas internacionales

^{1*} Ricardo Santana de Almeida, ² Debora Pinheiro Santana de Almeida, ³ Udo Strassburg, & ⁴ Vinicius Abílio Martins

¹ Ciências Contábeis da Faculdade Educacional de Medianeira - UDC ^{2 3 4} UNIOESTE

¹ ricardo.s.almeida1@hotmail ² deborapinheirodasilva94@gmail.com ³ udo.strassburg@unioeste.br

⁴ vinicius.martins@unioeste.br

ARTIGO INFO.

Recebido: 13.10.2025

Aprovado: 22.01.2026

Disponibilizado: 04.03.2026

PALAVRAS-CHAVE: Bibliometria, Burnout, Desempenho, Lei Bradford, Lei Zipf

KEYWORDS: Bibliometrics, Burnout, Performance, Bradford Law, Zipf Law

PALABRAS CLAVE: BIBLIOMETRÍA; Burnout; Desempeño; Ley de Bradford; Ley de Zipf.

*Autor Correspondente: Almeida, R. S. de.

RESUMO

Ao se desenvolver uma pesquisa, conhecer o estado da arte dos estudos mostra-se relevante, pois permite compreender a evolução de determinado tema e auxilia na seleção de materiais científicos pertinentes. Diante disso, o objetivo deste estudo foi analisar o estado da arte das pesquisas que investigam o impacto da síndrome de burnout no desempenho gerencial. A bibliometria foi adotada como procedimento metodológico, por se basear em técnicas matemáticas e estatísticas voltadas à análise de publicações científicas. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, bibliográfica e de abordagem quantitativa. Para a coleta de dados, utilizou-se o método Knowledge Development Process – Constructivist (ProKnow-C), que resultou na construção de um portfólio bibliográfico composto por 45 artigos científicos internacionais. A análise dos dados foi conduzida com base na Lei de Bradford, para identificação da relevância dos periódicos, e na Lei de Zipf, para análise da frequência das palavras-chave. Os resultados evidenciam um crescimento expressivo das publicações nos últimos dois anos, que representam 27% do total analisado, além da concentração das pesquisas em periódicos como o Journal of Organizational Behavior e o Journal of Applied Psychology. Conclui-se que o tema tem ganhado relevância recente na literatura internacional, reforçando a importância da compreensão dos efeitos da síndrome de burnout sobre o desempenho gerencial no contexto organizacional.

ABSTRACT

When conducting research, understanding the state of the art is essential, as it enables the identification of the evolution of a given topic and supports the selection of relevant scientific literature. Accordingly, this study aims to analyze the state of the art of research that investigates the

impact of burnout syndrome on managerial performance. Bibliometrics was adopted as the methodological approach, as it is based on mathematical and statistical techniques applied to the analysis of scientific publications. This study is characterized as descriptive, bibliographic, and quantitative. Data collection was carried out using the Knowledge Development Process – Constructivist (ProKnow-C), resulting in a bibliographic portfolio consisting of 45 international scientific articles. Data analysis was based on Bradford's Law, to assess journal relevance, and Zipf's Law, to examine keyword frequency. The results reveal a significant increase in publications over the last two years, accounting for 27% of the total analyzed studies, as well as a concentration of publications in journals such as the Journal of Organizational Behavior and the Journal of Applied Psychology. The findings indicate a growing academic interest in the relationship between burnout syndrome and managerial performance in the organizational context.

RESUMEN

Al realizar una investigación, comprender el estado del arte es esencial, ya que permite identificar la evolución de un tema dado y apoya la selección de literatura científica relevante. Por ello, este estudio pretende analizar el estado del arte de la investigación que investiga el impacto del síndrome de agotamiento en el rendimiento de la gestión. La bibliometría fue adoptada como enfoque metodológico, ya que se basa en técnicas matemáticas y estadísticas aplicadas al análisis de publicaciones científicas. Este estudio se caracteriza por ser descriptivo, bibliográfico y cuantitativo. La recopilación de datos se llevó a cabo utilizando el Proceso de Desarrollo del Conocimiento – Constructivista (ProKnow-C), lo que resultó en un portafolio bibliográfico compuesto por 45 artículos científicos internacionales. El análisis de datos se basó en la Ley de Bradford, para evaluar la relevancia en revistas, y en la Ley de Zipf, para examinar la frecuencia de palabras clave. Los resultados revelan un aumento significativo en las publicaciones en los últimos dos años, representando el 27% del total de estudios analizados, así como una concentración de publicaciones en revistas como el Journal of Organizational Behavior y el Journal of Applied Psychology. Los resultados indican un creciente interés académico en la relación entre el síndrome de agotamiento y el rendimiento gerencial en el contexto organizacional.

INTRODUÇÃO

Em um cenário de crescente globalização e competitividade, as organizações, independentemente do porte, precisam contar com o apoio de profissionais qualificados para orientá-las (Oliveira & Benetti, 2016). Nesse contexto, o papel do contador se transforma: ele não é mais apenas um cumpridor das obrigações fiscais, mas um consultor que fornece informações claras e relevantes para a tomada de decisão (Oliveira & Benetti, 2016).

A profissão contábil está em constante transformação, porém muitos profissionais ainda se dedicam, principalmente, ao cumprimento das obrigações fiscais impostas pelo governo, o que demanda muito tempo e atenção. Além disso, esses profissionais precisam atender às necessidades dos empresários, o que pode gerar estresse organizacional.

O estresse ocupacional é uma reação negativa do indivíduo quando ele se sente incapaz de lidar com as exigências de seu trabalho (Beuren & Oliveira, 2020). O estresse é provocado pela percepção de estímulos que causam emoções intensas e alteram o equilíbrio do organismo, desencadeando um processo de adaptação caracterizado pelo aumento da adrenalina, que afeta diversos sistemas do corpo, incluindo a saúde física e mental (David et al., 2020).

O trabalho pode ser uma fonte de estresse para muitas pessoas, dependendo de fatores internos e externos, como demanda excessiva, clima organizacional e expectativas pessoais (Silva, 2019). Quando a demanda é muito elevada, o trabalhador pode desenvolver a Síndrome de Burnout, que consiste em um estado de esgotamento físico e emocional causado pelo estresse crônico no trabalho (Beuren & Oliveira, 2020).

A Síndrome de Burnout caracteriza-se por três dimensões: i) exaustão, relacionada ao sentimento de fadiga e desgaste; ii) cinismo, associado à atitude de indiferença e desapego em relação ao trabalho; e iii) redução da realização pessoal, expressa pela sensação de baixa autoeficácia e insatisfação com os resultados do trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Costa et al., 2012). Alguns fatores que podem influenciar o desenvolvimento da síndrome são gênero (Benevides-Pereira, 2012), idade (Carlotto, 2006), escolaridade (Carlotto, 2006), renda (Carlotto, 2011) e número de clientes (Carlotto, 2006).

A Síndrome de Burnout pode afetar negativamente o desempenho dos contadores, sendo importante compreender como ela se relaciona com o desempenho desses profissionais. Para isso, é necessário avaliar o desempenho gerencial de forma individualizada, levando em consideração as diferenças entre os indivíduos e os contextos organizacionais (Mahoney, Jerdee & Carroll, 1963; Zonatto, 2014). O desempenho gerencial é uma medida que reflete a qualidade e a eficiência das atividades gerenciais realizadas por um indivíduo dentro da organização (Schermerhorn Jr., Hunt & Osborn, 1999; Zonatto, 2014; Guidini, 2015).

Diante da relação entre a Síndrome de Burnout e o desempenho gerencial, a presente pesquisa visa responder à seguinte problemática: Quais são as principais características dos artigos científicos sobre a Síndrome de Burnout e desempenho profissional publicados em periódicos internacionais? Como objetivo, o artigo realiza uma análise bibliométrica sobre a Síndrome de Burnout, por meio da aplicação do Knowledge Development Process – Constructivist (ProKnow-C).

A Síndrome de Burnout é um fenômeno psicossocial que afeta profissionais que lidam com situações de estresse crônico no trabalho, caracterizado por exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal. Essa síndrome pode gerar consequências

negativas tanto para a saúde física e mental dos trabalhadores quanto para a produtividade e a qualidade das organizações. O desempenho gerencial é uma dimensão essencial para o sucesso das empresas, pois envolve habilidades de liderança, comunicação, planejamento, tomada de decisão e resolução de problemas. Contudo, pouco se sabe sobre como a Síndrome de Burnout afeta desempenho dos gestores e quais fatores influenciam essa relação.

REFERENCIAL TEÓRICO

SÍNDROME DE BURNOUT E DESEMPENHO GERENCIAL

Burnout significa “estar em chamas” e refere-se ao desgaste provocado por atividades que exigem muita energia, gerando decepção e exaustão no trabalho (Freudenberger, 1974). O termo burnout ficou conhecido a partir do romance Burn-Out Case, de Greene, publicado em 1961 (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). As primeiras pesquisas sobre o tema foram realizadas nos Estados Unidos, na década de 1970, com profissionais da área da saúde, com o objetivo de compreender seu sofrimento ocupacional (Freudenberger, 1974). A partir da década de 1980, os estudos tornaram-se mais empíricos e sistemáticos (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Atualmente, estudos sobre burnout abarcam outros grupos profissionais, além da área da saúde. Pesquisas envolvem: discentes (Schaufeli et al., 2002; Martinez & Pinto, 2005; Carlotto & Câmara, 2006; Costa et al., 2012), docentes (Maslach et al., 1986; Carlotto & Câmara, 2004; Carlotto & Palazzo, 2006; Rodriguez et al., 2014) e profissionais (Maslach et al., 1986; Francis et al., 2004; Emília et al., 2013).

O burnout é uma síndrome relacionada ao estresse no trabalho, composta por 3 dimensões: exaustão, despersonalização e baixa realização pessoal (Martínez & Pinto, 2005; Maslach & Jackson, 1981). Segundo Maslach e Jackson (1981), “quando os recursos emocionais se esgotam, os trabalhadores sentem que não podem mais se envolver psicologicamente no trabalho”. Sendo seu processo gradual e contínuo (França, 1987, apud Carlotto, 2002).

A exaustão corresponde à sensação de fadiga física e mental (Silva & Vieira, 2015), sendo considerada a dimensão mais evidente e frequente da síndrome (Maslach, 2001). Shiron (1989) defende que a exaustão é tão intensa que torna as demais dimensões irrelevantes. No entanto, a exaustão, isoladamente, não é suficiente para caracterizar o burnout, pois pode ocorrer como um fenômeno independente (Maslach, 2001). Além disso, a exaustão não se limita a um estado emocional, mas pode contribuir para o afastamento do indivíduo de suas atividades laborais (Maslach, 2001).

De acordo com Maslach (2001), “dentro dos serviços humanos, as demandas emocionais do trabalho podem esgotar a capacidade de um prestador de serviço de se envolver e responder às necessidades dos destinatários do serviço”. A despersonalização está associada à ausência de empatia no atendimento às pessoas que recebem os serviços prestados (Maslach, Jackson & Leiter, 2010) e manifesta-se, frequentemente, como consequência da exaustão emocional (Guimarães, 2014).

A terceira dimensão da Síndrome de Burnout está ligada à autocrítica que, quando severa, pode ocasionar baixa realização pessoal (Guimarães, 2014). A baixa realização pessoal manifesta-se pela diminuição do sentimento de benefício ou recompensa percebida em relação ao esforço despendido no trabalho (Maslach et al., 2010).

A Síndrome de Burnout, em razão de seu vínculo com o estresse no ambiente de trabalho, pode exercer impacto significativo sobre o desempenho dos colaboradores. Esse cenário contribuiu para o desenvolvimento de mecanismos voltados à avaliação do desempenho individual, com o objetivo de promover o alcance dos objetivos organizacionais de maneira mais eficaz e eficiente, movimento que passou a ganhar maior relevância a partir da década de 1980 (Chiesa & Masella, 1996; Cedergren, Wall & Norström, 2010).

As pesquisas sobre avaliação de desempenho revelam-se multidisciplinares, envolvendo áreas como sistemas de informação, gestão, sociologia e psicologia (Van Camp & Braet, 2015). Como resultado, diversos modelos de avaliação de desempenho foram desenvolvidos (Van Camp & Braet, 2015), entre eles a avaliação do desempenho gerencial.

O desempenho gerencial é uma métrica individual que avalia a eficácia das atividades gerenciais no contexto organizacional (Mahoney, Jerdee & Carroll, 1963; Zonatto, 2014). Ele está diretamente relacionado à forma como o indivíduo executa suas tarefas dentro da empresa, considerando que os gerentes são responsáveis por uma ampla variedade de atividades (Schermerhorn Jr., Hunt & Osborn, 1999; Zonatto, 2014; Guidini, 2015). Já o desempenho organizacional varia de acordo com tarefas específicas exercidas, e gerentes, em geral, são avaliados com base em sua contribuição para o conjunto organizacional, o que pode tornar a avaliação de desempenho um processo complexo (Boyatzis, 1982). Conforme observado por Guidini (2015), “gerentes eficazes criam oportunidades para que indivíduos e grupos contribuam para a organização e, ao mesmo tempo, tenham satisfação pessoal”.

BIBLIOMETRIA

No desenvolvimento da pesquisa, surgiu a necessidade de reunir materiais para sua execução, sendo, por vezes, um grande desafio para os pesquisadores encontrá-los e agrupá-los (Santos & Kobashi, 2009). “Esse lado desafiador vem sendo compensado, porém, pela criação de métodos e técnicas de tratamento, análise e visualização da informação, de naturezas diversas, baseados em princípios estatísticos e/ou linguísticos” (Santos & Kobashi, 2009).

Modelos de métricas são utilizados em diversas áreas do conhecimento, como a biometria na biologia, a econometria na economia e a sociometria nas relações sociais, sendo esta última aplicada na sociologia, psicologia, educação e administração (Alvarado, 1984). Nesse contexto, surge na biblioteconomia a bibliometria, que consiste na aplicação de modelos matemáticos e estatísticos a livros e outros meios de comunicação escrita (Alvarado, 1984).

A bibliometria preconiza métodos e técnicas quantitativas para analisar e avaliar produção e comunicar e usar informação científica. Com origem em Pritchard (1969), definiu-se como ferramenta voltada à gestão de bibliotecas e instituições relacionadas à informação. Como método, traz regras básicas fundamentadas: Lei de Bradford (produtividade de periódicos), Lei de Lotka (produtividade científica de autores) e Lei de Zipf (frequência de palavras).

Figura 1. Lei básica da Bibliometria e suas interações



A Lei de Bradford estabelece que os periódicos que publicam artigos sobre um determinado tema podem ser classificados em grupos ou zonas, conforme a frequência e a relevância dessas publicações. Para isso, basta ordenar os periódicos do mais ao menos produtivo em relação ao tema e calcular a quantidade de artigos que corresponde a um terço do total. O primeiro grupo ou zona, que contém essa quantidade de artigos, é chamado de núcleo, pois representa os periódicos mais especializados no tema. Os demais grupos ou zonas, que também contêm a mesma quantidade de artigos que o núcleo, são as extensões, pois abrangem periódicos menos específicos ou mais diversificados (Araújo, 2006).

A produtividade dos autores de artigos científicos em uma determinada área do conhecimento pode ser estimada pela lei do quadrado inverso, proposta por Lotka (1926) (Santos & Kobashi, 2009). Essa lei afirma que existe uma relação inversa entre o número de pesquisadores e o número de publicações que eles produzem. Assim, poucos cientistas são muito produtivos, enquanto a maioria apresenta menor produtividade (Santos & Kobashi, 2009). A Segunda Lei de Zipf enuncia que, em um determinado texto, várias palavras de baixa frequência de ocorrência (alta ordem de série) apresentam mesma frequência (Guedes, 2012).

ESTUDOS ANTERIORES

Este estudo analisa a evolução das publicações sobre o tema Justiça Organizacional no Brasil ao longo dos últimos dez anos. O artigo discute a importância desse tema para a compreensão do comportamento humano nas organizações e sua relação com o comprometimento organizacional, a satisfação no trabalho, a saúde do trabalhador, o esgotamento profissional e o comportamento do consumidor. No entanto, o estudo revela que o interesse pela Justiça Organizacional é limitado em termos do número de artigos apresentados em eventos nacionais analisados e que o tema não tem despertado grande interesse por parte dos pesquisadores no país (Battistella et al., 2012).

A metodologia consistiu em uma análise bibliométrica das publicações sobre Justiça Organizacional no Brasil nos últimos 10 anos. Identificou-se que em 2011 houve maior número de publicações sobre Justiça Organizacional. Além disso, identificou-se autores com maior número de publicações sobre o tema, bem como diferentes modelos de justiça empregados, sendo o modelo quadridimensional o mais usual (Battistella et al., 2012). O evento com maior número de publicações foi o EnANPAD, destacando a relevância da Justiça Organizacional e escassez de estudos no país, indicando assim a necessidade de ampliação das pesquisas nessa área no campo da gestão (Battistella et al., 2012).

Tomaz et al. (2019) apresentam estudo bibliométrico sobre a avaliação de desempenho e eficiência de cooperativas de crédito e bancos públicos e privados (2009 a 2013). Abordam a importância dessas instituições financeiras no sistema bancário brasileiro e necessidade de mensurar seu desempenho (Tomaz et al., 2019). Avaliou-se fatores como, número de publicações, áreas de conhecimento dos autores, redes de colaboração entre pesquisadores e palavras-chave mais usadas. Viu-se com isso que muitos estudos utilizam metodologias de mensuração e análise de desempenho, sendo o sistema PEARLS muito usado, baixo número de publicações sobre o tema, e predominância nas áreas de Administração, Economia e Contabilidade. Além disso, identificou-se uma rede de autores isolada, com baixa cooperação entre pesquisadores.

Já Ferreira et al. (2016) versam sobre o estresse ocupacional em trabalhadores da área da saúde. Analisaram a produção científica sobre o tema, identificando causas e consequências

e sugerindo medidas preventivas. Indicaram crescimento no número de publicações a partir de 2010, sendo as principais causas do estresse ocupacional: carga horária excessiva, falta de recursos, condições inadequadas de trabalho e trabalho em turnos. Como consequências: estresse, burnout, queixas psicossomáticas e prejuízos no desempenho do trabalho.

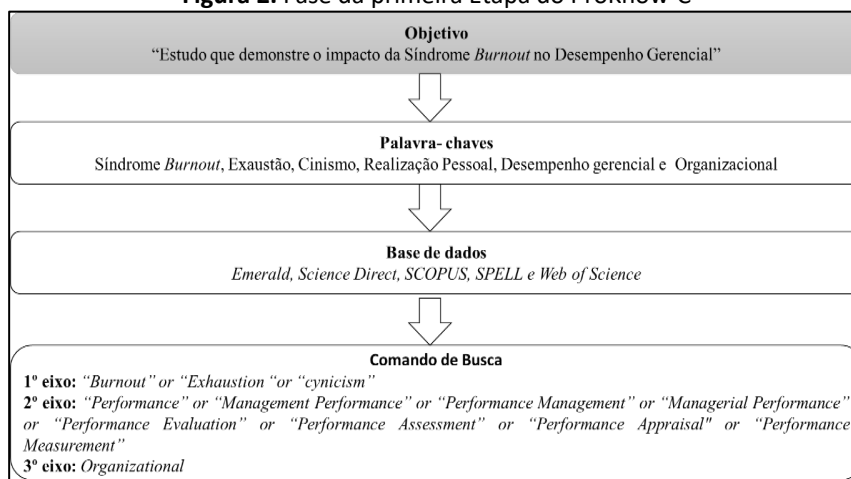
METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como exploratória-descritiva, tendo sido analisada, de maneira quantitativa, parte da literatura relacionada aos estudos sobre a Síndrome de Burnout e seu impacto sobre o desempenho no contexto organizacional. Por se tratar de dados secundários, provenientes de estudos já publicados, fez-se necessária a realização de uma pesquisa bibliográfica e, para a análise, a aplicação de um levantamento bibliométrico.

Utilizou-se assim o Knowledge Development Process - Constructivist (ProKnow-C), metodologia desenvolvida no LabMCDA-C (Laboratório de Metodologias de Apoio à Decisão Construtivista), com finalidade de suporte metodológico para formação de um portfólio bibliográfico, a partir do qual são realizadas análises (Tasca et al., 2010). Método reconhecido por sua aplicação, tanto em levantamentos bibliométricos, quanto em revisões sistemáticas. E é dividido em 3 macro etapas: i) seleção de artigos brutos; ii) filtragem do banco de dados de artigos; e iii) seleção do portfólio bibliográfico (Matos & Petri, 2015).

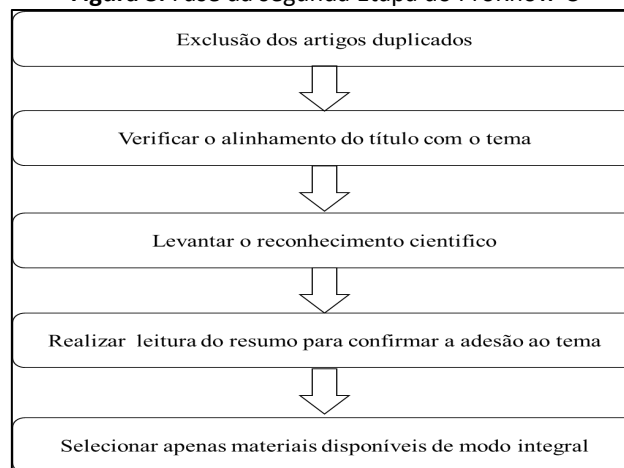
Na primeira etapa definiu-se as palavras formadoras de cada eixo de pesquisa. 1º eixo, estabeleceu-se termos relacionados a Síndrome de Burnout: “Burnout” or “Exhaustion” or “Cynicism”. No 2º eixo, desempenho gerencial: “Performance” or “Management Performance” or “Performance Management” or “Managerial Performance” or “Performance Evaluation” or “Performance Assessment” or “Performance Appraisal” or “Performance Measurement”. No 3º eixo delimitou-se o ambiente organizacional: “Organizational”. Com essas definições, a próxima etapa consistiu na seleção da Base de Dados (BD), na área de Ciências Sociais Aplicadas (Figura 2).

Figura 2. Fase da primeira Etapa do ProKnow-C



Fonte: Adaptado de “Processo de investigação e análise bibliométrica: avaliação da qualidade dos serviços bancários” de L. Ensslin, S. R. Ensslin e H. M. Pinto 2015 do periódico RAC, 17 p.336.

Após realização das etapas (Figura 3), obteve-se um total de 2.307 artigos, sendo 923 na Scopus, 859 na WoS, 500 na Emerald, 25 na Science Direct e nenhuma ocorrência na base SPELL. Após, procedeu-se o teste de aderência com objetivo de verificar se as palavras-chave utilizadas eram suficientes ou se teria necessidade de acrescentar ou alterar termos. Após a leitura de sete resumos de artigos selecionados de maneira aleatória, concluiu-se que não haveria necessidade de realizar procedimentos de alteração ou inclusão.

Figura 3. Fase da segunda Etapa do ProKnow-C

Fonte: Recuperado de “Processo de investigação e análise bibliométrica: avaliação da qualidade dos serviços bancários” de L. Ensslin, S. R. Ensslin e H. M. Pinto 2015 do periódico RAC, 17 p.336.

Para a realização da etapa (Figura 3), importou-se o portfólio de artigos brutos para o gerenciador bibliográfico EndNote, no qual foram identificados e excluídos 97 artigos duplicados. Em seguida, procedeu-se à leitura dos títulos para verificar o alinhamento com o tema da pesquisa, resultando em um total de 279 artigos. Posteriormente, elaborou-se uma planilha com o objetivo de identificar o grau de representatividade científica de cada estudo, com o auxílio do Google Acadêmico, no qual levantou-se o quantitativo de citações por obra. Após levantamento do número de citações, fixou-se um valor representativo correspondente a 70% das citações dos trabalhos, resultando em 35 artigos, representando 12,68% do total. Já os artigos não selecionados foram inseridos em um portfólio adicional, com objetivo de avaliar seu potencial científico, elegendo aqueles publicados entre 2021 a 2023. Isso resultou na inclusão de mais 17 artigos. Com a leitura dos resumos dos 60 artigos, (portfólio provisório), selecionou-se 45 alinhados ao objetivo da pesquisa para última etapa, consistindo na verificação da disponibilidade dos textos para leitura integral. Assim, os 45 compuseram o portfólio bibliográfico final (Tabela 1). Ademais, apresentar-se-á análise do portfólio bibliográfico, analisando as dimensões: perspectivas, objetivos, limitações motivadoras, metodologias e principais resultados.

Tabela 1. Portfólio Bibliográfico dos Artigos

Id	Autor	Título
1	Avey et al. (2011)	Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance
2	Byrne & Hochwarter (2008)	Perceived organizational support and performance: relationships across levels of organizational cynicism
3	Corbeau et al. (2023)	The link between burnout and job performance: a meta-analysis
4	George et al. (2023)	Self-compassion, performance, and burnout: surfacing an unknown work construct
5	Goodwin et al. (2011)	Relationships between emotional labor, job performance, and turnover
6	Goodwin et al. (2011)	Relationships between emotional labor, job performance, and turnover
7	Gupta & Kumar (2012)	Impact of performance appraisal justice on employee engagement: a study of Indian professionals
8	Halbesleben & Bowler (2007)	Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation
9	Halbesleben & Wheeler (2011)	I owe you one: coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion–performance relationship
10	Hoon Song et al. (2012)	Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: mediating effects of employees' work engagement
11	Karatepe (2013)	The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: the mediation of emotional exhaustion
12	Kotorri Dushi (2023)	Transnational business services, cultural transformation/identity, and employee performance: with special focus on migration experience and emigration plan
13	Kroon et al. (2009)	Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: two counteracting mediating mechanisms compared
14	Kurian & Thomas (2022)	Importance of positive emotions in software developers' performance: a narrative review
15	Lackritz (2004)	Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues
16	LePine et al. (2004)	Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance
17	Lynch et al. (1999)	Perceived organizational support: inferior versus superior performance by wary employees

18	Mousa & Kamel (2022)	Organizational performance assessment based on psychological empowerment and employee engagement: PCA-DEA-SEM approach
19	Naqshbandi et al. (2023)	The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace
20	Neves Mesdaghinia et al. (2018)	Time sizing proximity and perceived organizational support: contributions to employee well-being and extra-role performance
21	Penney et al. (2011)	A review of personality and performance: identifying boundaries, contingencies, and future research directions
22	Petrou et al. (2012)	Crafting a job daily: contextual correlates and the link to work engagement
23	Reed et al. (2023)	How resilience and wellness behaviors affected burnout and academic performance of first-year pharmacy students during Covid-19
24	RJ Singh et al. (2022)	Effect of motivating language on employee performance: mediating role of organizational citizenship behavior and employee engagement in the healthcare sector
25	Salanova et al. (2005)	Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate
26	Sharma & Dhar (2016)	Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment
27	Shim (2010)	Factors influencing child welfare employee's turnover: focusing on organizational culture and climate
28	Shin & Hur (2021)	When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement, and job performance
29	Shuck et al. (2014)	Human resource development practices and employee engagement: examining the connection with employee turnover intentions
30	Simmons et al. (2009)	Secure attachment: implications for hope, trust, burnout, and performance
31	Sliter et al. (2012)	The employee as a punching bag: the effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance
32	Stempel et al. (2022)	Never off duty-the role of supervisors in the relationship between extended availability, subordinate strain, and job performance
33	Tang et al. (2022)	The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: a cross-sectional study
34	Taris (2006)	Is there a relationship between burnout and objective performance? a critical review of 16 studies
35	Taris & Schreurs (2009)	Well-being and organizational performance: an organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis
36	Thomas & Lankau (2009)	Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout
37	Tims et al. (2015)	Job crafting and job performance: a longitudinal study
38	Van De Voorde & Beijer (2015)	The role of employee hr attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes
39	Van Den Bosch & Taris (2014)	The authentic worker's well-being and performance: the relationship between authenticity at work, well-being, and work outcomes
40	Van Gelderen et al. (2017)	Emotional labor among police officers: a diary study relating strain, emotional labor, and service performance
41	Waqar et al. (2023)	High-performance work systems and coping strategies in regulating burnout and safety workarounds in the healthcare sector
42	Xu et al. (2012)	Abusive supervision and work behaviors: the mediating role of LMX
43	Zhang et al. (2023)	The double-edged sword effect of high-performance work systems: investigating when and why high-performance work systems promote versus inhibit employee organizational citizenship behaviors
44	Zia et al. (2023)	Committed, healthy, and engaged? Linking servant leadership and adaptive performance through sequential mediation by job embeddedness and burnout
45	Zimmerman (2008)	Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Tabela 2 apresenta a quantidade de publicações de artigos por ano, relacionada à média de citações, sendo emitidos, em média, 1,314 artigos por ano. Destaca-se o ano de 2023, com oito publicações, o que representa 17,39%, seguido dos anos de 2012 e 2022, com cinco artigos publicados em cada um, correspondendo a 10,86% cada. Os anos de 2009 e 2011 apresentaram quatro artigos publicados em cada período, o que equivale a 8,69% por ano. Quanta à quantidade de citações, observou-se nove artigos sem nenhuma citação.

O artigo “Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate”, (2005), exibiu um total de 3.907 citações. Seu objetivo foi analisar o papel mediador do clima de serviço no desempenho dos funcionários e fidelização de clientes. Já em 2022 e 2023, identificou-se 9 artigos sem citações. Ainda assim, nos últimos 2 anos, o tema voltou a ser objeto de investigação, evidenciando a importância de compreender como essas duas variáveis se relacionam no ambiente organizacional.

Tabela 2 Publicação por ano vs. quantidade de citação

Frequência de citação																																						
	0	1	3	4	19	61	133	163	167	288	307	324	329	331	355	362	392	405	413	428	429	435	436	448	484	578	610	761	792	881	1166	1170	1271	2732	3907	Total		
1999	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
2003	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2007	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
2009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
2010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2011	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	4	
2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
2013	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	
2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	
2015	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2018	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2020	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2021	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2022	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	
2023	3	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	
Total	8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	

Na Tabela 3, a análise baseia-se na Lei de Bradford da bibliometria, avaliando a relevância dos periódicos na disseminação do conhecimento, sobre um determinado assunto (Dornelles, Souza & Pain, 2023). Organizou-se assim os periódicos em 3 zonas, equivalentes a um terço das publicações. Zona 1 os que mais publicam sobre a temática; Zona 2 intermediária; e Zona 3 com menor número de publicações, caracterizando baixa disseminação (Pinheiro, 1983).

Tabela 3. Publicação por periódicos – Lei de Bradford

Periódico	Quantidade Artigo	Percentual	Zona
<i>Journal Of Organizational Behavior</i>	5	10,87%	1
<i>Journal Of Applied Psychology</i>	3	6,52%	1
<i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i>	2	4,35%	1
<i>Human Resource Development Quarterly</i>	2	4,35%	1
<i>Human Resource Management</i>	2	4,35%	1
<i>Journal of Accounting & Organizational Change</i>	2	4,35%	1
<i>Open Cultural Studies</i>	2	4,35%	2
<i>Personnel Review</i>	2	4,35%	2
<i>Work & Stress</i>	1	2,17%	2
<i>American Journal of Pharmaceutical Education</i>	1	2,17%	2
<i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>	1	2,17%	2
<i>Children And Youth Services Review</i>	1	2,17%	2
<i>Employee Relations</i>	1	2,17%	2
<i>Group & Organization Management</i>	1	2,17%	2
<i>Human Resource Management Review</i>	1	2,17%	2
<i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	1	2,17%	2
<i>Journal of Business and Psychology</i>	1	2,17%	2
<i>Journal of Change Management</i>	1	2,17%	2
<i>Journal of Leadership & Organizational Studies</i>	1	2,17%	3
<i>Journal of Managerial Psychology</i>	1	2,17%	3
<i>Journal of Modelling in Management</i>	1	2,17%	3
<i>Journal of Nursing Management</i>	1	2,17%	3
<i>Journal of Vocational Behavior</i>	1	2,17%	3
<i>Mrev Management Revue</i>	1	2,17%	3
<i>Organisational Citizenship Behaviour</i>	1	2,17%	3
<i>Organization Studies</i>	1	2,17%	3
<i>Personnel Psychology</i>	1	2,17%	3
<i>Sage Open Nursing</i>	1	2,17%	3
<i>Teaching And Teacher Education</i>	1	2,17%	3
<i>The International Journal of Human Resource Management</i>	1	2,17%	3
<i>The Journal of Psychology</i>	1	2,17%	3
<i>The Learning Organization</i>	1	2,17%	3
<i>Theoretical Issues in Ergonomics Science</i>	1	2,17%	3
Total	45	100,00%	

Observa-se um total de 33 periódicos com publicações envolvendo a Síndrome de Burnout e o desempenho gerencial. A zona de maior produtividade é composta por seis periódicos (18,18%), totalizando 16 publicações (34,78%), com destaque para o periódico *Journal of*

Organizational Behavior, com cinco artigos, e o *Journal of Applied Psychology*, com três artigos publicados. A segunda zona, caracterizada por grau intermediário de publicação, reúne 12 periódicos (36,36%). Já a zona de menor produtividade é composta por 15 periódicos (45,45%).

A Lei de Bradford propõe que, com o surgimento de um tema de pesquisa, os artigos tendem a ser submetidos a periódicos que se mostram mais coerentes com a temática. Uma vez aceitos, esses periódicos passam a concentrar um número maior de publicações à medida que o tema se desenvolve (Guedes & Borschiver, 2005). Assim, elaborou-se a Tabela 4 quanto a frequência de ocorrência das palavras-chave (Lei de Zipf), com “Burnout” com maior ocorrência, representando 5,41% do total e presente em 17,39% dos artigos. Destaca-se também “Emotional Exhaustion” e “Performance”, com 3,58% das ocorrências cada.

Tabela 4. Análise de levantamento palavras-chave dos estudos - Lei de Zipf

Palavras	Quantidades	Percentual
Burnout	8	5,41%
Emotional Exhaustion	5	3,38%
Performance	5	3,38%
Job Performance	4	2,70%
Organizational Citizenship Behavior	4	2,70%
Employee Engagement	3	2,03%
Healthcare	3	2,03%
Work Engagement	3	2,03%
Emotional Labor	2	1,35%
Employee Performance	2	1,35%
Exhaustion	2	1,35%
High-Performance Work System (HPWS)	2	1,35%
Intentions;	2	1,35%
Job Embeddedness	2	1,35%
Organizational Performance	2	1,35%
Stress	2	1,35%
Turnover	2	1,35%
Work-Family Conflict	2	1,35%
Palavra com 1 repetição	93	62,84%
Total	148	100%

Os resultados encontrados confirmam a Lei de Zipf, que determina que um pequeno grupo de palavras apresenta maior ocorrência, enquanto um grande grupo de palavras ocorre poucas vezes (Araújo, 2006). No presente estudo, as palavras que apresentaram maior frequência representam 37,16%, enquanto o grupo de menor ocorrência equivale a 62,84% das palavras-chave levantadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para responder à pergunta da pesquisa, foi realizado um levantamento bibliométrico dos estudos que buscaram compreender o impacto da Síndrome de Burnout no desempenho dos colaboradores, utilizando as bases de artigos Emerald, Science Direct, SCOPUS, SPELL e Web of Science. Mediante a aplicação da metodologia ProKnow-C, desenvolvida no LabMCDA-C (Laboratório de Metodologias de Apoio à Decisão Construtivista), a análise da pesquisa foi norteadas por duas leis da bibliometria: a Lei de Bradford, relacionada à relevância dos periódicos, e a Lei de Zipf, referente ao quantitativo de palavras-chave.

Desde o ano de 1999, há produção de artigos envolvendo a temática; contudo, a partir de 2022, observou-se um crescimento, com um total de 12 artigos publicados. Esse período, entretanto, apresentou a menor quantidade de citações, chegando, em alguns casos, à ausência de citações. Ressalta-se que os estudos são recentes e demandam tempo para serem incorporados como referências em novas pesquisas, o que constitui um processo natural no desenvolvimento científico.

No que tange à Lei de Bradford, o periódico *Journal of Organizational Behavior* destaca-se pela maior quantidade de publicações sobre o tema, com um total de cinco artigos publicados. Contudo, é importante observar que esse periódico não foi pioneiro na temática, sendo o *Journal of Applied Psychology* responsável pela publicação do primeiro artigo sobre o assunto. Em relação à Lei de Zipf, as palavras que remetem à síndrome e às possíveis avaliações de desempenho foram as que apresentaram maior incidência nos artigos analisados.

O objetivo do estudo foi atingido, e os resultados indicam, de maneira geral, que as pesquisas sobre a Síndrome de Burnout e seus impactos no desempenho vêm ganhando importância frente ao contexto atual, no qual se observa uma crescente preocupação com o bem-estar dos funcionários nas organizações.

Como limitação do estudo, destaca-se o uso exclusivo de bases internacionais, o que aponta para a realização de pesquisas futuras com a utilização de bases nacionais, a fim de analisar a relevância do tema em outra esfera de investigação. Sugere-se, ainda, para estudos futuros, a realização de um levantamento qualitativo dos artigos publicados, bem como a ampliação da pesquisa para outras bases de dados além das utilizadas no presente estudo.

REFERÊNCIAS

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2012). Considerações sobre a síndrome de burnout e seu impacto no ensino. *Boletim de Psicologia*, 62(137), 155-168.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72. 10.1108/02683940810849666
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Carlotto, M. S. (2011). Síndrome de Burnout em Professores: Prevalência e Fatores Associados. *Psicologia em Estudo*, 16(2), 213-220. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000400003>
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2006). Características psicométricas do Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) em estudantes universitários brasileiros. *Psico-USF*, 11(2), 167-73. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712006000200005
- Carlotto, M. S. & Palazzo, L. D. S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22, 1017-1026. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2006000500014>
- Carlotto, M. S. & Palazzo, L. D. S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22, 1017-1026. Recuperado de <https://www.scielo.org/article/csp/2006.v22n5/1017-1026/pt/>
- Corbeanu, A., Iliescu, D., Ion, A., & Spînu, R. (2023). The link between burnout and job performance: a meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-18.
- Costa, E. F. D. O., Santos, S. A., Santos, A. T. R. D. A., Melo, E. V. D., & Andrade, T. M. D. (2012). Burnout Syndrome and associated factors among medical students: a cross-sectional study. *Clinics*, 67(6), 573-580. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-59322012000600005
- Costa, E. F. D. O., Santos, S. A., Santos, A. T. R. D. A., Melo, E. V. D., & Andrade, T. M. D. (2012). Burnout Syndrome and associated factors among medical students: a cross-sectional study. *Clinics*, 67(6), 573-580. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-59
- Dornelles, J. G. F., Souza, R. B. de L. de, & Pain, P. (2023). Pesquisa em contabilidade sobre Blockchain: olhando pelas Leis de Bradford, Lotka e Zipf. *ConTexto - Contabilidade em Texto*, 23(53), 2-20. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/index.php/ConTexto/article/view/120283>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. Recuperado de <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- George, L., Wallace, J. C., Snider, J. B., & Suh, H. (2023). Self-Compassion, performance, and Burnout: surfacing an unknown work construct. *Group & Organization Management*, 10596011231161123.
- Goodwin, R. E., Groth, M., & Frenkel, S. J. (2011). Relationships between emotional labor, job performance, and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 538-548.
- Goodwin, R. E., Groth, M., & Frenkel, S. J. (2011). Relationships between emotional labor, job

performance, and turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 538-548.

Guedes, V. L. & Borschiver, S. (2005). Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. *Encontro Nacional de Ciência da Informação*, 6(1), 18.

Gupta, V. & Kumar, S. (2012). Impact of performance appraisal justice on employee engagement: a study of Indian professionals. *Employee relations*, 35(1), 61-78.

Halbesleben, J. R. & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93.

Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>

Halbesleben, J. R. & Wheeler, A. R. (2011). I owe you one: coworker reciprocity as a moderator of the day-level exhaustion–performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 608-626.

Hoon Song, J., Kolb, J. A., Hee Lee, U., & Kyoung Kim, H. (2012). Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: mediating effects of employees' work engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 65-101.

Karatepe, O. M. (2013). The effects of work overload and work-family conflict on job embeddedness and job performance: the mediation of emotional exhaustion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(4), 614-634.

Kotorri Dushi, A. (2023). Transnational business services, cultural transformation/identity, and employee performance: with special focus on migration experience and emigration plan. *Open Cultural Studies*, 7(1), 20220168.

Kroon, B., Van de Voorde, K., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2009). Cross-level effects of high-performance work practices on burnout: two counteracting mediating mechanisms compared. *Personnel Review*, 38(5), 509-525.

Kurian, R. M. & Thomas, S. (2022). Importance of positive emotions in software developers' performance: a narrative review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 1-15.

Lackritz, J. R. (2004). Exploring burnout among university faculty: Incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, 20(7), 713-729.

LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883.

Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology*, 84(4), 467.

Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1963). Development of managerial performance: a research approach: *South*.

Martínez, I. M. M. & Pinto, A. M. (2005). Burnout en estudiantes universitarios de España y Portugal y su relación con variables académicas. *Aletheia*, (21), 21-30. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_artt_ext&pid=S1413-03942005000100003

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach burnout inventory (vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: *Consulting Psychologists Press*.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/aannurev.psych.52.1.397>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. Recuperado de <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/aannurev.psych.52.1.397>

Mousa, M. E. S. & Kamel, M. A. (2022). Organizational performance assessment based on psychological empowerment and employee engagement: PCA-DEA-SEM approach. *Journal of Modelling in Management*.

Naqshbandi, M. M., Kabir, I., Ishak, N. A., & Islam, M. Z. (2023). The future of work: work engagement and job performance in the hybrid workplace. *The Learning Organization*.

Neves, P., Mesdaghinia, S., Eisenberger, R., & Wickham, R. E. (2018). Timesizing proximity and perceived organizational support: Contributions to employee well-being and extra-role performance. *Journal of Change Management*, 18(1), 70-90.

Oliveira, B. D. & Benetti, J. E. (2016). Importância do profissional da contabilidade na gestão de micro e pequenas empresas localizadas em Chapecó/SC. *Revista Tecnológica*, 5(2), 178-196. Recuperado de <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/articloe/view/158>

Oliveira, R. M. & Beuren, I. M. (2020). Sobrecarga e estresse no trabalho durante a pandemia de Covid-19: Influência no desenvolvimento de Burnout em

profissionais contábeis. In USP *International Conference I\in Accounting* (20).

Page M J, Moher D, Bossuyt P M, Boutron I, Hoffmann T C, Mulrow C D et al. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews BMJ. 372 <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>

Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297-310.

Pereira, A. M. T. B. (2002). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem. *Casa do psicólogo*.

Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.

Pinheiro, L. V. R. (1983). *Lei de Bradford: uma reformulação conceitual*.

Reed, B. N., Lebovitz, L., & Layson-Wolf, C. (2023). How resilience and wellness behaviors affected burnout and academic performance of first-year pharmacy students during Covid-19. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(2).

RJ Singh, S., Sharma, K. K., Mittal, A., & Chand, P. K. (2022). Effect of motivating language on employee performance: mediating role of organizational citizenship behavior and employee engagement in the healthcare sector. *Global Knowledge, Memory and Communication*.

Rodríguez, M. C., Hinojosa, L. M. M., & Ramírez, M. T. G. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios/Evaluation of teacher performance, stress and burnout in university professors. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf>

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M.D.P. B. (2013). Metodologia de pesquisa (5th ed.). Grupo A. Recuperado em <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788565848367>

Santos Matos, L. & Petri, S. M. (2015). Balanced Scorecard na gestão universitária: mapeamento sobre o tema utilizando o Proknow-C. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 8(2), 50-69.

Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and

engagement in university students: a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.

Recuperado de https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_78.pdf

Schermerhorn Jr., J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2009). Fundamentos de comportamento organizacional. *Bookman Editora*

Sharma, J. & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182.

Shim, M. (2010). Factors influencing child welfare employee's turnover: focusing on organizational culture and climate. *Children and Youth Services Review*, 32(6), 847-856.

Shin, Y. & Hur, W. M. (2021). When do job-insecure employees keep performing well? The buffering roles of help and prosocial motivation in the relationship between job insecurity, work engagement and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 36, 659-678.

Shuck, B., Twyford, D., Reio Jr, T. G., & Shuck, A. (2014). Human resource development practices and employee engagement: examining the connection with employee turnover intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 239-270.

Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., & Little, L. M. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(2), 233-247.

Sliter, M., Sliter, K., & Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: the effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 121-139.

Stempel, C. R., Biemelt, J., & Dettmers, J. (2022). Never off duty-the role of supervisors in the relationship between extended availability, subordinate strain, and job performance. *MREV Management Revue*, 33(1), 42-58.

Tang, P., Zhang, X., Feng, F., Li, J., Zeng, L., Xie, W., ..., & Wang, J. (2022). The relationship between organizational commitment and work engagement among clinical nurses in China: a cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4354-4363.

Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316-334.

Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120-136.

- Tasca, E. J., Ensslin, L., Rolim Ensslin, S., & Bernardete Martins Alves, M. (2010). An approach for selecting a theoretical framework for the evaluation of training programs. *Journal of European Industrial Training*, 34(7), 631-655. 10.1108/03090591011070761
- Thomas, C. H. & Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: The effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. Human resource management: published in Cooperation with the School of Business Administration. *The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 48(3), 417-432.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: a longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Van De Voorde, K. & Beijer, S. (2015). The role of employee HR attributions in the relationship between high-performance work systems and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 25(1), 62-78.
- Van den Bosch, R. & Taris, T. W. (2014). The authentic worker's well-being and performance: the relationship between authenticity at work, well-being, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 148(6), 659-681.
- Van Gelderen, B. R., Konijn, E. A., & Bakker, A. B. (2017). Emotional labor among police officers: a diary study relating strain, emotional labor, and service performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(6), 852-879.
- Waqar, H., Mahmood, A., & Ali, M. (2023). High-performance work systems and coping strategies in regulating burnout and safety workarounds in the healthcare sector. *SAGE Open Nursing*, 9, 23779608231162058.
- Xu, E., Huang, X., Lam, C. K., & Miao, Q. (2012). Abusive supervision and work behaviors: The mediating role of LMX. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 531-543.
- Zhang, G., Peng, K., & Chen, S. (2023). The double-edged sword effect of high-performance work systems: investigating when and why high-performance work systems promote versus inhibit employee organizational citizenship behaviors. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(1), 168-195.
- Zia, M. Q., Decius, J., Naveed, M., Ahmed, S., & Ghauri, S. (2023). Committed, healthy, and engaged? Linking servant leadership and adaptive performance through sequential mediation by job embeddedness and burnout. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15480518231158861.
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348.
- Zonatto, V. D. S. (2014). Influência de fatores sociais cognitivos de capacidade, vontade e oportunidade sobre o desempenho gerencial nas atividades orçamentárias das maiores empresas exportadoras do Brasil. Tese - *Universidade Regional de Blumenau*, Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis e Administração, Blumenau. Recuperado de http://bu.furb.br/docs/TE/2014/358328_1_1.pdf