



## Universidades Lusíada

Queiroz, Nuno André da Costa

### **Burnout, work engagement, personalidade e satisfação com a vida**

<http://hdl.handle.net/11067/6138>

#### **Metadados**

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Data de Publicação</b> | 2020  |
| <b>Resumo</b>             | <p>A presente dissertação tem como objetivo perceber de que forma os níveis de burnout, envolvimento com o trabalho e a personalidade, influenciam a satisfação com a vida, numa amostra de adultos da população portuguesa. Com base na revisão de literatura foram formuladas as hipóteses de investigação e desenhado o modelo conceptual. Os resultados foram recolhidos através de um conjunto de questionários disponibilizados online para preenchimento por adultos portugueses. Participaram no estudo 500 ind...</p> <p>The present dissertation aims to understand how the levels of burnout, in work engagement, and personality influence life satisfaction in a sample of Portuguese adults. Based on the literature review, the research hypotheses were formulated and the conceptual model was designed. The results were collected through a set of questionnaires made available online for Portuguese adults to complete. 500 individuals participated in the study, aged between 18 and 65 years of age who were working. The hyp...</p> |
| <b>Palavras Chave</b>     | Gestão, Burnout - Engagement, Personalidade   |
| <b>Tipo</b>               | masterThesis  |
| <b>Revisão de Pares</b>   | no  |
| <b>Coleções</b>           | [ULF-FCEE] Dissertações   |

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-07-20T11:36:47Z com informação proveniente do Repositório



**UNIVERSIDADE LUSÍADA DE VILA NOVA DE FAMALICÃO**

***BURNOUT, WORK ENGAGEMENT, PERSONALIDADE E  
SATISFAÇÃO COM A VIDA***

**Nuno André da Costa Queiroz**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão

Vila Nova de Famalicão – novembro 2020



**UNIVERSIDADE LUSÍADA DE VILA NOVA DE FAMALICÃO**

***BURNOUT, WORK ENGAGEMENT, PERSONALIDADE E  
SATISFAÇÃO COM A VIDA***

**Nuno André da Costa Queiroz**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em Gestão

Orientador: Professora Doutora Elisabeth Real

Vila Nova de Famalicão – novembro 2020

## **Agradecimentos**

Agradeço à minha família por todo o conforto, paciência e força que me transmitiram durante este percurso acadêmico.

Aos meus amigos pelas palavras de incentivo e confiança.

À minha orientadora, Professora Doutora Elizabeth Real por todo o apoio e tempo disponibilizado.

## Índice

|   |      |
|---|------|
| Agradecimentos .....  | ii   |
| Índice .....  | iii  |
| Índice de figuras .....                                     | iv   |
| Índice de tabelas .....                                     | v    |
| Resumo .....  | vi   |
| Abstract .....  | vii  |
| Lista de abreviaturas.....                                  | viii |
| 1. Introdução .....   | 1    |
| 1.1. Problema e Questões de Investigação .....              | 1    |
| 1.2. Estrutura da Dissertação .....                         | 1    |
| 2. Revisão da literatura .....                              | 2    |
| 2.1. Enquadramento e importância do tema.....               | 2    |
| 2.2. Envolvimento com o trabalho.....                       | 2    |
| 2.3. <i>Burnout</i> .....                                   | 5    |
| 2.4. Personalidade .....                                    | 12   |
| 2.5. Satisfação com a vida.....                             | 16   |
| 3. Metodologia.....   | 23   |
| 3.1. Objetivo do estudo e metodologia .....                 | 23   |
| 3.2. Modelo Conceptual e Hipóteses de Investigação.....     | 24   |
| 3.3. Procedimentos e instrumentos de recolha de dados ..... | 26   |
| 4. Análise e discussão dos resultados .....                 | 31   |
| 4.1. Descrição da Amostra.....                              | 31   |
| 4.2. Análise Fatorial Exploratória .....                    | 34   |
| 4.3. Análise de Fiabilidade das Variáveis .....             | 35   |
| 4.4. Teste de Hipóteses .....                               | 36   |
| 5. Discussão .....  | 45   |
| 6. Conclusões .....   | 51   |
| Referências bibliográficas.....                             | 52   |

## Índice de figuras

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| Figura 1 - Modelo Conceptual..... | 25 |
|-----------------------------------|----|

## **Índice de tabelas**

|   |    |
|---|----|
| Tabela 1 - Caracterização sociodemográfica e laboral da amostra .....   | 32 |
| Tabela 2 - Valores do KMO e do Bartlett's test.....   | 34 |
| Tabela 3 - Valores do Alfa de Cronbach .....  | 35 |
| Tabela 4 - Análise descritiva das variáveis em estudo .....   | 36 |
| Tabela 5 - Coeficientes de correlação de Pearson entre personalidade, burnout, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida .....                                 | 38 |
| Tabela 6 - Coeficientes de correlação de Pearson entre personalidade, as dimensões do burnout, as dimensões do envolvimento no trabalho e satisfação com a vida ..... | 40 |
| Tabela 7 - Regressão linear múltipla para a satisfação com a vida .....   | 42 |
| Tabela 8 - Regressão linear múltipla para a satisfação com a vida .....   | 44 |

## **Resumo**

A presente dissertação tem como objetivo perceber de que forma os níveis de *burnout*, envolvimento com o trabalho e a personalidade, influenciam a satisfação com a vida, numa amostra de adultos da população portuguesa. Com base na revisão de literatura foram formuladas as hipóteses de investigação e desenhado o modelo conceptual. Os resultados foram recolhidos através de um conjunto de questionários disponibilizados *online* para preenchimento por adultos portugueses. Participaram no estudo 500 indivíduos, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos de idade, que se encontravam a trabalhar. As hipóteses elaboradas foram confirmadas parcialmente através de uma correlação de *Pearson* e de duas regressões lineares multiplas. O *burnout* estava negativamente associado à satisfação com a vida e o envolvimento no trabalho estava positivamente associado com a satisfação com a vida. No entanto, apenas o envolvimento com o trabalho se revelou preditor da satisfação com a vida juntamente com a presença de cônjuge e o rendimento acima dos 999 euros. Interessantemente, os traços de personalidade não se relacionaram com o *burnout*, com o envolvimento com o trabalho nem com a satisfação com a vida. A preocupação e o foco dos programas desenvolvidos nas organizações têm sido sobretudo, a prevenção e a redução do *burnout*, devido às conhecidas consequências negativas para o indivíduo e para a organização. No entanto, este estudo permitiu perceber que as organizações devem implementar programas de promoção do envolvimento dos trabalhadores com o trabalho porque este se revelou preditor da satisfação com a vida contrariamente ao *burnout*.

**Palavras-chave:** personalidade, *burnout*, envolvimento no trabalho, satisfação com a vida



## **Abstract**

The present dissertation aims to understand how the levels of burnout, in work engagement, and personality influence life satisfaction in a sample of Portuguese adults. Based on the literature review, the research hypotheses were formulated and the conceptual model was designed. The results were collected through a set of questionnaires made available online for Portuguese adults to complete. 500 individuals participated in the study, aged between 18 and 65 years of age who were working. The hypotheses elaborated were partially confirmed through Pearson's correlations and two linear multiple regressions. Burnout was negatively associated with satisfaction with life and work engagement was positively associated with satisfaction with life. However, only work engagement proved to be a predictor of satisfaction with life together with the presence of a spouse and income above 999 euros. Interestingly, the personality traits were not related to burnout, work engagement or satisfaction with life. The concern and focus of the programs developed in the organizations has been, especially, the prevention and reduction of burnout, due to the known negative consequences for the individual and for the organization. However, this study allowed us to realize that organizations should implement programs to promote the engagement of professionals with work because it proved to be a predictor of life satisfaction, contrary to burnout.

**Key words:** personality, burnout, work engagement, satisfaction with life

## **Lista de abreviaturas**

CID – Classificação Internacional de Doenças

GNR – Guarda Nacional Republicana

MBI – *Maslach Burnout Inventory*

OMS – Organização Mundial de Saúde

PSP – Polícia de Segurança Pública

## **1. Introdução**

O presente estudo pretende avaliar os níveis de *burnout*, *work engagement* e as cinco dimensões de personalidade em indivíduos adultos, com o objetivo de perceber quais são os fatores relacionados com a satisfação com a vida, bem como, se existem diferenças de acordo com características sociodemográficas e laborais na satisfação com a vida. O *burnout* é um problema contemporâneo que pode provocar consequências sérias na saúde física e psicológica dos indivíduos, sendo consideravelmente distinto do conceito de *work engagement*. Além disso, existem fatores individuais, como a personalidade, que podem contribuir de forma variável para o *burnout* e para o *work engagement*, e consequentemente, para a satisfação com a vida.

### **1.1. Problema e Questões de Investigação**

Este estudo tem como objetivo geral conhecer a relação entre os níveis de *burnout*, envolvimento com o trabalho, as dimensões de personalidade e a satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa; e pretende-se responder à seguinte questão de investigação: Qual a influência da personalidade, do envolvimento no trabalho e do *burnout* na satisfação com a vida?

### **1.2. Estrutura da Dissertação**

Esta dissertação está organizada em duas grandes partes: uma primeira parte que contempla a revisão da literatura sobre as variáveis em estudo, na qual se pretende enquadrar teoricamente a temática, evidenciar a pertinência e apresentar os objetivos/questões de investigação do estudo. Na segunda parte, apresenta o estudo empírico, abordando as questões metodológicas, os resultados e a respetiva discussão, terminando com as conclusões do estudo empírico em questão.

## **2. Revisão da literatura**

### **2.1. Enquadramento e importância do tema**

O presente trabalho de investigação incide na relação entre as características de personalidade, a síndrome de *burnout* e o envolvimento com o trabalho, e a satisfação com a vida numa amostra de indivíduos adultos da população portuguesa. Atualmente, e face às exigências das sociedades atuais e das empresas, os indivíduos defrontam-se com desafios constantes na sua vida profissional, que envolvem não só o prazer e o comprometimento com que exercem as suas tarefas e desempenham o seu papel profissional, mas também com o desgaste emocional por elas desencadeado. Tanto o *burnout* como o envolvimento com o trabalho focam-se sobretudo nas características do trabalho e nas características organizacionais mas, se a estes fatores adicionarmos as características individuais como a personalidade, conseguimos compreender melhor qual o papel deste conjunto de fatores na satisfação com a vida. Neste sentido, é naturalmente esperado que estes fatores contribuam para uma maior satisfação com a vida numa amostra de indivíduos adultos da população portuguesa. Sendo assim, este capítulo apresenta uma revisão de alguns estudos existentes na literatura sobre a relação entre estes fatores/variáveis.

### **2.2. Envolvimento com o trabalho**

#### *Definição e caracterização do constructo*

O *work engagement* ou envolvimento no trabalho, em português, é um constructo há muito discutido no contexto das organizações, mas que só recentemente tem vindo a ser estudado (Macey & Schneider, 2008). Kahn, em 1990, defendeu, que quando um trabalhador está plenamente envolvido com o seu trabalho, tira maior proveito das suas capacidades cognitivas, físicas, mentais e emocionais, e por isso, tem um maior rendimento e um melhor desempenho. Evidentemente, que esta constatação parece ser algo de senso comum, uma vez que uma pessoa empenhada gosta necessariamente do seu trabalho e alcança assim, melhores resultados mas, a definição do constructo e do conceito surgiu mais tarde. As definições mais comumente referidas na literatura consistem em definir o envolvimento no trabalho como o esforço aplicado pelo trabalhador na execução

das suas tarefas (Frank, Finnegan, & Taylor, 2004) e como um “*estado de espírito positivo e satisfatório relacionado com o trabalho*” (Schaufeli & Bakker, 2004, p.37), que é variável de dia para dia (Sonnentag, 2003) e durante o próprio dia (Sonnentag & Kühnel, 2016), dependendo das diferentes tarefas de trabalho em que o trabalhador está envolvido (Bakker, 2014; Breevaart et al., 2014). É ainda característica do envolvimento no trabalho a bidirecionalidade, i.e., existe uma relação bidirecional entre colaborador e empregador. Ainda, o envolvimento no trabalho engloba não só todo o trabalho do indivíduo, mas também todas as atividades do trabalho surgindo, sobretudo, no desempenho de determinadas tarefas específicas (Sonnentag, 2017) i.e., umas tarefas podem gerar envolvimento (ex. criar um plano de intervenção para a empresa) e outras não (ex. tarefas burocráticas tais como responder a mails).

O envolvimento no trabalho é definido da seguinte forma: “*Engagement is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any object, event, individual, or behavior*” (Schaufeli & Bakker, 2004, pp. 4-5).

Sendo assim, o envolvimento no trabalho inclui três categorias: o vigor, a dedicação e a absorção. O vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, pela disposição para investir esforços no trabalho e pela persistência perante as dificuldades encontradas. A dedicação é caracterizada por um sentido de significância, entusiasmo, e inspiração, pela percepção de orgulho e desafio perante as tarefas profissionais. O vigor e a dedicação são os opostos positivos diretos das dimensões exaustão emocional e despersonalização/cinismo da síndrome de *burnout*, respetivamente, que abordaremos a seguir. A terceira dimensão do envolvimento no trabalho é chamada de absorção e é caracterizada por um estado de concentração e dedicação ao trabalho onde a sensação que o trabalhador relata é do tempo passar rapidamente e de ter dificuldade em se separar e distanciar do trabalho porque está positivamente imerso nele (Schaufeli & Bakker, 2004). Os trabalhadores com um elevado nível de envolvimento no trabalho apresentam uma maior iniciativa pessoal, são mais proactivos e predispostos para novos desafios, indo além do que lhes é exigido (Salanova & Schaufeli, 2004). O envolvimento no trabalho tem um impacto nos funcionários e nas organizações particularmente na satisfação dos clientes, no sucesso organizacional, nos

lucros das empresas, na produtividade, e na retenção dos trabalhadores (Albdour & Altarawneh, 2014).

### *Fatores/antecedentes que contribuem para o envolvimento no trabalho*

Segundo Saks (2006), os autores Kahn (1990) e Maslach e colaboradores (2001), apresentaram e discutiram os fatores psicológicos que contribuem como antecedentes para que um indivíduo desenvolva o estado de envolvimento no trabalho. No entanto, segundo Saks (2006), ainda não é claro porque é que os indivíduos apresentam níveis de envolvimento diferentes. Este autor sugere que os trabalhadores têm o poder de decidir envolverem-se mais ou menos no trabalho e na própria organização, e fazem-no de forma consciente. A Teoria de Troca Social de Blau (1964, cit. por Tavares, 2019) explica que os trabalhadores desenvolvem relações no local de trabalho, entre eles e com as chefias, caracterizadas sobretudo por serem relações de troca económica (normalmente envolvem trocas de trabalho pontuais com recompensa económica imediata e de curta duração) e relações de troca social (que envolvem a troca de recursos sócio emocionais que pressupõem relações de interesse com uma duração a longo prazo). Naturalmente, as trocas sociais recíprocas contribuem fortemente para o bem-estar e satisfação com a vida dos trabalhadores. Para além disso, parece que os indivíduos medem e equilibram a quantidade de recursos cognitivos, emocionais e físicos que colocam em determinada tarefa ou trabalho dependendo dos recursos económicos e sócio emocionais oferecidos por parte da organização (Kahn, 1990), lembrando o provérbio popular “é dar e receber”. Se a organização oferece e facilita vários recursos considerados valiosos pelos trabalhadores, então estes envolver-se-ão mais no trabalho como forma de retribuição (Saks, 2006). A perceção de segurança e de suporte por parte da organização é um dos fatores mais importantes para promover o envolvimento no trabalho. O significado, a variedade, a importância e as características da tarefa (Kahn, 1990), juntamente com a perceção de enriquecimento profissional, de recompensa e de reconhecimento são também fatores que contribuem para o envolvimento no trabalho e, por isso, são considerados promotores positivos do envolvimento com o trabalho (Kahn, 1990; May, Gilson, & Harter, 2004; Saks, 2006).

## *Consequências do envolvimento para as organizações e para os indivíduos*

O envolvimento no trabalho tem um efeito e um impacto positivo não só nas organizações, mas, também nos trabalhadores (Saks, 2006). Ao nível organizacional são notados os efeitos positivos do envolvimento dos trabalhadores, tais como melhores resultados e produtividade da organização (Kahn, 1992; Saks, 2006; Sonnentag, 2003). Os trabalhadores com maior nível de envolvimento no trabalho apresentam uma ligação mais forte, de maior confiança e qualidade com a organização e menor intenção de saída o que reduz o *turnover*, bem como uma maior satisfação laboral (Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004; Silva, 2014).

Ao nível individual, os estudos apontam para vários efeitos positivos tais como melhor performance individual (Kahn, 1992), percepção de experiências recompensadoras e positivas (Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2003) e um maior bem-estar e saúde (Sonnentag, 2003).

O trabalho faz parte do nosso dia-a-dia por isso é compreensível que ele tenha um significado, um lugar e um papel relevante na nossa vida e que o envolvimento com o trabalho para além de contribuir para a satisfação laboral, contribua também para a satisfação com a vida no geral (Unanue, Gómez, Cortez, Oyanedel, & Mendiburo-Seguel, 2017; Upadhyay, Vartiainen, & Salmela-Aroet, 2016). Aliás, desde há 40 anos que se encontra na literatura uma associação entre a satisfação laboral e a satisfação com a vida (Schmitt & Mellon, 1980). Contudo, o constructo específico do envolvimento no trabalho e a sua relação com a satisfação com a vida não tem sido alvo de estudo por parte da comunidade científica portuguesa.

### **2.3. *Burnout***

#### *Definição e caracterização do constructo*

Durante muitos anos, o *burnout* foi reconhecido como um fator de risco ocupacional, sobretudo em profissões orientadas para as pessoas, como os serviços humanos, educação e saúde. O carácter humano e terapêutico dessas profissões exige um nível contínuo e intenso de contato pessoal e emocional e, embora esses relacionamentos

possam ser gratificantes, eles também podem ser bastante desgastantes e exigentes para os trabalhadores que os disponibilizam.

O conceito de *burnout* teve o seu aparecimento em 1974 em artigos científicos escritos por Herbert Freudenberger (Schaufeli & Buunk, 2003), médico psiquiatra, e por Maslach (1976), investigadora na área da Psicologia Social, para explicar o processo de deterioração nos cuidados e atenção profissional aos utentes de organizações que prestavam serviços, pretendendo chamar a atenção para o facto de o fenómeno ser mais comum do que se pensava nessa data. Assim, este constructo apresenta-se como uma síndrome psicológica tridimensional que inclui sintomas de exaustão e esgotamento emocional, despersonalização e perda de realização pessoal no trabalho, tais como, perda de motivação e de comprometimento (Maslach, 1993, 1999; Maslach et al., 2001), resultante da vivência de um estado de *stress* crónico no trabalho (Maslach & Jackson, 1981). A exaustão emocional e o cinismo são considerados as dimensões nucleares da síndrome de *burnout* (Maslach et al., 2001; Maslach & Jackson, 1981). Sendo assim, o síndrome de *burnout* é descrito através do Modelo Multidimensional do *Burnout* de Maslach (1993), sendo caracterizado sobretudo pela presença de: a) exaustão emocional caracterizada pela perceção de um solicitação excessiva ou esgotamento dos recursos emocionais, morais e psicológicos do indivíduo; b) despersonalização ou cinismo, que se reflete num distanciamento afetivo ou indiferença emocional em relação aos outros e, que se pode manifestar, através de comportamentos de desumanização, desapego, desinteresse pelo trabalho e pelos pacientes/clientes; A despersonalização exprime uma diminuição do sentimento de competência, autoeficácia e prazer associados à produtividade no trabalho, juntamente com sintomas de depressão e perceção de incapacidade de fazer frente às exigências (Brand et al., 2010; Maslach et al., 2001; Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2008); e c) redução da realização pessoal ou sentimento de ineficácia, i.e., um sentimento de inadequação pessoal ou profissional, que pode ter várias consequências ao nível da saúde física, psicológica, social e ocupacional dos trabalhadores, mas também ao nível do funcionamento das próprias organizações.

O *burnout* diferencia-se de outros constructos psicológicos como o *stress*, na medida em que se refere a uma reação cumulativa e prolongada aos stressores ocupacionais que tende a ser estável no tempo (Leiter & Maslach, 2003). A síndrome de *burnout* instala-se de forma lenta e progressiva, sendo difícil determinar o seu início. Os seus sintomas ganham visibilidade quando o sofrimento do indivíduo se traduz numa



diminuição acentuada do rendimento no trabalho, perturbação na relação com os colegas e superiores, no aumento do absentismo e frequente mudança de serviço ou *turnover*. O *burnout* reflete-se em custos ao nível do tempo e de recursos, para a organização, tais como: perda de produtividade, de lucratividade, de capital intelectual, e horas extras que, para além de perdas financeiras, sobrecarrega os pares (Marques, 2011). Concluindo, enquanto o envolvimento no trabalho é característico do empenho e comprometimento em determinada tarefa, o *burnout* é caracterizado por uma exaustão emocional – um dos princípios basilares - que não flutua dependendo da tarefa ou da altura do dia, mas é mais ou menos constante e estável durante longos períodos de tempo sendo considerado uma perturbação crónica (Schaufeli, Maassen, Bakker, & Sixma, 2011). Por isso, a trajetória temporal subjacente ao *burnout* e ao envolvimento no trabalho é diferente (Sonnentag, 2017). Por estes motivos supracitados, o *burnout* e o envolvimento no trabalho são considerados constructos opostos e exibem um padrão de causas e consequências diferente e, conseqüentemente, implicam diferentes tipos de estratégias de intervenção, umas para diminuir o *burnout*, e outras para aumentar o envolvimento no trabalho dos trabalhadores (Schaufeli & Bakker, 2004).

Como esta síndrome surge em resposta às dinâmicas e às características dos contextos laborais, pode ser explicada através do Modelo das Exigências e dos Recursos de Trabalho, que conceptualiza o desenvolvimento do *burnout* como resultado da interação entre as exigências e os recursos de trabalho (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Segundo este modelo, as exigências de trabalho referem-se aos aspetos físicos, sociais e organizacionais que estão associados a um esforço fisiológico ou psicológico. Os recursos de trabalho, por sua vez, remetem para os aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que podem potenciar a concretização de objetivos, reduzir as exigências de trabalho e as suas consequências, bem como facilitar o crescimento pessoal e desenvolvimental. Assim, enquanto a presença de elevados recursos está associada à motivação e a um bom desempenho, as exigências do trabalho estão associadas ao surgimento de estados de *stress* (Taris & Schaufeli, 2016). Por isso, contextos caracterizados por elevadas exigências e poucos recursos de trabalho surgem como facilitadores de *burnout* (Demerouti et al., 2001; Hu, Schaufeli, & Taris, 2011).

Inicialmente, os estudos sobre este fenómeno focaram-se única e exclusivamente em profissionais da saúde, devido às exigências emocionais que estes profissionais experienciam no seu dia-a-dia. No entanto, os investigadores começaram a perceber que

o *burnout* podia também desenvolver-se em trabalhadores de outras áreas não circunscritas aos profissionais dos serviços humanos (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Maslach et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Sendo assim, os estudos começaram a estudar o *burnout* em populações diversas tais como os professores (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2015; Feuerhahn, Stamov-Roßnagel, Wolfram, Bellingrath, & Kudielka, 2013), bombeiros (Makara-Studzinska, Golonka, & Izydorczyk, 2019), dentistas (Ahola & Hakanen, 2007), funcionários da indústria florestal (Ahola, Salminen, Toppinen-Tanner, Koskinen, & Vaananen, 2013; Ahola, Toppinen-Tanner, Huuhtanen, Koskinen, & Vaananen, 2009), trabalhadores da indústria (Ahola, Vaananen, Koskinen, Kouvonen, & Shirom, 2010), serviços humanos (Borritz, Rugulies, Christensen, Villadsen, & Kristensen, 2006; Borritz et al., 2010), serviços financeiros (De Beer, Pienaar, & Rothmann, 2016), e nas forças de segurança (Viegas, 2011). Num estudo com uma amostra de agentes da PSP e da GNR verificou-se que ambas as amostras apresentavam valores baixos nas dimensões exaustão e realização pessoal em oposição aos valores elevados na dimensão da despersonalização (Viegas, 2011). Nos enfermeiros, a exposição permanente ao *stress* contribuiu para o aumento da fadiga e para uma menor satisfação com o trabalho, sendo ambos preditores de *burnout* (Meyer, Li, Klaristenfeld, & Gold, 2015). Os estudos indicam também que, para além do *burnout* estar associado ao desenvolvimento de doenças no trabalho em diversos grupos ocupacionais, ele difere de acordo com o tipo de ocupação. Um dos poucos estudos que compara a experiência do *burnout* em várias ocupações verificou que seis ocupações, de entre 26, relataram pontuações abaixo da média ao nível dos fatores físicos, do estado de saúde, do bem-estar psicológico e da satisfação no trabalho (tripulantes de ambulâncias, professores, trabalhadores de serviços sociais, atendimento ao cliente – *call-centers*, agentes prisionais e forças de segurança). O trabalho emocional associado às ocupações que incluem um elevado nível de *stress* foi considerado um fator causal direto do *burnout* (Johnson et al., 2005). No entanto, os trabalhadores de *call-centers* estão entre as profissões de serviço ao cliente com níveis mais elevados de *burnout*, superando as profissões de ajuda e de elevado risco profissional (Chambel & Castanheira, 2010). Ainda, num estudo Português com 2055 trabalhadores de *Contact Centers*, verificou-se que para além dos níveis elevados de *burnout*, existia uma relação entre o conflito trabalho-vida pessoal e o *burnout*, no contexto de *call-center* (Geraldès, 2017). Num estudo com operadores de *telemarketing*, os autores perceberam que os operadores apresentavam baixos níveis de

qualidade de vida, especialmente na dimensão meio ambiente que se referia a questões de segurança, salário e lazer (Andrade et al., 2015).

### *Fatores de risco para o desenvolvimento de burnout*

Mais de duas décadas de investigações sobre o *burnout* permitiram identificar vários fatores de risco organizacionais em diversas profissões (Maslach et al., 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Tal como já referimos, o trabalho emocional associado às ocupações que incluem um elevado nível de *stress* é considerado um fator causal direto (Johnson et al., 2005) mas a literatura identifica outros fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout*, tais como, a carga de trabalho, altas exigências no local de trabalho, pouco controlo sobre os resultados do trabalho, baixa ou ausência de sensação de controlo e de recompensa, a comunidade envolvente, a justiça e valores, uma idade jovem e ser do sexo feminino (Bakker et al., 2002; Hildingsson, Westlund, & Wiklund, 2013; Khanna & Khanna, 2013). Num estudo com médicos, também o estado civil, número de anos na prática, a privação do sono, a presença de lombalgia e um efeito negativo do trabalho na vida familiar se encontravam associados com o *burnout* (Aldrees, Aleissa, Zamakhshary, Badri, & Sadat-Ali, 2013). Interessantemente, um estudo português destacou novos fatores de risco que ainda não tinham sido relatados pela literatura, tais como a tomada de decisão ética, contratos de trabalho temporários, bem como outros fatores de proteção (tal como trabalhar noutra local) (Teixeira, Ribeiro, Fonseca, & Carvalho, 2013). Num outro estudo, com médicos urologistas, no Reino Unido e Irlanda, os autores encontraram altos níveis de *burnout*, sobretudo nas dimensões de exaustão emocional e despersonalização, associados a níveis significativos de automedicação. Neste estudo, o *burnout* foi atribuído a fatores administrativos/institucionais não-cirúrgicos (O'Kelly et al., 2016). Num estudo com uma amostra de consultores hospitalares do Sistema Nacional de Saúde, encontrou-se uma prevalência elevada em todas as medidas adversas de saúde: exaustão emocional (38,7%), despersonalização (20,7%), sintomas de ansiedade (43,1%) e sintomas depressivos (36,1%), e verificou-se também que os consultores com mais exaustão emocional eram aqueles que tinham intenção de se reformarem precocemente. Neste estudo, também a idade dos indivíduos e os anos de experiência na sua atividade profissional se revelaram preditores do *burnout* (Khan, Teoh, Islam, & Hassard, 2018).

Uma variável individual estudada como influenciadora do *burnout* é a personalidade, associando sobretudo os traços de neuroticismo e de extroversão (Allen & Mellor, 2002; Goddard, Patton & Creed, 2004; Hudek-Knežević, Maglica & Krapić, 2011; Kim, Shin, & Swanger, 2009).

#### *Consequências ao nível físico, mental e profissional/organizacional do burnout*

Os efeitos do *burnout* podem ser compilados a dois níveis, individual e organizacional; a) no que diz respeito à saúde e bem-estar individual, o *burnout* encontra-se associado a sintomas de ansiedade e depressão, mas também, a sintomas e doenças orgânicas/físicas (Feuerhahn et al., 2013; Maslach et al., 2001); e b) a um nível organizacional traduzindo-se em absentismo, menor produtividade e satisfação, bem como um menor compromisso e envolvimento com o trabalho ou a organização.

É necessário realçar que a Síndrome de *Burnout* já se encontra oficialmente incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS), depois das recomendações de vários especialistas em saúde de todo o mundo, sendo considerada uma doença, figurando ao lado de doenças como a diabetes e as doenças cardiovasculares sendo ainda um problema associado ao desemprego (Akerstedt, 2000; Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).

A um nível organizacional, a revisão sistemática da literatura realizada por Salvagioni e colaboradores (2017) sistematizou as consequências ocupacionais do *burnout* (tal como o aumento do absentismo) que se associavam sobretudo à exaustão emocional. (uma das componentes principais desta síndrome). A despersonalização por sua vez encontrava-se associada com o *turnover* (Borges, 2012). A insatisfação no trabalho, o absentismo, os pedidos de pensões por invalidez, exigências do emprego, a percepção de baixos recursos para o trabalho e o baixo presenteísmo foram identificados como resultados profissionais decorrentes do *burnout* (Salvagioni et al., 2017). Mais recentemente, um estudo com uma amostra da comunidade, concluiu que a exaustão emocional se encontrava associada à perda de trabalho, ao comprometimento do funcionamento emocional, físico e social, e a uma maior utilização dos serviços de saúde (Tuithofa et al., 2017).

Ao nível da saúde física os estudos são consensuais, apresentando uma variedade de problemas de saúde como consequência do *burnout*. Num estudo com professores, os autores verificaram que a exaustão emocional foi preditora negativa da performance cognitiva e da saúde física (Feuerhahn et al., 2013). Lizano (2015), numa revisão sistemática que teve como objetivo conhecer a relação entre *burnout*, e bem-estar afetivo, psicológico, fisiológico e comportamental em trabalhadores de serviços humanos, os autores relataram o impacto negativo do *burnout* no bem-estar dos trabalhadores, incluindo o uso de medicamentos (analgésicos e comprimidos para dormir). Também Burke, Koyuncu, & Fiksenbaum (2010) encontraram uma relação significativa e positiva entre despersonalização e o uso de medicamentos. Os autocuidados dos trabalhadores também são afetados pelo *burnout*, como verificou o estudo de Puig et al. (2012) onde foi encontrada uma relação negativa significativa entre exaustão emocional e práticas de nutrição e exercício. De acordo com o estudo de Salvagioni et al. (2017), o *burnout* revelou-se um preditor significativo dos seguintes problemas de saúde físicos: hipercolesterolemia, diabetes tipo 2, insuficiência cardíaca, hospitalização por doença cardiovascular, dor musculoesquelética, alterações na experiência de dor, fadiga prolongada, dores de cabeça, problemas gastrointestinais e respiratórios, lesões graves e mortalidade abaixo dos 45 anos (Salvagioni et al., 2017). A síndrome de *burnout* altera ainda a função cardiovascular e sua neuroregulação pelo sistema nervoso autônomo. Por este motivo, a síndrome de *burnout* é considerada um fator de risco cardiovascular (Coursoux, Lehucher-Michel, Marchetti, Chaumet, & Delliaux, 2012).

Para além das consequências físicas do *burnout*, os sintomas somáticos e psicológicos são bastante comuns e os estudos têm vindo a ser realizados sobretudo na população de enfermeiros (Burke et al., 2010; Grau, Gil, García, & Figueiredo, 2009; Laschinger & Grau, 2012; Ríos Rísquez, Godoy Fernández, & Sánchez Meca, 2011). As conclusões principais indicam consistentemente uma relação positiva significativa entre exaustão emocional e problemas físicos, somáticos e psicológicos. Burke et al. (2010) descobriram que a exaustão emocional estava associada de forma positiva com o afeto negativo (como a irritabilidade, angústia, nervosismo), enquanto um maior nível de realização pessoal estava relacionado com um maior afeto positivo (como a excitação e o orgulho). Na revisão sistemática de Salvagioni et al. (2017) os efeitos psicológicos descritos foram os seguintes: insónia, sintomas depressivos, uso de medicação

psicotrópica e antidepressivos, hospitalização por problemas mentais e sintomas psicossomáticos.

#### *Instrumento para avaliar o burnout*

Este constructo tridimensional conceptualizado por Maslach permitiu a construção de um questionário estandardizado, o MBI - Maslach *Burnout* Inventory (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996), traduzido e adaptado para a população portuguesa por Marques Pinto (2000) possibilitando a avaliação dos trabalhadores de forma adequada e fiável.

## **2.4. Personalidade**

A investigação realizada no âmbito da Síndrome de *Burnout* tem-se focado sobretudo na sua associação com fatores ambientais e organizacionais. No entanto, a personalidade enquanto fator individual, também desempenha um papel fundamental no desenvolvimento do *burnout* (Alarcon, 2009). A personalidade pode ser descrita como a “*permanência de carácter*” (Nicholson, 2000, cit. por Lima & Simões, 2000) e como as qualidades psicológicas que influenciam os padrões comportamentais, típicos de um indivíduo, de uma forma distintiva e consistente, através de diferentes situações e ao longo do tempo (Buchanan & Huczynski, 1997, cit. por Lima & Simões, 2000). Se, por um lado, a personalidade define de que forma nos vamos comportar e desempenhar as nossas funções no trabalho, por outro lado, o trabalho, as tarefas e o contexto laboral oferecem desafios constantes que influenciam o desenvolvimento da personalidade. Claramente, a forma como agimos perante as situações depende de pessoa para pessoa, de acordo com as suas características individuais, e por isso, a personalidade surge como um preditor significativo do *burnout*. i.e., existem indivíduos com características de personalidade que os tornam mais suscetíveis a sofrer de *burnout*.

#### *Personalidade como fator que contribui para o burnout*

O Modelo de Personalidade *Big Five* (Modelo de Cinco Fatores) é o mais citado na investigação relacionada com o *burnout* (Allen & Mellor, 2002; Goddard et al., 2004;

Hudek-Knežević et al., 2011; Kim et al., 2009). A estrutura do *Big Five* consiste num conjunto de traços de personalidade com cinco dimensões gerais que representam a personalidade ao mais alto nível de abstração (Gosling, Rentfrow, & Swann Jr, 2003), no qual, cada um dos traços de personalidade apresenta dois polos (e. g., Extroversão vs. Introversão) e resume algumas facetas específicas (e. g., sociável). Costa e McCrae (2000) referem que o modelo de personalidade de cinco fatores é aquele que inclui uma taxonomia da personalidade mais abrangente no contexto do trabalho.

Especificamente as cinco dimensões referem-se aos seguintes traços de personalidade: Extroversão, Amabilidade, Neuroticismo, Conscienciosidade e Abertura à Experiência.

(1) Os indivíduos com valores elevados na **Extroversão** são caracterizados por alta excitabilidade, sociabilidade e assertividade. São bons conversadores, fazem amigos com facilidade e têm uma alta e manifesta expressão emocional. Os indivíduos com baixa extroversão tendem a ser mais reservados, evitam ser o centro da atenção, não gostam de manter uma conversa de circunstância, e têm pouca energia para gastar em ambientes sociais. Precisam do seu espaço para carregar baterias (Goldberg, 1990; Gosling et al., 2003; McCrae & Costa, 1996).

(2) Os indivíduos com valores elevados na dimensão **Amabilidade** apresentam atributos como confiança, altruísmo, gentileza, generosidade, simpatia, afeição e outros comportamentos pró-sociais. Estes indivíduos tendem a ser mais cooperativos, gostam de ajudar os outros e contribuir para a sua felicidade, enquanto os que apresentam valores baixos na dimensão Amabilidade tendem a ser mais competitivos e, por vezes, manipuladores, demonstrando pouco interesse pelos outros, pelos seus sentimentos e problemas (McCrae & Costa, 1996)

(3) Os indivíduos com valores elevados no **Neuroticismo** apresentam comportamentos caracterizados por tristeza, mau humor e instabilidade emocional. Estes indivíduos tendem a apresentar alterações de humor, ansiedade e irritabilidade fácil. Aqueles com valores baixos no Neuroticismo tendem a ser mais estáveis e emocionalmente resistentes, relaxados e tranquilos, e autoconfiantes. Lidam bem com o *stress* e não se preocupam em demasia (McCrae & Costa, 1996).

(4) Os indivíduos com valores elevados na **Conscienciosidade** são trabalhadores árdios, apresentam um bom controlo de impulsos, e os seus esforços são direcionados a objetivos concretos; são autodisciplinados, organizados, altamente conscientes, atentos aos pormenores e respeitadores dos horários e dos prazos. Estes indivíduos planeiam com antecedência e preocupam-se em como o seu comportamento afeta os outros. Os indivíduos com baixos níveis nesta dimensão não gostam de estrutura e horários, são pouco organizados e procrastinam em tarefas importantes, tendo dificuldade em concluir tarefas (Gosling et al., 2003; Liao, Yang, Wang, Drown, & Shi, 2013; McCrae & Costa, 1996).

(5) Os indivíduos com valores elevados na **Abertura** à experiência apresentam características como a criatividade, imaginação e curiosidade. Estão disponíveis para aprender coisas novas, conhecer outras pessoas, e desfrutar de novas experiências, mantendo sempre “a mente aberta”. Indivíduos com valores baixos nesta dimensão não recebem bem as novas oportunidades ou ideias, nem mudanças de rotina, tarefas ou papéis. Não são imaginativos ou criativos e não mostram interesse por conceitos abstratos ou teóricos (Costa & McCrae, 1992; Gosling et al., 2003; McCrae & Costa, 1996).

Tendo em consideração alguns dos estudos realizados neste âmbito, com o Modelo *Big Five*, é consistente o papel do neuroticismo como preditor positivo do *burnout* (Armon, Shirom, & Melamed, 2012; Hudek-Knezević et al., 2011; Kim et al., 2009), e o papel da extroversão como preditor negativo da exaustão emocional (Bakker et al., 2000; Hudek-Knezević et al., 2011; Kim et al., 2007; Kahn, Schneider, Jenkins-Henkelman, & Moyle, 2006). Também a amabilidade se relacionou negativamente com a despersonalização; a conscienciosidade e a amabilidade relacionaram-se positivamente com a realização profissional enquanto o neuroticismo relacionou-se positivamente à exaustão emocional e à despersonalização (Bakker et al., 2000; Hudek-Knezević et al., 2011; Kim et al., 2009).

Mas, outras dimensões e traços de personalidade se relacionaram ao *burnout*. Por exemplo, num estudo com enfermeiros (N=133), o impacto da exaustão emocional pré-trabalho na exaustão pós-trabalho foi moderado pela personalidade. i.e., os indivíduos com traços de personalidade caracterizados por neuroticismo apresentaram altos níveis de exaustão pós-trabalho, independentemente do nível de exaustão pré-trabalho (Kammeyer-Mueller, Simon, & Judge, 2016). Não só os traços de neuroticismo, mas



também os traços de extroversão contribuíram de forma significativa e negativa para a exaustão emocional (Basim, Begenirbas, & Can Yalçin, 2013). Uma outra característica da personalidade que exerce impacto no envolvimento no trabalho e na exaustão emocional é o perfeccionismo. Num estudo com gestores e diretores de hotéis (N=146), o perfeccionismo positivo afetou positivamente o envolvimento no trabalho e o bem-estar psicológico, embora não afetasse diretamente a exaustão emocional. Já o perfeccionismo negativo afetou negativamente o bem-estar psicológico, mas não exerceu um efeito direto sobre o envolvimento no trabalho e a exaustão emocional (Kanten & Yeşiltaş, 2015).

Também os traços de personalidade de padrão tipo A e os traços de ansiedade se revelaram negativamente associados não só à exaustão emocional, mas também à despersonalização, em profissionais de saúde (Souza & Silva, 2002). Numa meta-análise, Alarcon et al. (2009) mostraram que as três dimensões da síndrome de *burnout*, estavam negativamente associadas com uma variedade de fatores de personalidade, tais como a autoestima, locus de controlo interno, conscienciosidade, estabilidade emocional, afetividade positiva e outros. Já o traço de personalidade de otimismo revelou-se importante na prevenção do *burnout* (Jiang & Yang, 2016).

#### *Personalidade como fator preditor do envolvimento com o trabalho*

Relativamente ao envolvimento no trabalho, indivíduos que pontuam alto no traço de personalidade de extroversão são mais prováveis de experimentar vigor em relação àqueles com alta pontuação no neuroticismo (Shirom, 2003). A conscienciosidade e a estabilidade emocional revelaram-se preditores do vigor em agentes da autoridade (Louw, 2014), e, por sua vez, a amabilidade e conscienciosidade revelaram-se preditores dos níveis da faceta emocional do vigor e a abertura a novas experiências revelou-se preditora da faceta cognitiva do vigor (Armon & Shirom, 2011). Num estudo português que envolveu 189 indivíduos, a extroversão, conscienciosidade e abertura à experiência associaram-se de forma positiva com o envolvimento no trabalho e o neuroticismo revelou uma associação negativa (Gulamali, 2017). Kim e colaboradores (2009) num estudo com 187 trabalhadores da indústria do turismo encontraram que a conscienciosidade era um preditor significativo do envolvimento no trabalho dado que os funcionários com valores elevados neste traço de personalidade, eram caracterizados por

um forte sentido de responsabilidade, capacidade de organização, e apresentavam uma maior probabilidade de dirigir a sua energia para o trabalho, sentindo uma forte sensação de eficácia profissional. De igual forma, a estabilidade emocional (baixo neuroticismo) e a extroversão revelaram-se preditores do envolvimento no trabalho, dado que estes trabalhadores tendiam a ser mais estáveis emocionalmente, proactivos ao nível social, orientados para objetivos e conquistas (Inceoglu & Warr, 2012). Já o neuroticismo revelou ser um preditor negativo do vigor. Os indivíduos mais propensos a envolverem-se com o trabalho são aqueles que apresentam elevados níveis de conscienciosidade, refletindo a sua responsabilidade e envolvimento na tarefa, e elevados níveis de extroversão porque são indivíduos mais proactivos, em alerta e entusiasmados com o trabalho (Hirschfeld & Thomas, 2008).

Não existe evidência empírica sobre a associação entre o envolvimento no trabalho e a abertura à experiência ou a amabilidade, embora estas estejam relacionadas com outros constructos no âmbito do trabalho, tais como: a amabilidade parece estar associada com a satisfação com o trabalho (Liao et al, 2013), com o sucesso na carreira (Judge et al. al, 1999), com comportamentos pró-sociais no trabalho (Chiaburu, Oh, Berry, Li, & Gardner, 2011), e com trabalhos onde é necessário lidar com pessoas desagradáveis (Judge & Zapata, 2010). A abertura à experiência teve uma influência positiva em atividades profissionais que requerem criatividade, inovação e pensamento divergente (McCrae, 1987), tarefas que exigem independência (McCrae & Costa, 1997) e ajustamento geral a novas situações (Haug, Chi, & Lawler, 2005). O estudo de Pedroso-Lima et al. (2014), com participantes portugueses que responderam ao questionário *Big Five Inventory*, descobriram níveis mais altos de amabilidade e níveis altos de abertura à experiência no grupo de participantes mais jovens, o que poderia estar a contribuir para uma maior satisfação e envolvimento no trabalho.

## **2.5. Satisfação com a vida**

### *Definição e caracterização do constructo*

A Psicologia focou-se ao longo da sua história no estudo dos aspetos disfuncionais e patológicos do funcionamento humano. Por volta dos anos 60, o foco começou a mudar para o estudo e a compreensão dos aspetos mais positivos do comportamento e

funcionamento humano, nomeadamente pela temática do bem-estar, da satisfação com a vida e da felicidade (Ryff, 1989). No estudo da felicidade, duas perspetivas e conceitos (interligados e interdependentes) são abordados: uma hedónica (a felicidade como a obtenção do máximo de prazer, evitando a dor) e outra eudaimónica (a felicidade em termos de funcionamento profundo, no sentido da realização pessoal) (Ryan & Deci, 2001). Neste sentido, a felicidade hedónica refere-se ao bem-estar subjetivo (autoavaliativo e mais hedónico) e a felicidade eudaimónica refere-se ao bem-estar psicológico (uma experiência mais completa e profunda). Com os estudos de Diener (1984), o conceito de bem-estar subjetivo começou a ser estudado e definido como a avaliação que a pessoa faz da sua vida, integrando uma parte cognitiva e avaliativa da satisfação com a vida, e o equilíbrio entre os afetos positivos e negativos (Ryff, 1989; Diener, 1984). Neste sentido, a satisfação com a vida é um elemento do bem-estar subjetivo, nomeadamente a componente cognitiva avaliativa deste conceito (Diener, 1984) sendo, por isso, considerada um constructo parcialmente independente do bem-estar subjetivo (Lucas, Diener, & Suh, 1996). Sendo assim, a satisfação com a vida é definida como um julgamento cognitivo. i.e., uma avaliação global das experiências de vida no geral, na qual o indivíduo, através da comparação, percebe de forma global aquilo que tem na sua vida, com aquilo que idealiza enquanto padrão adequado de vida (Diener, 1984; Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985; Shin & Johnson, 1978). No entanto, outros autores adicionaram o ingrediente da perceção de necessidades cumpridas. Para Frisch (2000), a satisfação com a vida pode ser medida através do grau em que o indivíduo percebe que as suas necessidades, os seus objetivos e desejos vão sendo atingidos. Sendo assim, quando, num contexto específico da vida (ex.: o profissional), e numa situação de presença de *burnout*, o indivíduo sente que as suas necessidades não estão a ser cumpridas, surge, desta forma um desequilíbrio, responsável por uma perceção negativa de satisfação com a vida no geral (Stubbe, Posthuma, Boomsma, & de Geus, 2005). Esta conceção enfatiza os níveis de satisfação com os domínios específicos da vida como uma fonte de informação importante para os julgamentos da satisfação com a vida (ex. satisfação profissional) (Pavot & Diener, 2008).

Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2000), num estudo longitudinal encontraram uma relação significativa e negativa entre exaustão emocional e despersonalização e a satisfação com a vida, i.e., os indivíduos com maior nível de *burnout* apresentavam menor satisfação com a vida. Também Puig et al. (2012)

encontraram uma relação negativa entre o *burnout* e o bem-estar pessoal entre profissionais de saúde mental. Num estudo, com 109 enfermeiros alemães, foi testado um modelo teórico de *burnout* e satisfação geral com a vida. O modelo discriminava entre duas categorias conceptualmente diferentes de condições de trabalho: as exigências e os recursos do trabalho. Foram levantadas as seguintes hipóteses: (1) as exigências do trabalho, como contactos exigentes com pacientes, e a pressão de tempo seriam preditores de exaustão; (2) os recursos do trabalho, como recompensas (fracas) e (falta de) participação na tomada de decisões, seriam preditores do *disengagement* do trabalho; e (3) as exigências e os recursos do trabalho teriam um impacto indireto na satisfação da vida dos enfermeiros, através da experiência de *burnout*. Os resultados confirmaram os fortes efeitos das exigências e recursos do trabalho na exaustão e *disengagement*, respetivamente, e o papel mediador do *burnout* entre as condições de trabalho e a satisfação com a vida. Os resultados deste estudo enfatizam, os antecedentes e as consequências do *burnout* ocupacional em enfermeiros (Demerouti et al., 2000).

Num estudo com 2231 participantes, com uma média de idade de 41 anos (1183 mulheres e 1048 homens) os investigadores verificaram que o pessimismo, o esgotamento emocional e físico, os sintomas depressivos e a baixa satisfação com a vida estavam inter-relacionados. A exaustão emocional e física estava relacionada com queixas de sono. Por sua vez, a satisfação com a vida estava positivamente associada a poucas queixas de sono, embora mediada por baixos níveis de exaustão emocional e física e por baixo pessimismo (Brand et al., 2010). Este estudo sugere que as pessoas com uma atitude otimista são menos vulneráveis ao *stress* e ao desgaste emocional.

A educação médica é reconhecida por ser um processo exigente que pode causar vários problemas de saúde mental, como *burnout*, e desencadear níveis mais baixos de satisfação com a vida nos estudantes de medicina. Num estudo transversal, com 1271 estudantes de medicina (média de idade de 19 anos, 36% do sexo masculino), do 1º ao 4º ano, verificou-se que ao longo de quatro anos académicos, os níveis de empatia dos estudantes de medicina diminuíram e os níveis de esgotamento eram elevados. Os níveis de satisfação com a vida diminuíram ao longo dos três anos mas, subiram no 4º ano. A empatia encontrava-se negativamente correlacionada com a idade e ano de frequência, e o *burnout* estava negativamente associado ao nível de educação das mães. Ainda, diferenças significativas foram detetadas na satisfação com a vida de acordo com a idade dos estudantes de medicina (os alunos entre os 17 e os 19 anos apresentavam maior

satisfação com a vida quando comparados com os mais velhos), ano acadêmico (alunos do 1º ano apresentavam maior satisfação com a vida), número de crianças na família (os filhos únicos apresentam maior satisfação com a vida), local de residência (os que viviam em cidades comparados com os que viviam no campo) e escolaridade dos pais (maior nível de educação). Embora a empatia não tenha exercido um efeito principal na satisfação com a vida, verificou-se um efeito de interação da empatia e *burnout* na satisfação com a vida nos estudantes que apresentaram alta e baixa empatia e níveis de *burnout*. Evidentemente que os alunos com altos níveis de empatia e baixos níveis de *burnout* apresentaram um nível mais elevado de satisfação com a vida, enfatizando desta forma, a importância do nível de empatia dos alunos para reduzir o desenvolvimento de *burnout* e aumentar a satisfação com a vida (Wang et al., 2019).

Novamente, na população de enfermeiros, um estudo realizado da Polónia, com 350 participantes entre os 41-50 anos (40,57%), mulheres (96,86%) com o grau de bacharel (46,29%), os autores encontraram valores baixos de *burnout*: a média do *burnout* ocupacional foi de 34,67 (em 100 pontos) e a média da escala de exaustão emocional foi de 39,14 pontos, sugerindo níveis baixos de *burnout*. No entanto, a satisfação com a vida afetava significativamente as subescalas do *burnout*, dificultando o seu desenvolvimento (Uchmanowicz et al., 2018).

Num outro estudo realizado na Polónia com fisioterapeutas, com o objetivo de investigar o efeito do sexo na satisfação com a vida e no *burnout*, os autores verificaram que nos homens, o *burnout* diminuiu ao mesmo tempo que a satisfação com o trabalho e ocupação, amigos, parentes e conhecidos, sexualidade e condições de habitação, aumentaram. Nas mulheres, o *burnout* diminuiu ao mesmo tempo que aumentou a satisfação com a saúde, o tempo livre e os amigos, parentes e conhecidos, mas aumentou nos locais de trabalho que não eram uma unidade de saúde ou centro educacional. No entanto, neste estudo, não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres fisioterapeutas, em relação ao *burnout* e à avaliação da satisfação com a vida. Por isso, os autores concluíram que a satisfação com os filhos, o casamento e o cônjuge, com o trabalho e a ocupação, as interações com amigos, parentes e conhecidos e a sexualidade podem contribuir para a redução do *burnout* nos homens. Nas mulheres, a satisfação com os filhos, família, saúde, tempo livre e contatos com amigos, parentes e conhecidos está associada a uma menor probabilidade de desenvolver *burnout* (Śliwinski et al., 2014).

Num dos poucos estudos que encontramos sobre trabalhadores a exercer funções executivas em empresas multinacionais foi verificado que esta população, constituída sobretudo por jovens (N=60), apresentava níveis elevados de exaustão emocional sobretudo por se sentirem sobrecarregados e por serem altamente competitivos. A exaustão emocional e a despersonalização demonstraram estar relacionadas apenas com a qualidade de vida psicológica. A satisfação com a vida reportada nesta amostra foi alta, mas a qualidade de vida reportada foi apenas boa (Anand & Arora, 2009).

De vários estudos realizados em estudantes, um deles, que incluiu 461 alunos do ensino secundário, 225 (48,8%) do sexo feminino e 236 (51,2%) do sexo masculino, foi verificado que os índices de satisfação com a vida estavam associados de forma negativa com a exaustão e cinismo. Por outro lado, a satisfação com a vida estava associada de forma positiva com o vigor, dedicação e absorção. Também foi observado que apenas os índices de satisfação com a vida se revelaram preditores significativos da esperança, da absorção e da eficácia (Çapri, Gündüz, & Akbay, 2013). Num outro estudo na população de assistentes sociais de Málaga, Espanha, o *burnout* exerceu uma influência negativa no apoio recebido no local de trabalho, na satisfação com o trabalho e na satisfação com a vida. Para além disso, o suporte no local de trabalho revelou ter um impacto e influência positiva na satisfação com o trabalho, tendo-se revelado também mediador entre o *burnout* e a satisfação no trabalho, diminuindo desta forma os efeitos negativos do *burnout* na satisfação com o trabalho e na satisfação com a vida em assistentes sociais (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2011). Já num estudo com estudantes universitários foi verificado que a inteligência emocional se encontrava associada a um melhor ajustamento ou sucesso no ambiente académico. Para além disso, altos níveis de inteligência emocional estavam associados a níveis mais baixos de ansiedade, *stress*, *burnout* e a níveis mais altos de satisfação com a vida. Este estudo enfatizou sobretudo o papel do *burnout* académico como mediador da relação entre inteligência emocional e satisfação com a vida (Cazan & Năstasă, 2015).

Quanto ao envolvimento no trabalho, apenas encontramos um estudo realizado em Portugal focado na relação entre o envolvimento com o trabalho e a satisfação com a vida. No entanto, neste estudo de Ferreira et al. (s/d), o objetivo foi perceber se a satisfação com a vida contribuía para o envolvimento no trabalho, especificamente se a satisfação com a vida pode funcionar como antecedente do envolvimento no trabalho e não o contrário (foco deste estudo). O autor revelou que a satisfação com a vida estava

relacionada com o envolvimento dos trabalhadores e que por isso, o envolvimento podia ser explicado por fatores externos à organização, mas que são parte integrante da vida dos trabalhadores, enfatizando que o envolvimento pode ser influenciado por outros aspetos da vida dos trabalhadores, além da sua função organizacional e de trabalho.

Internacionalmente, um estudo realizado com 760 polícias Chineses verificou que o envolvimento com o trabalho afetou diretamente a satisfação com a vida e influenciou indiretamente a satisfação com a vida através dos conflitos entre família e trabalho (Liu, Zeng, Chen, & Lan, 2019), enfatizando mais uma vez o papel de variáveis externas ao contexto laboral. Mas, num estudo realizado em Espanha com 305 indivíduos, com o objetivo de conhecer a relação existente entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida, descobriu-se que existe uma relação entre envolvimento com o trabalho e satisfação com a vida, mas mediada pelo *design* no trabalho (que consiste no estudo, criação e modificação da composição, conteúdo e estrutura do trabalho, ambiente de trabalho, e funções de trabalho) (Polo-Vargas et al., 2018). Noutro estudo, com 550 indivíduos do sul da Coreia, os autores encontraram uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida embora esta relação seja mediada pela satisfação na carreira (Joo & Lee, 2017). O envolvimento com o trabalho também se revelou mediador na relação entre fatores institucionais e a satisfação com o trabalho, num estudo com 123 cirurgiões. Neste estudo, os autores verificaram que os recursos do trabalho exerciam maior impacto sobre o envolvimento no trabalho do que as suas exigências e que estes (os recursos) se relacionavam positivamente com a satisfação com a vida (Mache, Vizthum, Klapp, & Danzer, 2014).

Relativamente à personalidade, esta constitui um dos preditores mais fortes e consistentes do bem-estar subjetivo (Garcia & Erlandsson, 2011). São poucos, quase inexistentes, os estudos em Portugal sobre a associação entre a personalidade e a satisfação com a vida. Numa tese de mestrado com o objetivo de conhecer os preditores da satisfação com a vida numa amostra de 227 estudantes universitários, a autora verificou que os níveis de bem-estar emocional, afetividade negativa, bem-estar social e conscienciosidade explicaram 44% da variância na satisfação com a vida (Horta, 2013). Numa outra tese de mestrado com o objetivo de investigar a relação entre as dimensões da personalidade e o bem-estar subjetivo dos estudantes universitários do curso de Psicologia da Universidade da Beira Interior, a autora encontrou diferenças estatisticamente significativas nas dimensões da personalidade, neuroticismo e

conscienciosidade relativamente ao bem-estar subjetivo dos estudantes, i.e., os estudantes com baixos níveis de neuroticismo e altos níveis de conscienciosidade apresentavam maior bem estar subjetivo (Fortuna, 2010).

Também os estudos internacionais têm encontrado associações entre o bem-estar, a extroversão e neuroticismo, parecendo ser estas as dimensões explicativas da satisfação com a vida (Okwaraji, Nduanya, Okorie, & Okechukwu, 2017; Szczesniak, Sopinska, & Kroplewski, 2019), do bem-estar subjetivo (Nunes, Hutz, & Giacomoni, 2009; Woyciekoski, Natividade, & Hutz, 2014) e da vitalidade (Deniz & Satici, 2017). A extroversão, amabilidade e conscienciosidade estavam positivamente associadas com a satisfação com a vida e negativamente com o neuroticismo (Okwaraji et al., 2017; Szczesniak et al., 2019). Já no que diz respeito à vitalidade subjetiva, outro constructo contemplado na satisfação com a vida, a extroversão, aceitação e abertura revelaram-se preditores positivos significativos e o neuroticismo um preditor negativo, sendo responsáveis por 31% da variação total do modelo de regressão (Deniz & Satici, 2017).

Concluindo, após uma revisão de estudos no âmbito da satisfação com a vida em várias classes trabalhadoras, verificamos que é indiscutível o papel negativo do *burnout* para a satisfação com a vida e o papel positivo do envolvimento no trabalho para a saúde física e psicológica dos trabalhadores e para as organizações. De igual forma, os estudos mostram que as dimensões de personalidade influenciam fortemente a satisfação com a vida. Desta forma, este trabalho pretende perceber como estas variáveis se relacionam entre si numa amostra de indivíduos adultos da população portuguesa.



### 3. Metodologia

#### 3.1. Objetivo do estudo e metodologia

##### Objetivos gerais:

1) Caracterizar a amostra através da identificação dos valores de personalidade, níveis de *burnout*, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa.

2) Conhecer a relação entre os níveis de *burnout*, envolvimento com o trabalho, as dimensões de personalidade e a satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa.

##### Objetivos específicos:

a) Conhecer as relações entre a exaustão emocional, o cinismo/despersonalização e a eficácia profissional (dimensões do *burnout*), com o vigor, a dedicação e a absorção (dimensões do envolvimento com o trabalho) e a satisfação com a vida.

b) Identificar os preditores significativos da satisfação com a vida num modelo que inclui *burnout*, envolvimento com o trabalho e personalidade.

c) Identificar as características sociodemográficas e laborais preditoras da satisfação com a vida.

Na revisão de literatura efetuada verificou-se que era importante analisar a relação entre personalidade, *burnout* e envolvimento no trabalho, com a satisfação com a vida. Existem poucos (ou nenhuns) estudos em Portugal que associem o envolvimento no trabalho à satisfação com a vida, embora existam vários estudos sobre o *burnout* e a satisfação com a vida. De igual forma, são poucos os estudos que se focam na associação entre as dimensões da personalidade e a satisfação com a vida. Se o *burnout* e o envolvimento com o trabalho são variáveis do contexto laboral passíveis de serem prevenidas e/ou intervencionadas, a personalidade é uma variável individual que não é passível de ser alterada, mas que pode ajudar a desenhar programas de prevenção do

*burnout* e de promoção do envolvimento com o trabalho. As organizações podem promover o desenvolvimento saudável da personalidade dos seus colaboradores, mas não podem alterá-la de forma a que se adeque ao contexto laboral.

Neste capítulo é descrita a metodologia que foi utilizada neste trabalho de investigação, o modelo conceptual, as hipóteses de investigação, a seleção da amostra, dos participantes e os procedimentos da recolha de dados.

### **3.2. Modelo Conceptual e Hipóteses de Investigação**

Este estudo pretende responder às seguintes questões de investigação:

- Será que indivíduos com menor *burnout* e maior envolvimento com o trabalho, apresentam maior satisfação com a vida?
- Será que os indivíduos com menor nível de exaustão emocional e despersonalização, mas com mais eficácia profissional, maior vigor, dedicação e absorção apresentam mais satisfação com a vida?
- Será que indivíduos com maior nível de extroversão, amabilidade, conscienciosidade, e abertura a novas experiências, e com menor nível de neuroticismo, apresentam maior nível de satisfação com a vida?
- Serão, a) a idade, o sexo, a escolaridade, o estado civil, os rendimentos, e b) o tempo na empresa atual, o tipo contrato e o trabalho por turnos, preditores da satisfação com a vida?

Desta forma foi proposto um modelo conceptual para dar as respostas às questões anteriores, e para ajudar na interpretação dos resultados obtidos (Figura 1).

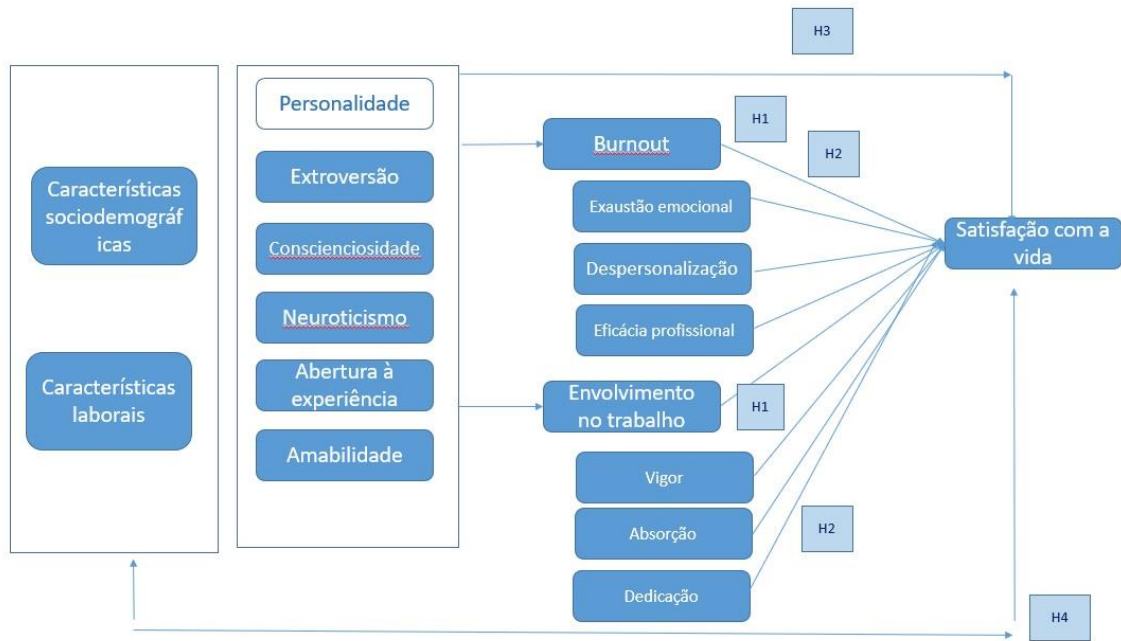


Figura 1 - Modelo Conceptual.

Fonte: Elaboração própria

Neste estudo elaboraram-se as seguintes hipóteses:

H1: Espera-se uma relação negativa entre o *burnout* e a satisfação com a vida, e uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida;

H2: Espera-se uma relação negativa entre a exaustão emocional, a despersonalização e a satisfação com a vida, e uma relação positiva entre a eficácia profissional, o vigor, a dedicação, a absorção e a satisfação com a vida.

H3: Espera-se uma relação positiva entre extroversão, amabilidade, conscienciosidade, e abertura a novas experiências e a satisfação com a vida, e uma relação negativa entre o neuroticismo e a satisfação com a vida.

H4. Espera-se que os indivíduos a) mais novos, do sexo masculino e com mais escolaridade, com filhos e cônjuge, com rendimentos mais elevados, b) que trabalham há mais tempo na empresa atual, com contrato sem termo, e que não trabalham por turnos, apresentem mais satisfação com a vida.

### **3.3. Procedimentos e instrumentos de recolha de dados**

O presente estudo é um estudo quantitativo e, por isso, foi utilizado um conjunto de questionários para responder às questões e testar as hipóteses previamente descritas. O conjunto de questionários foi disponibilizado *online*, nas redes sociais e na plataforma *Google Docs*, onde constava também a descrição do objetivo do estudo, as instruções de preenchimento, a garantia de anonimato e o consentimento informado. O processo de amostragem foi o não probabilístico (de conveniência e intencional tipo bola de neve). A recolha de dados foi realizada durante o mês de novembro de 2018, onde foi obtida uma amostra composta por 500 indivíduos. As hipóteses formuladas foram testadas com recurso ao programa IBM SPSS® versão 27.

#### **Instrumentos utilizados**

##### *Questionário sociodemográfico*

Elaborado para o presente estudo com o objetivo de recolher informação sociodemográfica como sexo, idade, estado civil, situação familiar (se os participantes tinham filhos e com quem residiam), habilitações literárias, e informação relativa à vida profissional, tais como, qual o rendimento mensal, tipo de contrato, tipo de setor onde desempenha a sua atividade profissional, período de tempo em que desempenha funções na empresa atual, se faz turnos e quantas horas por semana trabalha nessa empresa.

##### *Questionário para avaliar a Personalidade*

Inventário de Personalidade de Dez Itens (Ten Item Personality Inventory de Gosling et al., 2003, versão portuguesa de Lima & Castro, 2009) é uma escala breve de avaliação da personalidade baseada no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Costa e McCrae (1987). Ele é composto por 10 itens que são avaliados através de uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, que variam entre (1) “Discordo totalmente” e (5) “Concordo totalmente”. Este inventário contém dois itens para cada um dos cinco fatores: Abertura à experiência, Amabilidade, Conscienciosidade, Estabilidade Emocional e Extroversão. O fator abertura para novas experiências refere-se aos comportamentos exploratórios, aos

interesses manifestados pelos indivíduos, e ao reconhecimento da importância de novas experiências. O fator amabilidade diz respeito à qualidade da orientação interpessoal que varia entre a compaixão ao antagonismo nos pensamentos, sentimentos e ações. i.e., refere-se à predisposição de o indivíduo para se sensibilizar pela condição dos outros à sua volta e se colocar no lugar deles, estando associada à confiança, retidão, altruísmo, benevolência, modéstia e sensibilidade. O fator conscienciosidade mede o grau de organização, persistência e motivação pelo comportamento orientado para um objetivo e é um bom preditor do desempenho profissional. O fator neuroticismo/estabilidade emocional avalia a presença de sintomas de ansiedade, hostilidade, depressão, autoconsciência, impulsividade e vulnerabilidade. O fator extroversão refere-se à quantidade e intensidade das interações interpessoais, à sociabilidade, nível de atividade, necessidade de estimulação e capacidade de exprimir alegria. Quanto maior o resultado maior o nível de determinado traço de personalidade.

#### *Questionário para avaliar o envolvimento com o trabalho*

Escala de Comprometimento face ao Trabalho (*Utrecht Work Engagement Scale* - UWES-9, de Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; versão Portuguesa de Simões & Gomes, 2012). Esta escala é composta por três subescalas que representam os aspetos essenciais do envolvimento com o trabalho: vigor, dedicação e absorção. O vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resiliência mental durante o trabalho, pela vontade de investir esforços no trabalho e pela persistência mesmo diante de dificuldades. Dedicação refere-se à sensação de estar fortemente envolvido no trabalho e experimentar um sentido de significado, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. A absorção é um estado caracterizado pela sensação de estar totalmente concentrado e envolvido no trabalho, com a sensação que o tempo passa de uma forma muito rápida, tendo dificuldades em se desapegar do trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). A escala original é composta por 17 itens, mas neste estudo foi utilizada uma versão breve constituída por 9 itens que são avaliados através de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, que variam entre (1) “Nenhuma vez” e (7) “Todos os dias”. Quanto maior o resultado, maior o envolvimento no trabalho. Resultados altos nas três subescalas indicam maior vigor, dedicação e absorção com o trabalho.

### *Questionário para avaliar o burnout*

Inventário de Maslach para avaliar o *burnout* – Versão geral (*Maslach Burnout Inventory – General Survey*, de Maslach et al., 1996, versão portuguesa de Martínez Martínez, Marques Pinto, & Lopes da Silva, 2001). Esta versão mais genérica, adaptada à população trabalhadora em geral é constituída por 16 itens e três subescalas que representam os três componentes do *burnout*: a exaustão emocional e/ou física, o cinismo/despersonalização e eficácia profissional (denominada realização pessoal nas outras versões). A subescala de exaustão emocional e/ou física descreve sentimentos de esgotamento de recursos físicos e emocionais. A subescala de cinismo/despersonalização descreve uma atitude impessoal e distante em relação ao trabalho e não apenas em relação aos destinatários do trabalho. A subescala de realização/eficácia profissional descreve sentimentos de realização no trabalho. A subescala de exaustão emocional é constituída por 6 itens, a subescala de cinismo é constituída por 4 itens e a subescala de eficácia profissional é constituída por 6 itens avaliados através de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, que variam entre (1) “Nenhuma vez” e (7) “Todos os dias”. De referir que a dimensão eficácia profissional é tratada/interpretada de maneira inversa em relação às restantes duas que compõem este inventário, portanto, resultados altos nas duas primeiras subescalas e resultados baixos na terceira subescala indicam a presença de *burnout* (Maslach et al., 2008). Quanto maior o resultado, maior o nível de *burnout*.

### *Questionário para avaliar a satisfação com a vida*

Escala de Satisfação com a Vida (*Satisfaction With Life Scale*, SWLS, de Diener et al., 1985, versão portuguesa de Neto, Barros, & Barros, 1990). Esta escala tem o objetivo de avaliar a perceção dos indivíduos sobre o quão satisfeitos se encontram com as suas vidas. A escala é composta por 5 itens avaliados através de uma escala tipo *Likert* de 7 pontos, que variam entre (1) “Discordo totalmente” e (7) “Concordo totalmente”. Quanto maior o resultado, maior a satisfação com a vida.

### *Análise dos dados*

A descrição da amostra incluiu uma caracterização sociodemográfica e laboral dos indivíduos que foi apresentada através de análise descritiva (análise de frequências e descritiva), recorrendo ao número e à percentagem nas variáveis ordinais e nominais, e à média e ao desvio padrão, bem como ao valor mínimo e máximo, nas variáveis intervalares (contínuas).

De seguida realizámos uma análise fatorial exploratória e uma análise de fiabilidade das variáveis em estudo. Após este estudo psicométrico, procedemos a uma análise descritiva das variáveis independentes (*burnout*, envolvimento no trabalho, e personalidade) e da variável dependente (satisfação com a vida) em estudo. Nesta análise cumprimos com o primeiro objetivo geral (1) “Caraterizar a amostra através da identificação dos valores de personalidade, níveis de *burnout*, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa”.

De seguida testamos a hipótese 4 para perceber como é que as variáveis sociodemográficas e laborais se relacionavam com a satisfação com a vida. As variáveis, “idade”, “anos a trabalhar na empresa atual”, e “media de horas de trabalho por semana” são contínuas por isso não foi necessário recodificá-las. As variáveis, “género”, “tem filhos”, “trabalha no setor publico ou privado”, e “trabalha por turnos” têm apenas duas categorias por isso puderam ser incluídas num teste de correlação. As seguintes variáveis por serem polcategóricas, ou seja, terem várias possibilidades de resposta foram recodificadas da seguinte forma: a variável “estado civil” foi categorizada em, 0- sem cônjuge (divorciados + solteiros) e 1-com conjuge (casados + união de facto); “com quem reside” 0-sozinho ou 1-acompanhado (com os pais + cônjuge + partilha casa); “tipo de contrato” 0- sem termo ou 1-outros (com termo, estágio profissional, prestação serviço, outros) e “rendimento mensal” 0-abaixo dos 999euros e 1=acima dos 1000euros. Após a recodificação das variáveis realizamos um conjunto de correlações recorrendo ao Coeficiente de *Pearson* e ao Coeficiente Ponto Bisserial para responder ao objetivo geral (2): “Conhecer a relação entre os níveis de *burnout*, envolvimento com o trabalho, as dimensões de personalidade e a satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa” e o objetivo específico, (a) “Conhecer as relações entre a exaustão emocional, o cinismo/despersonalização e a eficácia profissional (dimensões do *burnout*),

com o vigor, a dedicação e a absorção (dimensões do envolvimento com o trabalho) e a satisfação com a vida”.

Por fim, procedemos a uma análise de regressão linear múltipla de forma a cumprir com os objetivos específicos (b) “*Identificar os preditores significativos da satisfação com a vida num modelo que inclui burnout, envolvimento com o trabalho e personalidade*” e o objetivo específico (c) “*Identificar as características sociodemográficas e laborais preditoras da satisfação com a vida*”.



## **4. Análise e discussão dos resultados**

### **4.1. Descrição da Amostra**

A amostra deste estudo é formada por 500 indivíduos, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos de idade que se encontram a trabalhar. A amostra é constituída na sua maioria por indivíduos do sexo feminino, perfazendo 85,4% da amostra, e os restantes 14,6% são do sexo masculino. A tabela 1 apresenta os resultados.

A média de idades dos indivíduos que participaram no estudo é de 36 anos (DP=9,33), sendo que o indivíduo mais novo apresenta 18 anos e o mais velho apresenta 65 anos. O grupo de idade com maior número de participantes é o grupo entre os 18 e os 35 anos (52,2%), seguido do grupo de indivíduos entre os 36 e os 45 anos (32,6%) e o grupo de indivíduos entre os 46 e os 65 anos de idade (15,2%).

Relativamente ao estado civil, verificamos que metade da amostra não tem cônjuge (43,4%) indicando que 38,2% dos indivíduos são solteiros e 5,2% divorciados. A outra metade da amostra apresenta cônjuge (56,6%), 34,4% dos indivíduos encontram-se casados e 22,2% reportaram estar em união de facto.

Em relação à situação familiar, metade da amostra refere não ter filhos (54,4%) enquanto a outra metade refere ter (45,6%) sendo que quase toda amostra vive acompanhada (85,4%) nomeadamente com o cônjuge (60,8%), com os pais (17,6%) e 7% refere partilhar a casa. Apenas 14,6% dos indivíduos da amostra referia viver sozinho.

Em relação às habilitações literárias, os indivíduos com ensino superior representam 69,2% da amostra; sendo que 45,4% apresenta licenciatura, 21,2% mestrado e 2,6% doutoramento. Os restantes indivíduos da amostra apresentam o ensino secundário (27,8%) e apenas 3% da amostra refere ainda se encontrar a estudar. Verificamos que, dos 500 indivíduos, 99,4% encontram-se a trabalhar e apenas três indivíduos (0,6%) estavam a estudar.

Quanto ao rendimento mensal, os resultados revelam que a maioria da amostra se enquadra na categoria de rendimento mensal entre os 1000 e os 1999 euros (43%), seguindo-se os indivíduos na categoria de rendimento mensal entre os 580 e os 999 euros (35,8%). Com menor representatividade estão os indivíduos na categoria de rendimentos

mensais entre os 2000 e os 2999 euros (9,4%), os indivíduos com rendimentos abaixo ou igual a 580 euros (6%) e os indivíduos com rendimentos acima dos 3000 euros (5,8%).

Em relação ao tipo de setor de atividade em que se encontram os indivíduos da amostra, os resultados permitem verificar que a maioria trabalha no setor privado (73,8%), e apenas 26,2% trabalha no sector publico.

Os indivíduos também foram inquiridos em relação ao tipo de contrato de trabalho e os resultados revelam que o contrato sem termo é aquele que tem maior representatividade (60,4%), o contrato a termo certo apresentou uma percentagem de 14,4% e o contrato de prestação de serviços uma percentagem de 6,6%. Ainda, 17,2% da amostra refere ter um outro tipo de contrato e 1,4% refere estar em estágio profissional.

Em média os indivíduos desta amostra desempenhavam funções na empresa onde se encontram atualmente a trabalhar em média há 8,4 anos (DP=8,62) sendo que este período de tempo varia entre menos de um ano (no mínimo) e mais de 45 anos (no máximo).

No que diz respeito ao número de horas de trabalho por semana, a media de horas apresentada pelos indivíduos é de 39,45 (DP=10,42), embora varie entre 6 horas (no mínimo) e 77 horas (no máximo). A maior representatividade da amostra encontra-se no grupo de indivíduos que trabalham 40 horas por semana (39%), seguindo-se o grupo de indivíduos que trabalha menos de 40 horas por semana (30,6%) e o grupo que trabalha mais de 40 horas por semana (29,8%). Ainda, três indivíduos referem trabalhar “outra” quantidade de horas, mas a sua representatividade na amostra é insignificante (0,6%).

Relativamente ao trabalho por turnos, os resultados permitem verificar que a maior parte dos indivíduos da amostra não trabalha por turnos (77,6%) contrariamente a 22,4% da amostra que refere trabalhar por turnos. A tabela 1 apresenta os resultados.

**Tabela 1 - Caraterização sociodemográfica e laboral da amostra**

| <b>Variáveis nominais e ordinais</b> |           | <b>N(%)</b> |
|--------------------------------------|-----------|-------------|
| Sexo                                 | Masculino | 73(14,6)    |
|                                      | Feminino  | 427(85,4)   |

|                                       |  |           |
|---------------------------------------|--|-----------|
| Estado civil                          | Casado   | 172(34,4) |
|                                       | Divorciado   | 26(5,2)   |
|                                       | Solteiro   | 191(38,2) |
|                                       | União de facto   | 11(22,2)  |
| Tem filhos?                           | Sim  | 228(45,6) |
|                                       | Não  | 272(54,4) |
| Com quem reside?                      | Com os pais  | 88(17,6)  |
|                                       | Conjuge  | 304(60,8) |
|                                       | Partilha a casa  | 35(7,0)   |
|                                       | Sozinho  | 73(14,6)  |
| Habilitações literárias               | A estudar  | 15(3,0)   |
|                                       | Ensino secundário  | 139(27,8) |
|                                       | Licenciatura   | 227(45,4) |
|                                       | Mestrado   | 106(21,2) |
|                                       | Doutoramento   | 13(2,6)   |
| Rendimento mensal                     | Menor ou igual a €580  | 30(6,0)   |
|                                       | Entre €580 e €999  | 179(35,8) |
|                                       | Entre €1.000 e €1.999  | 215(43,0) |
|                                       | Entre €2.000 e €2.999  | 47(9,4)   |
|                                       | Mais de €3.000   | 29(5,8)   |
| Trabalha no setor privado ou público? | Setor privado  | 369(73,8) |
|                                       | Setor publico  | 131(26,2) |
| Tipo de contrato                      | Contrato a termo certo (renovações automáticas até ao máximo de 3 anos); | 72(14,4)  |
|                                       | Contrato de prestação de serviços (recibo verde);                        | 33(6,6)   |

|                               |                                   |                |
|-------------------------------|-----------------------------------|----------------|
|                               | Contrato de trabalho (sem termo); | 302(60,4)      |
|                               | Estágio profissional;             | 7(1,4)         |
|                               | Outra opção                       | 86(17,2)       |
| Trabalha por turnos?          | Sim                               | 112(22,4)      |
|                               | Não                               | 388(77,6)      |
| <b>Variáveis intervalares</b> | <b>Media (DP)</b>                 | <b>Min-Max</b> |
| Idade                         | 36,02(9,33)                       | 18-65          |
| Anos na empresa atual         | 8,44(8,62)                        | (-) 1-45       |
| Horas de trabalho p/semana    | 39,45(10,42)                      | 6-77           |

#### 4.2. Análise Fatorial Exploratória

O valor do KMO pode variar entre zero e um, valores iguais ou próximos a zero indicam que a análise fatorial será inapropriada. Valores menores que 0,5 são considerados inaceitáveis; valores entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres; valores entre 0,7 e 0,8 são considerados bons; valores que variam entre 0,8 e 0,9 são considerados ótimos; e valores superiores a 0,9 são considerados excelentes. Por sua vez, o teste de esfericidade de Bartlett tem como objetivo avaliar a significância geral de todas as correlações numa matriz de dados sendo para isso necessário que a matriz apresente valores ( $p$ ) menores do que 0,05. A tabela 2 apresenta os resultados e é possível verificar que os valores de KMO são considerados medíocres nas variáveis de personalidade e ótimos nas variáveis *burnout*, envolvimento com o trabalho e na satisfação com a vida. Relativamente ao teste de Bartlett todas as variáveis apresentaram valores de  $p < .001$ .

Tabela 2 - Valores do KMO e do Bartlett's test

| Variáveis   | KMO   | Teste de Bartlett<br>$X^2(df)$ |
|-------------|-------|--------------------------------|
| Extroversão | 0,500 | 135,79(1)***                   |

|                               |       |                 |
|-------------------------------|-------|-----------------|
| Amabilidade                   | 0,500 | 47,33(1)***     |
| Conscienciosidade             | 0,500 | 41,81(1)***     |
| Neuroticismo                  | 0,500 | 61,99(1)***     |
| Abertura a novas experiências | 0,500 | 50,37(1)***     |
| <i>Burnout</i>                | 0,897 | 5333,98(120)*** |
| Envolvimento no trabalho      | 0,895 | 4148,22(36)***  |
| Satisfação com a vida         | 0,881 | 1484,96(10)***  |

$p < .001$ \*\*\*

### 4.3. Análise de Fiabilidade das Variáveis

Podemos verificar a fiabilidade das escalas/instrumentos de avaliação através do valor do Alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ). Quando o Alfa é maior ou igual a 0,70 podemos classificar o instrumento como sendo fiável; abaixo desse valor a consistência da escala utilizada é considerada baixa. A tabela 3 apresenta os valores do Alfa de *Cronbach* obtidos para os instrumentos em análise, onde podemos verificar que os valores encontrados são adequados excepto nas dimensões da personalidade.

Tabela 3 - Valores do Alfa de Cronbach

| <b>Nome variável/escala/instrumento</b> | <b><math>\alpha</math></b> |
|---|----------------------------|
| <i>Burnout</i>                          |                            |
| Escala Exaustão Emocional e/ou Física   | 0,92                       |
| Escala Cinismo/Despersonalização        | 0,86                       |
| Escala Realização/Eficácia profissional | 0,85                       |
| Escala total do <i>Burnout</i>          | 0,81                       |
| <i>Envolvimento no Trabalho</i>         |                            |
| Escala Vigor                            | 0,88                       |
| Escala Dedicção                         | 0,91                       |

|  |      |
|--|------|
| Escala Absorção                          | 0,81 |
| Escala total do Envolvimento no Trabalho | 0,93 |
| <i>Personalidade</i>                     |      |
| Extroversão                              | 0,64 |
| Amabilidade                              | 0,46 |
| Conscienciosidade                        | 0,43 |
| Neuroticismo                             | 0,50 |
| Abertura a novas experiências            | 0,57 |
| <i>Satisfação com a Vida</i>             | 0,89 |

#### 4.4. Teste de Hipóteses

*Objetivo 1: Caracterizar a amostra através da identificação dos valores de personalidade, níveis de burnout, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa.*

A análise descritiva das variáveis em estudo, personalidade, *burnout*, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida, estão descritas na tabela 4.

**Tabela 4 - Análise descritiva das variáveis em estudo**

| <b>Nome variável/escala/instrumento</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Media (DP)</b> |
|---|------------|------------|-------------------|
| Escala Exaustão Emocional/Física        | 6,00       | 42,00      | 22,96(9,42)       |
| Escala Cinismo/Despersonalização        | 4,00       | 28,00      | 10,15(5,75)       |
| Escala Eficácia profissional            | 13,00      | 42,00      | 33,90(5,64)       |
| Escala total do <i>Burnout</i>          | 39,00      | 110,00     | 67,01(13,09)      |

|  |       |       |              |
|--|-------|-------|--------------|
| Escala Vigor                             | 3,00  | 21,00 | 14,36(3,82)  |
| Escala Dedicção                          | 3,00  | 21,00 | 14,68(4,51)  |
| Escala Absorção                          | 3,00  | 21,00 | 14,74(4,07)  |
| Escala total do Envolvimento no Trabalho | 14,00 | 63,00 | 43,78(11,29) |
| Extroversão                              | 2,00  | 10,00 | 7,44(1,70)   |
| Amabilidade                              | 4,00  | 10,00 | 8,29(1,26)   |
| Conscienciosidade                        | 3,00  | 10,00 | 8,33(1,35)   |
| Neuroticismo                             | 2,00  | 10,00 | 6,14(1,67)   |
| Abertura a novas experiências            | 3,00  | 10,00 | 7,92(1,40)   |
| Satisfação com a Vida                    | 6,00  | 35,00 | 22,53(6,55)  |

***Objetivo 2: Conhecer a relação entre os níveis de burnout, envolvimento com o trabalho, as dimensões de personalidade e a satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa.***

*H1: Espera-se uma relação negativa entre o burnout e a satisfação com a vida, e uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida;*

*H2: Espera-se uma relação negativa entre a exaustão emocional, a despersonalização e a satisfação com a vida, e uma relação positiva entre a eficácia profissional, o vigor, a dedicação, a absorção e a satisfação com a vida.*

*H3: Espera-se uma relação positiva entre extroversão, amabilidade, conscienciosidade, e abertura a novas experiências e a satisfação com a vida, e uma relação negativa entre o neuroticismo e a satisfação com a vida.*

Estas três hipóteses foram testadas através do Coeficiente de correlação de *Pearson* que testa a validade e a força da relação entre as variáveis. Para as correlações serem consideradas estatisticamente significativas, o valor do coeficiente de *Pearson* deve variar entre -1 e +1, no qual o coeficiente -1 significa que existe uma relação negativa e o coeficiente +1 significa que existe uma relação positiva. A tabela 5, apresenta os resultados do coeficiente de correlação de *Pearson*.

**Tabela 5 - Coeficientes de correlação de Pearson entre personalidade, burnout, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida**

|                            | 1. | 2.   | 3.           | 4.            | 5.           | 6.   | 7.             | 8.             |
|----------------------------|----|------|--------------|---------------|--------------|------|----------------|----------------|
| 1.Extroversão              |    | .055 | .086         | .073          | <b>.301*</b> | .068 | .002           | -.002          |
| 2.Amabilidade              |    |      | <b>.294*</b> | <b>.189**</b> | <b>.303*</b> | -    | .014           | .020           |
|                            |    |      | *            |               | *            | .047 |                |                |
| 3.Conscienciosidade        |    |      |              | <b>.201*</b>  | <b>.299*</b> | -    | .030           | -.002          |
|                            |    |      |              |               | *            | .033 |                |                |
| 4.Neuroticismo             |    |      |              |               | <b>.158*</b> | -    | -.047          | -.014          |
|                            |    |      |              |               | *            | .029 |                |                |
| 5.Abertura                 |    |      |              |               |              | .023 | -.058          | -.014          |
| 6.Burnout                  |    |      |              |               |              |      | <b>-.432**</b> | <b>-.255**</b> |
| 7.Envolvimento no trabalho |    |      |              |               |              |      |                | <b>.450**</b>  |
| 8.Satisfação com a vida    |    |      |              |               |              |      |                |                |

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$



Como podemos observar na tabela 5 a análise da correlação entre as variáveis revelou que a satisfação com a vida se encontra relacionada de forma significativa e positiva com o envolvimento no trabalho, mas negativamente com o *burnout*. As dimensões da personalidade não se encontram relacionadas de forma significativa com a satisfação com a vida, nem com o envolvimento no trabalho ou o *burnout*.

Relativamente às subescalas do envolvimento no trabalho e do *burnout*, verificou-se que não se relacionam de forma significativa com as dimensões da personalidade. A tabela 6 apresenta os resultados. As subescalas do *burnout* relacionam-se de forma negativa e significativa com o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida. Por sua vez as subescalas do envolvimento no trabalho relacionam-se de forma positiva e significativa com a satisfação com a vida, mas de forma negativa com as subescalas do *burnout*. No entanto, a escala de eficácia profissional (*burnout*) associa-se de forma positiva e significativamente com as subescalas do envolvimento no trabalho e com a satisfação com a vida.

Tabela 6 - Coeficientes de correlação de Pearson entre personalidade, as dimensões do burnout, as dimensões do envolvimento no trabalho e satisfação com a vida

|                      | 1.                              | 2.   | 3.            | 4.            | 5.            | 6.   | 7.           | 8.             | 9.             | 10.            | 11.            | 12.            |
|----------------------|---------------------------------|------|---------------|---------------|---------------|------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <i>Personalidade</i> | 1.Extroversão                   | .055 | .086          | .073          | <b>.301*</b>  | .063 | .040         | .011           | .005           | -.010          | .011           | -.002          |
|                      | 2.Amabilidade                   |      | <b>.294**</b> | <b>.189**</b> | <b>.303**</b> | -    | -.056        | .026           | -.001          | .046           | -.013          | .020           |
|                      | 3.Conscienciosidade             |      |               | <b>.201*</b>  | <b>.299**</b> | -    | -.026        | -.016          | .015           | .037           | .028           | -.002          |
|                      | 4.Neuroticismo                  |      |               |               | <b>.158**</b> | -    | .027         | -.059          | -.037          | -.022          | -.072          | -.014          |
|                      | 5.Abertura a novas experiências |      |               |               |               |      | .003         | .020           | -.028          | -.028          | -.049          | -.080          |
| <i>Burnout</i>       | 6.Exaustão Emocional/Física     |      |               |               |               |      | <b>.630*</b> | <b>-.200**</b> | <b>-.589**</b> | <b>-.533**</b> | <b>-.378**</b> | <b>-.535**</b> |
|                      | 7.Cinismo/despersonalização     |      |               |               |               |      |              | <b>-.453**</b> | <b>-.577**</b> | <b>-.658**</b> | <b>-.525**</b> | <b>-.363**</b> |

|                          |                           |          |               |               |               |               |
|--------------------------|---------------------------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|
|                          | 8. Escala profissional    | Eficácia | <b>.499**</b> | <b>.560**</b> | <b>.506**</b> | <b>.369**</b> |
| Envolvimento no trabalho | 9. Vigor                  |          |               | <b>.804**</b> | <b>.672**</b> | <b>.456**</b> |
|                          | 10. Dedicção              |          |               |               | <b>.746**</b> | <b>.455**</b> |
|                          | 11. Absorção              |          |               |               |               | <b>.315**</b> |
|                          | 12. Satisfação com a vida |          |               |               |               |               |

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

Após a correlação testamos uma regressão para perceber quais as variáveis que contribuem ou predizem a satisfação com a vida.

Neste estudo a variável dependente é a satisfação com a vida e as variáveis independentes são a personalidade (extroversão, consciência, neuroticismo, abertura a novas experiências, amabilidade), o *burnout* e o envolvimento no trabalho. Na regressão linear múltipla, o objetivo é avaliar quais as variáveis independentes que contribuem para a satisfação com a vida. Para considerar que as variáveis têm uma relação foi definido um nível de significância de 5%. Previamente foi realizada uma correlação, recorrendo ao coeficiente de *Pearson*, onde foi possível verificar que as dimensões da personalidade não se encontram associadas com a satisfação com a vida. Por este motivo, na regressão linear apenas foram inseridas as variáveis, envolvimento no trabalho e o *burnout*, tendo sido retiradas as dimensões da personalidade. Assim, o primeiro modelo de regressão realizado envolveu apenas as duas variáveis independentes envolvimento no trabalho e *burnout* (tabela 7).

Tabela 7 - Regressão linear múltipla para a satisfação com a vida

|                          | <b>B</b> | <b>Std.Error</b> | <b>Std. Coefficients</b> | <b>t</b>        |
|--------------------------|----------|------------------|--------------------------|-----------------|
| <i>Burnout</i>           | -.037    | .022             | -.074                    | -1.677          |
| Envolvimento no trabalho | .243     | .026             | .418                     | <b>9.437***</b> |

Como as variáveis de personalidade não se associaram de forma significativa com a satisfação com a vida não foram incluídas no modelo de regressão linear múltipla. Por este motivo, a hipótese 3 não foi confirmada. No entanto a hipótese 1 e 2 foram confirmadas.

Para concretizar o objetivo específico (c) “Identificar as características sociodemográficas predictoras da satisfação com a vida” a hipótese 4 foi testada.

Para testar a hipótese 4 e conhecer quais as variáveis sociodemográficas e laborais que se relacionam com a satisfação com a vida foram realizados coeficientes de correlação. Os resultados do coeficiente da correlação de *Pearson* e do coeficiente do Ponto Bisserial revelaram que das variáveis, “*sexo*”, “*idade*”, “*estado civil*”, “*com quem reside*”, “*tem filhos*”, e as variáveis laborais “*anos a trabalhar na empresa atual*”, “*media de horas de trabalho por semana*”, “*trabalha no setor publico ou privado*”, “*trabalha por turnos*”, e “*tipo de contrato*”, apenas as seguintes variáveis se mostraram significativamente associadas à satisfação com a vida: “*estado civil*” ( $r_{pb}=.190$ ,  $p<.01$ ), “*tem filhos*” ( $r_{pb}=.117$ ,  $p<.01$ ); “*com quem reside*” ( $r_{pb}=.096$ ,  $p<.05$ ), “*trabalha por turnos*” ( $r_{pb}=-.093$ ,  $p<.05$ ), e “*rendimento mensal*” ( $r_{pb}=.169$ ,  $p<.01$ ), i.e., os indivíduos casados ou em união de facto, com filhos, que vivem acompanhados, que não trabalham por turnos e têm rendimento acima de 1000 euros mensais apresentam maior satisfação com a vida.

H4. Espera-se que os indivíduos a) mais novos, do sexo masculino e com mais escolaridade, com filhos e cônjuge, com maiores rendimentos, b) que trabalham há mais tempo na empresa atual, com contrato sem termo, e que não trabalham por turnos, apresentem mais satisfação com a vida.

Através das análises de correlações realizadas, foi possível encontrar algumas relações significativas entre as variáveis sociodemográficas e laborais, e a satisfação com a vida. Por este motivo, as variáveis sociodemográficas e laborais significativas nas correlações foram incluídas no modelo de regressão linear múltipla juntamente com as variáveis *Burnout* e envolvimento no trabalho que já se tinham revelado significativas no modelo anterior (tabela 8).

Tabela 8 - Regressão linear múltipla para a satisfação com a vida

|                          | <b>B</b> | <b>Std.Error</b> | <b>Std. Coefficients</b> | <b>t</b>        |
|--------------------------|----------|------------------|--------------------------|-----------------|
| Estado civil             | 1.51     | .652             | .115                     | <b>2.324*</b>   |
| Tem filhos               | .449     | .594             | .034                     | .756            |
| Com quem reside          | .961     | .817             | .052                     | 1.176           |
| Trabalha por turnos      | -.129    | .630             | -.008                    | -.205           |
| Rendimento mensal        | 1.55     | .531             | .117                     | <b>2.914**</b>  |
| <i>Burnout</i>           | -.036    | .022             | -.072                    | -1.646          |
| Envolvimento no trabalho | .235     | .025             | .404                     | <b>9.244***</b> |

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

No modelo de regressão linear múltipla em que a variável dependente é a satisfação com a vida e as variáveis independentes o *burnout* e o envolvimento no trabalho, os resultados mostram que a variável estado civil, rendimento mensal e o envolvimento no trabalho revelaram ser preditores positivos da satisfação com a vida nesta amostra. i.e., os indivíduos casados, com rendimentos acima de 1000 euros e que apresentam um nível elevado de envolvimento no trabalho apresentam maior satisfação com a vida. Este modelo de regressão explica 25% da variância da satisfação com a vida, sendo significativo ( $R^2_{aj} = .24$ ,  $p < .001$ ) ( $F = (7, 492) = 23,63$ ,  $p < .001$ ).

## 5. Discussão

Este estudo pretendeu responder às questões que foram inicialmente propostas que questionavam a associação existente entre *burnout* e envolvimento com o trabalho, e satisfação com a vida; personalidade e satisfação com a vida; e a relação entre as variáveis sociodemográficas e laborais e a satisfação com a vida. Foram definidas quatro hipóteses de acordo com um modelo conceptual e o teste de hipóteses confirmou a primeira e a segunda hipóteses, confirmou parcialmente a quarta hipótese, mas não confirmou a terceira hipótese.

No que diz respeito à amostra de indivíduos adultos da população portuguesa que participou neste estudo, esta foi constituída por 500 indivíduos, na sua maioria do sexo feminino (85,4%) com uma média de 36 anos de idade (DP=9,33). Metade da amostra reportou ter um cônjuge (56,6%) mas não ter filhos (54,4%). Em relação às habilitações literárias, 69,2% reportou ter o ensino superior e um rendimento mensal entre os 1000 e os 1999 euros (43%), seguindo-se os indivíduos na categoria de rendimento mensal entre os 580 e os 999 euros (35,8%). A maioria da amostra deste estudo trabalhava no setor privado (73,8%), com um contrato de trabalho sem termo, desempenhavam funções na empresa atual em média há 8 anos (DP=8,62), cerca de 40 horas por semana (DP=10,42), e não trabalhavam por turnos (77,6%). A prevalência do sexo feminino e a idade jovem bem como as características laborais (contrato sem termo, duração da atividade profissional e rendimento) tornam esta amostra muito particular e, conseqüentemente, os resultados não podem ser generalizados.

O primeiro objetivo deste trabalho foi “Caraterizar a amostra através da identificação dos valores de personalidade, níveis de *burnout*, envolvimento no trabalho e satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa” e verificamos que esta amostra apresentou valores elevados de *burnout* (67,01 em 110) e valores elevados de envolvimento com o trabalho (43,78 em 63). Por exemplo, num estudo realizado com uma amostra de enfermeiros, com idades entre os 41-50 anos (40,57%), a maioria constituída por participantes do sexo feminino (96,86%) com o grau de bacharel (46,29%), os autores encontraram valores baixos de *burnout*, uma vez que a média do *burnout* foi de 34,67 (em 100 pontos) e a média da escala de exaustão emocional foi de 39,14 pontos, sugerindo níveis baixos de *burnout* (Uchmanowicz et al., 2018). Também o facto de a amostra ser constituída

sobretudo por mulheres pode ter contribuído para estes resultados uma vez que as mulheres apresentam um maior conflito de papéis, trabalham mais em casa do que os homens, sentem mais exaustão emocional, culpa e ansiedade por não cumprirem com os seus deveres como gostariam (Queirós de Oliveira, 2008). Neste estudo, quanto ao nível do envolvimento, os resultados obtidos revelaram que os participantes pontuam no ponto mediano da escala de *Engagement* (M=43,78, DP=11,29, em 63 pontos). Relativamente à personalidade, esta amostra apresentou valores elevados nas dimensões amabilidade e conscienciosidade, seguindo-se a dimensão abertura a novas experiências e a escala com a pontuação mais baixa foi o neuroticismo. Relativamente à satisfação com a vida, a amostra reportou um bom nível de satisfação com a vida (22,53 em 35 pontos). Um estudo na população portuguesa (N=996) sobre o grau de satisfação com a vida em geral avaliada através da questão “Qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral?” e utilizando uma escala de 11 pontos em que 0 corresponde a “Extremamente insatisfeito(a)” e 10 a “Extremamente satisfeito(a)”, a maioria dos participantes indicava estar satisfeito a extremamente satisfeito (entre 6 a 10 pontos na escala) com a vida em geral (67%) (Coelho do Vale & Moreira, 2016), indicando que nestas amostras a satisfação com a vida revelou-se boa.

O segundo objetivo foi “Conhecer a relação entre os níveis de *burnout*, envolvimento com o trabalho, as dimensões de personalidade e a satisfação com a vida numa amostra de adultos da população portuguesa” A hipótese 1 foi confirmada uma vez que se verificou uma relação negativa entre o *burnout* e a satisfação com a vida, e uma relação positiva entre o envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida. A hipótese 2 foi confirmada na medida em que se encontrou uma relação negativa entre a exaustão emocional, a despersonalização e a satisfação com a vida, e uma relação positiva entre a eficácia profissional, o vigor, a dedicação, a absorção e a satisfação com a vida. Os estudos são consistentes ao referir que indivíduos com maior nível de *burnout* apresentam menor satisfação com a vida e os indivíduos com maior envolvimento no trabalho apresentam maior satisfação com a vida (Brand et al., 2010; Çapri et al., 2013; Demerouti et al., 2000; Joo & Lee, 2017; Kantén & Yesiltas, 2015; Liu et al., 2019; Mache et al., 2014; Meyer et al., 2015; Puig et al., 2012; Wang et al., 2019)



Contudo, a hipótese 3 não foi confirmada dado que não se encontrou uma relação positiva entre extroversão, amabilidade, conscienciosidade, e abertura a novas experiências e a satisfação com a vida, e uma relação negativa entre o neuroticismo e a satisfação com a vida. A personalidade constituiu um dos preditores mais fortes e consistentes do bem-estar subjetivo (Garcia & Erlandsson, 2011) e, por isso, estávamos à espera de encontrar uma relação significativa. No entanto, são poucos, quase inexistentes, os estudos em Portugal sobre a associação entre a personalidade e a satisfação com a vida. Os poucos estudos existentes apontam para que a afetividade negativa, e a conscienciosidade expliquem 44% da variância na satisfação com a vida (Horta, 2013) e que os indivíduos com baixos níveis de neuroticismo e altos níveis de conscienciosidade apresentam maior bem-estar subjetivo (Fortuna, 2010). Internacionalmente, os estudos têm encontrado associações entre a extroversão e o neuroticismo, e a satisfação com a vida (Deniz & Satici, 2017; Okwaraji et al., 2017; Nunes et al., 2009; Szczesniak et al., 2019; Woyciekoski et al., 2014). Também não se encontrou uma relação significativa entre a personalidade e o *burnout* e o envolvimento com o trabalho como outros estudos encontraram (Allen & Mellor, 2002; Goddard et al., 2004; Hudek-Knežević et al., 2011; Kim et al., 2009).

No modelo de regressão verificamos que apenas o envolvimento no trabalho e não o *burnout* se revelou um preditor significativo da satisfação com a vida, enfatizando que, o envolvimento com o trabalho contribui mais para a satisfação com a vida do que o *burnout*. Indiscutivelmente, o *burnout* contribui para uma redução da satisfação com a vida (Allen & Mellor, 2002; Goddard et al., 2004; Hudek-Knežević et al., 2011; Kim et al., 2009). No entanto, quando incluído num modelo de regressão juntamente com o envolvimento com o trabalho, este último contribui mais do que o *burnout*. Provavelmente, existem outras variáveis que não foram estudadas mas que contribuem para a satisfação com a vida tais como variáveis externas ao contexto laboral (ex: os conflitos entre família e trabalho) (Liu et al., 2019), o *design* no trabalho tais como a criação e modificação da composição, conteúdo e estrutura do trabalho, ambiente de trabalho, e funções de trabalho (Polo-Vargas et al., 2018), a satisfação na carreira (Joo & Lee, 2017), os recursos e as exigências do trabalho (Mache et al., 2014), entre outros.

Relativamente às variáveis sociodemográficas, os indivíduos casados ou em união de facto, com filhos, que viviam acompanhados, que não trabalhavam por turnos e tinham rendimento acima de 1000 euros mensais apresentavam maior satisfação com a vida. São vários os estudos que corroboram estes resultados. Os indivíduos casados ou em união de facto, com filhos, e que vivem acompanhados, reportavam menores níveis de solidão, maiores índices de gratidão, e maior satisfação com a vida e felicidade total (Corbi & Menezes-Filho, 2006; Coleta, Lopes, & Coleta, 2012; Oliveira et al., 2009). Também a prosperidade material proporcionada pelo rendimento determina o bem-estar subjetivo (Coleta et al., 2012; Diener & Oishi, 2000). Nesta amostra os indivíduos que não trabalhavam por turnos apresentaram maior satisfação com a vida tal como a literatura tem vindo a demonstrar. O trabalho por turnos aumenta o risco de vários problemas psicológicos e físicos, tais como o stress elevado; perturbações do sono, problemas gastrointestinais e fadiga; e problemas fisiológicos devido às interrupções dos ritmos circadianos e alterações no horário das refeições e de sono (Barreto, 2008; Fenwick & Tausig, 2001; Maurício, 2016; Silva, Chaffin, Neto, & Siqueira Júnior, 2010; Sonnentag & Frese, 2003).

Confirmamos parcialmente a hipótese 4 dado que o estado civil e o rendimento mensal revelaram ser as únicas características sociodemográficas e laborais predictoras positivas da satisfação com a vida nesta amostra. i.e., os indivíduos casados, com rendimentos acima de 1000 euros e que apresentam um nível elevado de envolvimento no trabalho apresentaram maior satisfação com a vida. As restantes variáveis não se revelaram significativas. Estes resultados vão ao encontro do exposto acima, na medida em que, os indivíduos casados ou em união de facto e com um rendimento mais elevado são os que apresentam maior satisfação com a vida (Corbi & Menezes-Filho, 2006; Coleta et al., 2012; Diener & Oishi, 2000; Oliveira et al., 2009), juntamente com um elevado grau de envolvimento no trabalho. De facto, os indivíduos apresentam uma melhor performance individual, maior perceção de viver experiências recompensadoras e positivas e um maior bem-estar e saúde (Kahn, 1992; Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, 2003). Estes indivíduos com maior nível de envolvimento no trabalho apresentam uma ligação mais forte, de maior confiança e qualidade com a organização e menor intenção de saída, o que reduz o *turnover*, bem como uma maior satisfação laboral (Cunha & Silva, 2014; Saks, 2006;

Schaufeli & Bakker, 2004). Por isso, os efeitos positivos do envolvimento com o trabalho refletem-se não só ao nível individual, mas também organizacional.

### ***Implicações***

Torna-se necessário promover o envolvimento no trabalho nas organizações. De acordo com a Teoria de Troca Social de Blau (1964, cit. por Tavares, 2019) os trabalhadores desenvolvem relações no local de trabalho, entre eles e com as chefias, caracterizadas sobretudo por serem relações de troca económica (normalmente envolvem trocas de trabalho pontuais com recompensa económica imediata e de curta duração) e relações de troca social (envolvendo a troca de recursos sócio emocionais, que pressupõem relações de interesse com uma duração a longo prazo). Compreensivelmente, as trocas sociais recíprocas contribuem fortemente para o bem-estar e satisfação com a vida. Neste sentido, se os trabalhadores têm o poder de decidir envolverem-se mais ou menos no trabalho e na própria organização, e se o fazem de forma consciente, então as organizações devem implementar estratégias que promovam o envolvimento com o trabalho tais como, a) proporcionar os recursos e regalias económicas, b) recursos sócio emocionais tais como a segurança, significado, variedade, a importância e as características das tarefas em que estão envolvidos, e c) aumentar e facilitar o enriquecimento profissional, a perceção de recompensa e de reconhecimento (Kahn, 1990; May et al., 2004; Saks, 2006). A perceção que o trabalho desempenhado é significativo permite aos funcionários perceber o quão valiosos são dentro da organização aumentando desta forma, o seu envolvimento no trabalho (Bolman & Deal, 2014). A autonomia, as recompensas intrínsecas e a perceção de influência são necessárias para alcançar o envolvimento dos funcionários (Bolman & Deal, 2014), juntamente com as necessidades básicas de satisfação que estão diretamente associadas à dedicação dos funcionários (Vandenabeele, 2014).

Contrariamente ao expectável, o *burnout* não se revelou um preditor significativo da satisfação com a vida quando incluído com o envolvimento no trabalho no modelo de regressão. Parece que, se for necessário optar, as organizações devem promover mais rapidamente programas para aumentar o envolvimento com o trabalho do que programas para

prevenir o *burnout*. Para além disso, se os recursos no trabalho forem superiores às exigências (Modelo das Exigências e dos Recursos de Trabalho) a probabilidade de desenvolver *burnout* será baixa (Demerouti et al., 2001). Os recursos de trabalho referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que podem potenciar a concretização de objetivos, reduzir as exigências de trabalho e as suas consequências, bem como facilitar o crescimento pessoal e desenvolvimental (Demerouti et al., 2001; Hu et al., 2011; Taris & Schaufeli, 2016). Por este motivo, estes fatores poderão também desempenhar um papel estratégico para a promoção do envolvimento com o trabalho (Mache et al., 2014).

Interessantemente, não só o suporte dentro da organização como o suporte fora dela (ter um parceiro conjugal) desempenha um papel importante na satisfação com a vida (Marques, 2014).

Quanto ao envolvimento no trabalho, apenas encontramos um estudo realizado em Portugal focado na relação entre o envolvimento com o trabalho e a satisfação com a vida. No entanto, neste estudo de Ferreira et al. (s/d), o objetivo foi perceber se a satisfação com a vida contribuía para o envolvimento no trabalho, especificamente se a satisfação com a vida podia funcionar como antecedente do envolvimento no trabalho e não o contrário (foco deste estudo). O autor revelou que a satisfação com a vida se encontrava relacionada com o envolvimento dos funcionários e que, por isso, o envolvimento pode ser explicado por fatores externos à organização, embora exerçam uma função organizacional e de trabalho.

### ***Limitações***

A prevalência do sexo feminino e a idade jovem bem como as características laborais (contrato sem termo, duração da atividade profissional e rendimento) tornam esta amostra muito particular e, conseqüentemente, os resultados não podem ser generalizados. As dimensões do questionário que avaliou a personalidade apresentaram alfas de Cronbach muito baixos o que pode explicar os resultados não significativos nas análises que incluíram este questionário. A recolha de dados foi realizada através da internet num único momento o que pode ter influenciado os resultados.

## 6. Conclusões

Atualmente, e face às exigências das sociedades atuais e das empresas, os indivíduos defrontam-se com desafios constantes na sua vida profissional, que envolvem não só o prazer e o comprometimento com que exercem as suas tarefas e desempenham o seu papel profissional, mas também o desgaste emocional por elas desencadeado. Por isso, hipotetizamos que tanto o *burnout* como o envolvimento com o trabalho se revelariam preditores, negativo e positivo respetivamente, da satisfação com a vida. Para além disso, a literatura tem vindo apontar para a relação entre as características de personalidade, o envolvimento com o trabalho e o *burnout*, e a satisfação com a vida. Contudo, neste trabalho apenas o envolvimento no trabalho se revelou preditor positivo da satisfação com a vida juntamente com o ter um parceiro conjugal e o rendimento acima dos 999 euros. Interessantemente, o *burnout* e a personalidade não se revelaram preditores significativos da satisfação com a vida, enfatizando a importância de as organizações implementarem programas de promoção do envolvimento no trabalho.

## Referências bibliográficas

AHOLA, K., HAKANEN, J. (2007). Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders*, 104(1), 103–110. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.jad.2007.03.004>>.

AHOLA, K., et al (2013). Occupational burnout and severe injuries: An eight-year prospective cohort study among Finnish forest industry workers. *Journal of Occupational Health*, 55(6), 450–457. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1539/joh.13-0021-OA>>.

AHOLA, K., et al. (2009). Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *Journal of Affective Disorders*, 115(1), 150–159. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.jad.2008.09.021>>.

AHOLA, K., et al (2010). Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: a 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51–57. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>>.

AKERSTEDT, T. (2004). Sleep: Gender, age, stress, work hours. In *WHO technical meeting on sleep and health* (pp. 156-180). Bonn, Germany: WHO.

ALARCON, G., ESCHLEMAN, K. J., BOWLING, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/0267837090328260>>.

ALBDOUR, A. A., ALTARAWNEH, I. I. (2014). Employee engagement and organizational commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2), 192-212.

ALDREES, T. M., et al.. (2013). Physician well-being: prevalence of burnout and associated risk factors in a tertiary hospital, Riyadh, Saudi Arabia. *Annals of Saudi Medicine*, 33(5), 451–456. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.5144/0256-4947.2013.451>>.

ALLEN, J., MELLOR, D. (2002). Work context, personal control and burnout among nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 24(8), 905-917.

ANAND, M., ARORA, D. (2009). Burnout, life satisfaction and quality of life among executives of multinational companies. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 159-164.

ANDRADE, R. D., et al. (2015). Qualidade de Vida de Operadores de Telemarketing: Uma Análise com o Whoqol-Bref. *Ciencia & Trabajo*, 54, 177-181. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300004>>.

ARMON, G. D., SHIROM, A. (2011). The across-time associations of the Five Factor model of personality with vigor and its facets using the bifactor model. *Journal of Personality Assessment*, 93(6), 618–627. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1080/00223891.2011.608753>>.

ARMON, G., SHIROM, A., MELAMED, S. (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality*, 80(2), 403–427. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x>>.

BAKKER, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19, 227-236. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>>.

BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., SCHAUFELI, W. B. (2002). Validation of the Maslach burnout inventory – general survey: An internet study. *Anxiety Stress Coping*, 15, 245–260. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1080/1061580021000020716>>.

BARRETO, D.F. (2008). *Implicações do trabalho por turnos na saúde e na vida social e familiar dos trabalhadores de turnos industriais* (Monografia para a obtenção do

Grau de Licenciatura em Enfermagem não publicada). Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade Fernando Pessoa.

ALVES, T. M. G. (2013). Alterações climáticas: Cenários socioeconómicos para a Ria de Aveiro (Master's thesis, Universidade de Aveiro). Disponível na Internet em: <<http://ria.ua.pt/handle/10773/1214>>.

BASIM, H. N., BEGENIRBAS, M., CAN YALÇIN, R. (2013). Effects of teacher personalities on emotional exhaustion: mediating role of emotional labor. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 13, 1488-1496. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.12738/estp.2013.3.1509>>.

BIANCHI, R., SCHONFELD, I. S., LAURENT, E. (2015). Burnout does not help predict depression among French schoolteachers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 41(6), 565–568. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.5271/sjweh.3522>>.

BOLMAN, L. G., DEAL, T. E. (2014). *How great leaders think: The art of reframing*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

BORGES, S. (2012). *O contributo do distress, burnout e do bem-estar para o absentismo e satisfação: Um estudo com trabalhadores da administração pública em contexto universitário* (Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde não publicada), Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares, Lisboa.

BORRITZ, M., et al. (2010). Impact of burnout and psychosocial work characteristics on future long-term sickness absence. Prospective results of the Danish PUMA Study among human service workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 52(10), 964–970. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181f12f95>>.

BORRITZ, M., et al. (2006). Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34(1), 49-58. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/14034940510032275>> .



BRAND, S., et al (2010). Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. *World Journal of Biological Psychiatry*, 11(5), 744-754. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.3109/15622971003624205>>.

BREEVAART, K., et al. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87, 138-157. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1111/joop.12041>>.

BURKE, R. J., KOYUNCO, M., FIKSENBAUM, L. (2010). Burnout, work satisfaction and psychological well-being among nurses in Turkish hospitals. *Europe's Journal of Psychology*, 1, 63-81. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.5964/ejop.v6i1.172>>.

ÇAPRI, B., GÜNDÜZ, B., AKBAY, S. E. (2013). The study of relations between life satisfaction, burnout, work engagement and hopelessness of high school students. *International Education Studies*, 6, 35-46. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.5539/ies.v6n11p35>>.

CAZAN, A. M., NĂSTASĂ, L. E. (2015). Emotional intelligence, satisfaction with life and burnout among university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 1574-1578. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.309>>.

CHAMBEL, M. J., CASTANHEIRA, F. (2010). *Trabalhar num call center: Dos mitos à realidade*. Lisboa: RH Editora.

CHIABURU, D. S., et al. (2011). The Five-Factor Model of personality traits and organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140-1166. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1037/a0024004>>.

COELHO DO VALE, R., MOREIRA, I. (2016). *Estudo de Satisfação e Bem-estar à Sociedade Portuguesa*. Observatório da Sociedade Portuguesa- CATÓLICA-LISBON.

COLETA, J., LOPES, J., COLETA, M. (2012). Felicidade, bem-estar subjetivo e variáveis sociodemográficas, em grupos de estudantes universitários. *Psico-USF*, 17(1), 129-139.

CORBI, R. B., MENEZES-FILHO, N. A. (2006). Os determinantes empíricos da felicidade no Brasil. *Revista de Economia Política*, 26(4), 518-536.

COSTA, P. T., MCCRAE, R. R. (2000). Stability and change in personality assessment: The revised NEO Personality Inventory in the year 2000. *Journal of Personality Assessment*, 68(1), 86-94. Disponível na Internet em: <[http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa6801\\_7](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa6801_7)>.

CURSOUX, P., et al. (2012). Syndrome de burnout un «vrai» facteur de risque cardiovasculaire Burnout syndrome: A “true” cardiovascular risk factor. *La Presse Médicale*, 41(11), 1056-1063. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.lpm.2012.02.004>>.

DE BEER, L. T., PIENAAR, J., ROTHMANN, S. Jr. (2016). Work overload, burnout, and psychological ill-health symptoms: a three-wave mediation model of the employee health impairment process. *Anxiety Stress Coping*, 29(4), 387–399. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1061123>>.

DEMEROUDI, E., et al. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>>.

DEMEROUDI, E., et al. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *JAN Leading Global Nursing Research*, 454-464. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x>>.

DENIZ, M. E., SATICI, S. A. (2017). The Relationships between Big Five Personality traits and subjective vitality. *Anales de Psicologia*, 33(2), 218-224. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.261911>>.

DIENER, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.

DIENER, E., OISHI, S. (2000). Money and happiness: income and subjective well-being across nations. Em E. Diener & E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (pp.185-218). Cambridge: The MIT Press.

DIENER, E., et al. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

FENWICK, R., TAUSIG, M. (2001). Scheduling Stress - Family and Health Outcomes of Shift Work and Scheduling Control. *The American Behavioral Scientist*, 44(7), 1179-1198. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1177/00027640121956719>>.

FERREIRA, P. (s/d). (Always) *Look on the bright side of life": life satisfaction as an antecedent of work engagement*. ISAG and Lusíada University.

FEUERHAHN, N., et al. (2013). Emotional exhaustion and cognitive performance in apparently healthy teachers: A longitudinal multi-source study. *Stress and Health*, 29, 297-306. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1037/t03592-000>>

FORTUNA, A. (2010). *Personalidade e Bem-Estar Subjetivo: O Papel da Inteligência Emocional* (Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia não publicada). Universidade da Beira Interior, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Departamento de Psicologia e Educação, Covilhã.

FRANK, F. D., FINNEGAN, R. P., TAYLOR, C. R. (2004). *The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century*. Human Resource Planning. Disponível em Disponível na Internet em: <<http://www.ccng.com/files/public/TheRaceforTalent1.pdf>>.

FRISCH, M. B. (2000). Improving mental and physical health care through quality of life therapy and assessment. In Diener, E. & Rahtz, D. R. (Eds.), *Advances in quality of life theory and research*. Netherlands: Kluwer Academic Press.

GARCIA, D., ERLANDSSON, A. (2011). The relationship between personality and subjective well-being: Different association patterns when measuring the affective component in frequency and intensity. *Journal of Happiness Studies*, 12(6), 1023-1034. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1007/s10902-010-9242-6>>.

GERALDES, D. T. (2017). *O conflito trabalho-vida pessoal e o burnout nos contact centers: o papel moderador do compromisso afetivo* (Dissertação de Mestrado em Psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações não publicada), Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.

GODDARD, R., PATTON, W., CREED, P. (2004). The importance and place of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(2), 282-296.

GOLDBERG, L. R. (1990). An alternative" description of personality": the big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

GOSLING, S. D., RENTFROW, P. J., SWANN Jr., W. (2003). A very brief measure of the Big-Five Personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528.

GRAU, E., A., et al. (2009). Longitudinal study of the influence of interpersonal conflicts in burnout and its influence on health problems among nurses. *Science & Work*, 32, 72–79. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>>.

GULAMALI, D. I. (2017). *Relationship between personality and work engagement: the role of individual traits and international experience* (Dissertation of MSc in Management with Specialization in Strategic Marketing non-published), Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.

HILDINGSSON, I., WESTLUND, K., WIKLUND, I. (2013). Burnout in Swedish midwives. *Sexual Reproductive Health*, 4(3), 87–91. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.srhc.2013.07.001>>.

HIRSCHFELD, R. R., THOMAS, C. H. (2008). Representations of trait engagement: integration, additions, and mechanisms. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 63-66. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00011.x>>.

HOMBRADOS-MENDIETA, I., COSANO-RIVAS, F. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural

equation model. *International Social Work*, 2, 228-246. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1177/0020872811421620>>.

HORTA, J.A. (2013). *A satisfação com a vida dos estudantes universitários* (Dissertação de Mestrado em Psicologia, Aconselhamento e Psicoterapias não publicada), Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Lisboa.

HU, Q., SCHAUFELI, W.B., TARIS, T.W. (2011). The job demands–resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 181-190. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>>.

HUANG, T.J., CHI, S., LAWLER, J.J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *International Journal of Human Resources Management*, 16(9), 1656-1670. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/09585190500239325>>

HUDEK-KNEŽEVIĆ, J., KALEBIĆ MAGLICA, B., KRAPIĆ, N. (2011). Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. *Croatian Medical Journal*, 52, 538- 549. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.3325/cmj.2011.52.538>>.

INCEOGLU I., WARR, P. (2012). Personality and Job Engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 1-9.

JIANG, X., YANG, H. (2016). Impacts of optimism and job characteristics on job burnout among the millennial generation: evidence from a survey of community service workers in Shaanxi, China. *Revista de Cercetare*, 53, 185-212.

JOHNSON, S., et al. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187. Disponível na Internet em: <<https://org.doi/10.1108/02683940510579803>>.

JOO, B.K., LEE, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical*

*Scholarship*, 5(2), 206-221. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>>.

JUDGE, T., ZAPATA, C. (2015). The person-situation debate revisited: effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149–1179. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.5465/amj.2010.0837>>.

KAHN, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.2307/256287>>.

KAHN, J.H., et al. (2006). Emotional social support and job burnout among high-school teachers: it is all 185 due to dispositional affectivity? *Journal of Organizational Behavior*, 27, 793-807. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1002/job.397>>.

KAHN, W.A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.

KAMMEYER-MUELLER, J.D., SIMON, L.S., JUDGE, T.A. (2016). A head starts or a step behind? Understanding how dispositional and motivational resources influence emotional exhaustion. *Journal of Management*, 42, 561-581. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1177/0149206313484518> >.

KANTEN, P., YESILTAS, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375. Disponível na Internet em: <[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00522-5)>.

KHAN, A., TEOH, K.R.H., ISLAM, S., HASSARD, J. (2018). Psychosocial work characteristics, burnout, psychological morbidity symptoms and early retirement intentions: a cross-sectional study of NHS consultants in the UK. *BMJ Open*, 8, e018720. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-018720>>.

KHANNA, R., & KHANNA, R. (2013). Is medicine turning into unhappy profession? *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(1), 2–6. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.4103/0019-5278.116363>>.

KIM, H.J., SHIN, K.H., SWANGER, N. (2009). Burnout and engagement: a comparative analysis using Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-106. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.06.001>>.

LASCHINGER, H.K.S., GRAU, A.L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 282–291. Disponível na Internet em: <<https://org.doi/10.1016/j.ijnurstu>>.

LEITER, M.P., MASLACH, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and wellbeing* (pp. 91-134). Oxford, UK: JAI Press/Elsevier.

LIAO, F., et al (2013). Team–member exchange and work engagement: does personality make a difference? *Journal of Business Psychology*, 28(1), 63-77. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1007/s10869-012-9266-5>>.

LIMA, C., CASTRO, S. (2009). *Inventário de Personalidade de 10 itens, versão portuguesa. Ten-Item Personality Inventory*, portuguese version. Disponível na Internet em: <[http://homepage.psy.utexas.edu/gosling/scales\\_we.htm](http://homepage.psy.utexas.edu/gosling/scales_we.htm)>.

LIMA, M.P., SIMÕES, A. (2000). A teoria dos cinco fatores: Uma proposta inovadora ou apenas uma boa arrumação do caleidoscópio personológico? *Análise Psicológica*, 2 (XVIII), 171-179.

LIU, T., et al. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? the influence of police work engagement on life satisfaction: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 10, 826. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>>.

LIZANO, E. L. (2015). Examining the impact of job burnout on the health and well-being of human service workers: a systematic review and synthesis. *Human service organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(3), 167-181. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>>.

LOUW, G. J. (2014). Burnout, vigour, big five personality traits and social support in a sample of police officers. *Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 40(1), 1-13. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1119>>.

LUCAS, R., DIENER, E., SUH, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.

MACEY, W.H., SCHNEIDER, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>>.

MACHE, S., et al. (2014). Surgeons' work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(4), 181-190. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.surge.2013.11.015>>.

MAKARA-STUDZINSKA, M., GOLONKA, K., IZYDORCZYK, B. (2019). Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 183-198. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.3390/ijerph16020183>>.

MARQUES PINTO, A. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores* (Dissertação de Doutoramento em Psicologia da Educação), Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade de Lisboa.

MARQUES, F. (2011). *As percepções da cultura organizacional e a Síndrome de Burnout* (Dissertação de Mestrado em Economia), Instituto Superior de Economia e Gestão, Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa.



MARQUES, J. (2014). *Estudo epidemiológico da qualidade de vida de uma coorte de idosos em meio rural do Centro de Portugal* (Dissertação de Mestrado em Antropologia Médica), Departamento de Ciências da Vida, Faculdade de Ciências e Tecnologia, Lisboa.

MARTÍNEZ-MARTÍNEZ, I.M., MARQUES PINTO, A., LOPES DA SILVA, A. (2000/2001). Burnout em estudantes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 35, 151-167.

MASLACH, C. (1976). Burn-Out. *Human Behavior*, 5, 16-22.

MASLACH, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout* (pp. 19-32). Washington: Taylor & Francis.

MASLACH, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. In R. Vandenberghe, & A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher burnout* (pp.211-222). Cambridge: Cambridge University Press.

MASLACH, C., JACKSON, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>>.

MASLACH, C., JACKSON, S., LEITER, M. (1996). *Maslach burnout inventory* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

MASLACH, C., LEITER, M.P., SCHAUFELI, W.B. (2008). Measuring burnout. In C.L. Cooper, & S. Cartwright (Eds.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (pp. 86-108). Oxford: Oxford University Press.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>>.

MAURÍCIO, P. (2016). *O trabalho por turnos e suas consequências nos trabalhadores - o caso de técnicos de reparação/manutenção num Centro de Finishing*

(Dissertação de Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho), Escola Superior de Ciências Empresariais e Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, Instituto Politécnico de Setúbal.

MAY, D.R., GILSON, R.L., HARTEK, 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.

MCCRAE, R. (1987). Creativity, divergent thinking, and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1258-1265.

MCCRAE, R.R., COSTA, P.T. (1996). Toward a new generation of personality theories: theoretical contexts for the Five-Factor model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor Model of Personality – Theoretical perspectives* (p. 51–87). USA: Guilford Press.

MCCRAE, R.R., COSTA, P.T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.

MEYER, R.M.L., LI, A., KLARISTENFELD, J., GOLD, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining compassion fatigue as a mediator between stress exposure and compassion satisfaction, burnout, and job satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing* 30(1), 174-183. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.pedn.2013.12.008>>.

NETO, F., BARROS, J., BARROS, A. (1990). Satisfação com a vida. In L. Almeida, R. Santiago, P. Silva, O. Caetano, & J. Marques (Eds.), *A ação educativa: Análise psico-social* (pp.105-117). Leiria: ESEL/APPORT.

NUNES, C.H.S., HUTZ, C.S., GIACOMONI, C.H. (2009). Associação entre bemestar subjetivo e personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Avaliação psicológica*, 8(1),99-108.

O’KELLY, F., et al (2016). Rates of self-reported ‘burnout’ and causative factors amongst urologists in Ireland and the UK: a comparative cross-sectional study. *BJUI International*, 117, 363-372. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1111/bju.13218>>.

OKWARAJI, E., et al. (2017). Personality traits, happiness and life satisfaction, in a sample of Nigerian adolescents. *The Journal of Medical Research* 3(6), 284-289.

OLIVEIRA, G.F., et al. (2009). Satisfação com a vida entre profissionais de saúde: correlatos demográficos e laborais. *Revista Bioética*, 17(2), 319-334.

PAVOT, W., DIENER, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction? *Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1080/17439760701756946>>.

PEDROSO-LIMA, M., et al. (2014). A versão portuguesa do NEO-FFI: Caracterização em função da idade, género e escolaridade. *Psicologia*, 28(2), 1-10.

POLO-VARGAS, J.D., et al. (2018). Relationships Between work design, engagement, and life satisfaction. *Psicología Desde el Caribe*, 98-108. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>>.

PUIG, A., et al. (2012). Relationship between job burnout and personal wellness in mental health professionals. *Journal of Employment Counseling*, 49, 98–109. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2012.00010.x>>.

QUEIRÓS DE OLIVEIRA, M. (2008). *Burnout e emoções: estudo exploratório em médicos de um Hospital do Porto* (Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde), pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, da Universidade do Porto.

RÍOS RÍSQUEZ, M.I., GODOY FERNÁNDEZ, C., SÁNCHEZ MECA, J. (2011). Burnout, hardy personality, and psychological distress in nursing personnel. *Annals of Psychology*, 27, 71–79. Disponível na Internet em: <<https://revistas.um.es/analesps/article/view/113491>>.

RYAN, R.M., DECI, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>>.

RYFF, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

SAKS, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600 – 619.

SALANOVA, M., SCHAUFELI, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138

SALVAGIONI, D.A.J., et al. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *Plos One*, 12(10), e0185781. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>>.

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. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1002/job.248>>.

SCHAUFELI, W.B., ENZMANN, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.

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. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>>.

SCHAUFELI, W. B., et al. (2011). Stability and change in burnout: A 10-year follow-up study among primary care physicians. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 248-267. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02013.x>>.

SCHAUFELI, W.B., BUUNK, B.P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. Schabracq, J.A.M. Winnubst, & C.L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383 – 425). Chichester England: Wiley,

SCHMITT, N., MELLON, P.A. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central? *Journal of Vocational Behavior*, 16, 51–58.

SHIN, D.C., JOHNSON, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5(1), 475-492.

SHIROM, A. (2003). The effects of work-related stress on health. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnbust, & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (2<sup>nd</sup> Ed., pp. 63–83). New York: Wiley.

SILVA, M.C. (2014). Engagement ou Compromisso Organizacional: conceitos iguais ou diferentes? (Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações não publicada). ISPA, Lisboa.

Silva, E., et al. (2010). impactos gerados pelo trabalho em turnos. *Perspetivas OnlIne*, 4(13).

SIMÃES, C., GOMES, R. (2012). Escala de Comprometimento face ao Trabalho – ECT. Versão Portuguesa. Acedido a 17 de março de 2020. Disponível na Internet em: <[https://www.psi.uminho.pt/pt/CIPsi/Unidades\\_Investigacao/ARDH-GI/PublishingImages/Paginas/Comprometimento\\_profissional/Escala%20de%20Comprometimento%20face%20ao%20Trabalho.pdf](https://www.psi.uminho.pt/pt/CIPsi/Unidades_Investigacao/ARDH-GI/PublishingImages/Paginas/Comprometimento_profissional/Escala%20de%20Comprometimento%20face%20ao%20Trabalho.pdf)>.

SLIWIŃSKI, Z., et al. (2014). Life satisfaction and risk of burnout among men and women. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27(3), 400-412. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.2478/s13382-014-0266-8>>.

SONNENTAG, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518–528. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>>.

SONNENTAG, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5, 12-20. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>>.

SONNENTAG, S., KÜHNEL, J. (2016). Coming back to work in the morning: Psychological detachment and reattachment as predictors of work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21, 379-390. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000020>>.

SONNENTAG, S., FRESE, M. (2003). Stress in Organizations. In Borman, Walter C., Ilgen, Daniel R., and Klimoski, Richard J. (2003). *Handbook of Psychology*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

SOUZA, W.C., DA SILVA, A.M.M. (2002). The influence of personality and job factors on burnout among health professionals. *Revista de Estudos de Psicologia*, 19, 37-48.

STUBBE, J.H., et al. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: a twin-family study. *Psychology Medicine*, 35, 1581–1588. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1017/S0033291705005374>>.

SZCZESNIAK, M., SOPINSKA, B., KROPLEWSKI, Z. (2019). Big Five Personality Traits and Life Satisfaction: The Mediating Role of Religiosity. *Religion*, 10, 437. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.3390/rel10070437>>.

TARIS, T.W., SCHAUFELI, W.B. (2016). The job demands-resources model. In S. Clarke, T. M. Probst, F. Guldenmund, & J. Passmore (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (p. 157–180). USA: Wiley-Blackwell.

TAVARES, M. (2019). *Teoria da troca social como fonte de compromisso: um estudo nas maiores empresas em Portugal* (Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais), School of Economics e Management, Universidade de Lisboa.

TEIXEIRA, C., et al. (2013). Burnout in intensive care units – A consideration of the possible prevalence and frequency of new risk factors: A descriptive correlational multicenter study. *BMC Anesthesiology*, 13(1), 38. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1186/1471-2253-13-38>>.

TUITHOFA, M., et al. (2017). The interplay between emotional exhaustion, common mental disorders, functioning and health care use in the working population. *Journal of Psychosomatic Research*, 100, 8-14. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2017.06.018>>.

UCHMANOWICZ, I., et al. (2018). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 9, e024296. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024296>>.

UNANUE, W., et al. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: the role of basic psychological needs. *Frontiers Psychology*, 8, 680. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>>.

UPADYAY, K., VARTIAINEN, M., SALMELA-AROET, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3, 101–108. Disponível na Internet em: <<http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>>.

VANDENABEELE, W. (2014). Explaining public service motivation: The role of leadership and basic needs satisfaction. *Review of Public Personnel Administration*, 34, 153–173. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1177/0734371x14521458>>.

VIEGAS, A. (2011). *O estudo do burnout numa amostra de forças de segurança* (Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica), ISPA, Lisboa.

WANG, Q., et al. (2019). Empathy, burnout, life satisfaction, correlations and associated sociodemographic factors among Chinese undergraduate medical students: an exploratory cross-sectional study. *BMC Medical Education*, 19, 341. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1186/s12909-019-1788-3>>.

WEBER, A., JAEKEL-REINHARD, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occupational Medicine*, 50, 512-517. Disponível na Internet em: <<https://doi.org/10.1093/occmed/50.7.512>>.

WOYCIEKOSKI, C., NATIVIDADE, J.C., HUTZ, C.S. (2014). As contribuições da personalidade e dos eventos de vida para o bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(4), 401-409.