



Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

*Crença no Mundo Justo, Engagement e Burnout em trabalhadores.*

Ana Rita Ribeiro Gonçalves

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Isabel Alexandra de Figueiredo Falcão Correia, Professora Associada  
com Agregação, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2016



Escola de Ciências Sociais e Humanas  
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

*Crença no Mundo Justo, Engagement e Burnout em trabalhadores.*

Ana Rita Ribeiro Gonçalves

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Isabel Alexandra de Figueiredo Falcão Correia, Professora Associada  
com Agregação, ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2016

### **Agradecimentos**

Antes de mais, agradecer à minha orientadora Professora Doutora Isabel Correia que me apoiou ao longo deste último ano que de fácil nada teve. Obrigada pela disponibilidade e acompanhamento.

Obrigada aos meus, aqueles que estão sempre presentes mesmo que longe, que me incentivam cada dia a ser mais e melhor e que nunca me deixaram desistir. Aos meus pais que sempre me encorajaram a lutar pelo que acredito e não deixar para trás os meus sonhos, mesmo nos momentos em que tudo o que apetece, é desistir.

Um obrigado gigante à minha madrinha, que me mostrou que crescer é difícil, mas recompensador, que me ensinou a valorizar cada conquista.

À minha segunda família, às Teresas da minha vida, ao Luciano e ao António, mas acima de tudo ao Gonçalo, o meu pilar e suporte, nada teria sido possível sem vocês.

A todos os colegas de trabalho que me incentivaram a crescer enquanto profissional e pessoa, especialmente à Inês, Elina e Paulo que com a boa disposição me fazem encarar cada dia com um sorriso.

O meu mais sincero obrigado, a todos!

## Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo correlacionar a Crença no Mundo Justo (CMJ) Pessoal com o *Engagement* e *Burnout*. A CMJ ainda tem muito na sua teoria para desenvolver e devido à crescente preocupação com o bem-estar dos indivíduos nos seus locais de trabalho, é necessário perceber onde, cada vez mais, se pode melhorar enquanto organização. Numa população não clínica (N = 211) que se encontram atualmente a trabalhar, a maior parte das respostas foram dadas pelo sexo feminino com 170 respostas (79,5%) e apenas 41 respostas (20,5%) do sexo masculino. Desta amostra, foram medidas e analisadas: as variáveis da CMJ Pessoal; as três dimensões do *Engagement* que são elas o vigor, absorção e a dedicação; e as três dimensões do *Burnout*, que são o cinismo, a eficácia e a exaustão.

Os resultados revelaram uma correlação positiva e significativa entre a CMJ Pessoal e o *Engagement*, e uma correlação significativa e negativa com o *Burnout*. Foram encontradas relações positivas e significantes em todas as três dimensões do *Engagement*. Em todas as três dimensões do *Burnout* existe uma correlação negativa com a CMJ, contudo apenas exaustão e eficácia são significativas, com o cinismo a não estar significativamente relacionado.

Os resultados mostram que os indivíduos que têm uma CMJ Pessoal mais elevada, são aqueles que estão mais *Engaged* com o seu trabalho e também aqueles que demonstram menos sinais de *Burnout*.

Palavras-chave: Crença no Mundo Justo; *Burnout*; *Engagement*; Vigor; Dedicação; Absorção; Cinismo; Eficácia; Exaustão

Categorias e Códigos de Classificação PsycINFO:

**3600** Psicologia Industrial & Organizacional

**3040** Perceção Social e Cognitiva

**Abstract**

This study's aim is to correlate the Personal Belief in a Just World (BJW) with Engagement and Burnout. The BJW still has much in its theory to develop and, due to the growing concern for the well-being of individuals in the workplace, organizations need to realize where, more and more, they can improve. In a non-clinical population (N = 211) that are currently working, most of the answers were given by females with 170 responses (79.5%) and only 41 responses by males (20.5%). From this sample measurements and analysis were performed on: the variables of Personal BJW; the three dimensions of Engagement that are vigor, absorption and dedication; and Burnout's three dimensions which are cynicism, effectiveness and exhaustion.

The results showed a positively significant correlation between Personal BJW and Engagement, and a significantly negative correlation between Personal BJW and Burnout. All three Engagement dimensions were found to be positive and significant. All three dimensions of Burnout were negatively correlated with Personal BJW, however only exhaustion and effectiveness were significant, with cynicism not being significantly related.

The results show that individuals who have a higher Personal BJW are those who are more Engaged with their work and also those that show less Burnout signals.

Keywords: Belief in Just World; Burnout; Engagement; Vigor; Dedication; Absorption; Cynicism; Efficiency; Exhaustion

PsycINFO Classification Categories and Codes:

**3600** Industrial & Organizational Psychology

**3040** Social Perception & Cognition

Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo I - Enquadramento Teórico</b> .....	2
1.1. Crença no Mundo Justo .....	2
1.1.1. Crença no Mundo Justo Pessoal e Crença no Mundo Justo Geral .....	3
1.1.2. Funções Básicas Crença no Mundo Justo .....	3
1.1.3. Crença no Mundo Justo e o Efeito de <i>Buffering</i> .....	5
1.1.4. Crença no Mundo Justo e as características individuais .....	5
1.1.5. Crença no Mundo Justo enquanto Recurso Pessoal .....	6
1.2. <i>Engagement</i> .....	7
1.3. <i>Burnout</i> .....	9
1.4. <i>Engagement</i> e <i>Burnout</i> .....	13
1.5. <i>Engagement</i> e Crença no Mundo Justo .....	14
1.6. Crença no Mundo Justo e <i>Burnout</i> .....	15
1.7. Objetivos e hipóteses .....	16
<b>Capítulo II - Metodologia</b> .....	17
2.1. Participantes.....	17
2.2. Procedimento de recolha de dados .....	17
2.3. Instrumentos .....	17
<b>Capítulos III - Resultados</b> .....	19
<b>Capítulo IV - Discussão</b> .....	23
Limitações e Melhorias futuras .....	25
Referências .....	26
Anexos.....	34

**Índice de quadro**

**Quadro 1.** Consistência interna, média, desvio-padrão e correlações entre as diversas variáveis em estudo.....22

**Glossário de Siglas**

**CMJ** – Crença no Mundo Justo

**MBI - GS**– *Maslach Burnout Inventory-General Survey*

**UWES** – *Utrecht Work Engagement Scale*

**IBM – SPSS** – *Statistics Package for the Social Sciences*

## Introdução

Em 1980, Lerner desenvolveu a Teoria da Crença no Mundo Justo (CMJ) que valida o que o senso comum também nos indica, de que os indivíduos têm a necessidade de dar algum tipo de significado aos eventos que vão ocorrendo na sua vida, desta forma é mais fácil a assimilação de que quando nos acontece algo de menos bom foi porque merecemos, porque não fizemos para merecer mais ou melhor.

Mas e quando nos deparamos com uma situação em que existe uma injusta clara e que as vítimas não são as responsáveis por o que lhes acontece? É aí que a CMJ tem um papel fundamental, pois até mesmo quando deparados com este tipo de situações, os indivíduos com alta CMJ tendem a criar um “escudo de proteção” que vai manter o seu bem-estar mental mais intacto. Pelo que iremos perceber um pouco mais sobre como o mesmo está relacionado com os outros construtos estudados.

Por outro lado, num estudo recentemente publicado (Cunha, Pereira & Cunha, 2014), foi possível perceber-se a dimensão do *Burnout* em Portugal. Foram inquiridas cerca de 38 mil pessoas em que 17% foi avaliada como estando a sofrer de *Burnout*. Este construto é recente, contudo devido ao perigo que representa para o bom funcionamento das organizações é de extrema importância que seja percebido o que leva ao mesmo e como evitá-lo, sendo assim cada vez mais estudado. Sendo o *Engagement* no trabalho um construto que resulta como consequência de estudos em que inicialmente eram sobre a síndrome de *Burnout* (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), que indicavam que um seria o oposto do outro e correlacionados de forma negativa, portanto quanto mais um menos o outro, consideramos importante também perceber-se qual a sua ligação a CMJ e foi por isso que foi adicionada.

Depois deste esclarecimento introdutório à investigação, seguir-se-á o enquadramento teórico que irá apresentar algumas das investigações existente sobre a Crença no Mundo Justo, o *Engagement* e ainda o *Burnout*, sendo discutidas entre elas. Posteriormente serão apresentados os objetivos gerais do estudo, a metodologia de trabalho e os resultados a que se chegou através desta mesma metodologia descrita. No capítulo seguinte será apresentada a discussão dos resultados obtidos que incluirá uma análise final da investigação, bem como as limitações do presente trabalho e ainda sugestões para futuras investigações.

## Capítulo I - Enquadramento Teórico

### 1.1. Crença no Mundo Justo

A Crença no Mundo Justo (doravante CMJ) tem sido um tema em crescente evolução com uma variedade de estudos bastante alargada. Desde pequenos temos a necessidade de considerar que vivemos num mundo justo, somos ensinados que se formos bons, também serão bons para nós. Com este pensamento em mente é fácil sentirmo-nos enganados pelo mundo quando no emprego dão a promoção aquele colega que em comparação, não se esforça, não se empenha e nem se entrega tanto quanto nós.

A dinâmica da CMJ foi evidenciada pela primeira vez por Lerner & Simmons (1966), em que o objetivo principal era perceber se a preocupação com a justiça era igualmente ativada sendo a vítima que sofria de uma forma injusta, os investigadores confrontaram os seus pacientes com uma “vítima inocente”, uma jovem mulher a participar numa tarefa de aprendizagem que era punida por cada erro sendo-lhe administrados choques elétricos aparentemente dolorosos. Quando levados a acreditar que a experiência ia continuar na mesma forma, os participantes mostraram desdém pela vítima através de uma medida de adjetivos; quando levados a acreditar que a vítima ia ser compensada pelos choques elétricos ao receber dinheiro por cada resposta correta na segunda parte da experiência, pararam de mostrar desdém. Acreditando assim que a vítima tinha o que merecia, e como estava a ser compensada foi então vista como vítima inocente após receber o dinheiro.

Por fim, a quase todos os participantes a quem foi dada a escolha entre continuar com a condição de choque ou mudar para a condição de compensação votaram pela última.

De notar, que apesar de apenas votarem para que a vítima fosse compensada não parou a derrogação da vítima. Foi apenas quando tiveram a certeza de que a vítima iria ser compensada que deixaram de tentar perceber a situação como justa através da derrogação da vítima. Sendo assim uma pessoa é mais provável de derrogar uma vítima quando esta ameaça a sua CMJ. Uma vítima inocente e uma vítima que é mais similar ao indivíduo é mais ameaçadora para a CMJ pessoal do que uma vítima não-inocente de um exogrupo, uma vítima que “não é uma de nós” (Correia, Vala, & Aguiar, 2007; Lerner & Miller, 1978; Novak & Lerner, 1968) sendo que essa ameaça leva a uma maior derrogação da vítima. Este paradigma da vítima inocente continua a ser a experiência moderna sobre CMJ mais influente, pois mudou o tipo de vítimas inocentes (e.g., Correia, Vala, & Aguiar, 2007), isto é, existe uma diferença entre o que é uma vítima inocente do endogrupo e do exogrupo.

### 1.1.1. Crença no Mundo Justo Pessoal e Crença no Mundo Justo Geral

Existem dois tipos de CMJ: a Pessoal, que reflete uma crença em que os acontecimentos da vida nossa própria vida, são justos e também a Geral que indica, que basicamente, o Mundo é justo (Dalbert, 1999; Lipkus, Dalbert, & Siegler, 1996). A CMJ pessoal foi relacionada com diversas variáveis que fazem parte da saúde mental como a depressão e *stress*, a autoestima e a satisfação com a vida, sendo assim tida como boa preditora do bem-estar (Dalbert, 1999; Dalbert & Dzuka, 2004; Dzuka & Dalbert, 2002) bem como do ajuste psicossocial (Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996).

Pesquisas indicam que os indivíduos tendem a adotar mais a CMJ pessoal e não a CMJ Geral, e de que a CMJ Pessoal é mais importante enquanto preditor de saúde mental (Sutton & Douglas, 2005). Desta forma, a CMJ Geral está relacionada com o desejo de minimizar as ameaças impostas pelas situações das outras pessoas às crenças de justiça, enquanto que a CMJ Pessoal está associada a benefícios individuais como são exemplo, os benefícios psicológicos (Lipkus, Dalbert & Siegler, 1996).

De forma a se lidar com as injustiças com que nos deparamos todos os dias, em 1980, Lerner elaborou uma teoria, segundo a qual que cada um de nós desenvolve mecanismos que ajudam a aumentar o bem-estar, criando assim um “escudo protetor” das injustiças. Esta crença é vista como uma predisposição pessoal (e não situacional) que se mantém estável ao longo do tempo e das situações, que afeta tanto a nível cognitivo e sentimental (Dalbert, 2001).

### 1.1.2. Funções Básicas Crença no Mundo Justo

Pesquisas mostram que a CMJ como motivação serve pelo menos três funções básicas de adaptação e podem ser vistas como um recurso pessoal que suporta o bem-estar mental. São elas: função de (1) gerar um compromisso pessoal de obrigação a comportamentos justos praticados por si, (2) dotar os indivíduos com a confiança de que irão ser tratados com justiça e que não serão vítimas de uma catástrofe inesperada (3) criar um enquadramento conceptual que ajuda na interpretação dos acontecimentos das suas vidas pessoais como mais significativos (Dalbert, 2001). Assumindo que as pessoas têm o que merecem, elas serão castigadas por enganarem os outros.

Num Mundo Justo, é esperado que as pessoas sejam honestas umas com as outras, e que as pessoas que foram enganadas concluam que o merecem por algum motivo. Pode, então, ser hipotetizado que as pessoas que tem elevada CMJ preferem pensar que não foram enganadas ou que se aproveitaram delas. A investigação mostra uma relação positiva entre a

CMJ e a confiança interpessoal geral (e.g., Bègue, 2002; Zuckerman & Gerbasi, 1977), confiança em instituições sociais (Correia & Vala, 2003), e entre jovens adolescentes e a confiança no seu futuro local de trabalho (Sallay & Dalbert, 2004). Esta confiança no futuro tem imensas implicações.

Zuckerman (1975) foi o primeiro a observar que as pessoas com maior CMJ, tendencialmente escolhem investir no seu futuro quando surge a necessidade de acreditarem na justiça do seu próprio futuro. Hafer (2000) corroborou esta descoberta e demonstrou numa experiência que indivíduos com uma necessidade particular de acreditarem num futuro positivo defenderam a sua CMJ de uma forma mais forte quando encararam uma ameaça.

Num mundo justo, quando existe um futuro positivo nada tem a ver com o mundo ser generoso, é sim uma compensação pelo comportamento dos indivíduos. Desta forma, quanto mais cada um acreditar num mundo justo mais vai ser impelido em lutar por justiça. Assim, a CMJ é indicativa de um contrato pessoal (Lerner, 1977), em que os termos forçam os indivíduos a comportarem-se com justiça. Por exemplo, pessoas que acreditam num mundo justo são mais suscetíveis a ajudar pessoas em necessidade (Bierhoff, Klein, & Kramp, 1991; DePalma, Madey, Tillman, & Wheeler, 1999), desde que as vítimas sejam vistas como “inocentes” (DePalma, Madey, Tillman, & Wheeler, 1999) ou parte de um endogrupo (Correia, Vala, & Aguiar, 2007).

Tomaka & Blascovich (1994) conduziram um estudo onde houve, por parte dos participantes com maior CMJ, o encarar das tarefas propostas como mais desafiantes e menos ameaçadoras, obtendo assim melhores resultados nas mesmas. Com a perspetiva de encarar as tarefas como mais desafiantes, Otto & Schmidt (2007) encontraram correlações positivas com uma autoavaliação mais elevada em relação à performance dos funcionários no trabalho e (Dalbert, 2001; Dalbert & Stoeber, 2005, 2006) encontraram esta mesma correlação em termos de sucesso escolar.

Já em contexto académico, concluiu-se que os estudantes com uma CMJ mais alta estavam mais propensos a avaliar as suas notas escolares, o comportamento dos professores, pares e pais como mais justos (Correia & Dalbert, 2007; Dalbert & Stoeber, 2006). Zuckerman (1975) foi o primeiro a observar que pessoas com uma maior CMJ podem escolher investir no seu futuro quando precisam de confiar na justiça do seu próprio futuro.

### 1.1.3. Crença no Mundo Justo e o Efeito de *Buffering*

Porque os indivíduos tendem a pensar em si como boas pessoas (Messick et al., 1985), a CMJ pode esperar dar-lhes uma visão positiva do seu futuro. Este efeito de *buffering* espera-se que seja encontrado de forma particularmente evidente em pessoas que estão a ser ameaçadas com uma situação injusta. Lambert, Burroughs e Nguyen (1999) foram os primeiros a estudar o significado de CMJ na percepção de risco e mostraram que a CMJ parece capacitar os indivíduos com medo (i.e., aqueles com níveis altos de autoritarismo) em serem confiantes que não terão um destino injusto. É particularmente importante para indivíduos que estejam expostos a riscos externos – isto é, aqueles que aparentemente são controlados por outros ou pelo destino (e.g. roubo) do que aqueles que estão expostos a riscos internos – isto é, aqueles que aparentemente controlam as suas próprias vidas (e.g. suicídio) – em serem capazes de confiar em que existe um ambiente de justiça.

Dalbert (2001) descobriu que o efeito de *buffering* da CMJ para indivíduos com medo se sustenta apenas para riscos externos, e não para riscos internos. Finalmente, Hafer, Bogaert, & McMullen (2001) descobriram que indivíduos com uma alta CMJ geral, mas com um controlo interpessoal baixo, parecem pôr-se em maior risco, presumidamente devido a uma percepção de menor risco. A certeza de que todos irão ter o que merecem encoraja os indivíduos a investirem no seu futuro. Em contraste, aqueles que não acreditam na justiça do mundo duvidam do valor de tamanho investimento, porque o retorno do mesmo é incerto.

### 1.1.4. Crença no Mundo Justo e as características individuais

A CMJ foi tida como uma importante correlação à responsabilidade social (Bierhoff, 1994), comprometimento por causas justas (Cohn & Modecki, 2007; Hafer, 2000; Sutton & Winnard (2007), e, de forma negativa ao comportamento de quebra das regras (Correia & Dalbert, 2007; Otto & Dalbert, 2005). Além disso, a obrigação pela reciprocidade foi encontrada de forma mais forte entre indivíduos com alta CMJ Geral (Edlund et al., 2007), um estudo de laboratório revelou que um comportamento injusto por parte do indivíduo com alta CMJ pessoal é censurada com uma diminuição de autoconfiança (Dalbert, 1999).

A primeira associação observada entre a CMJ e outra predisposição da personalidade foi uma correlação entre a CMJ e a religião (Dalbert & Katona-Sallay, 1996; Rubin & Peplau, 1973). Posteriormente, foi encontrada uma associação entre a CMJ Geral e o autoritarismo, correlação positiva, repetidamente observada entre a CMJ e o Locus de Controlo Interno aumentou a especulação em que haveria uma sobreposição entre estes dois construtos

(Furnham & Procter, 1989), apesar de os dois construtos deverem ser distinguidos numa perspetiva teórica.

Existe uma relação negativa entre a CMJ e o neuroticismo, consistente com a visão positiva de que a CMJ fornece (Lipkus et al., 1996). Não obstante, os estudos de controlo para o neuroticismo evidenciam um aumento na validação de um CMJ pessoal (e.g., Dalbert & Dzuka, 2004).

### **1.1.5. Crença no Mundo Justo enquanto Recurso Pessoal**

Os recursos pessoais como autoavaliações positivas que se associam à resiliência e capacidade do indivíduo conseguir controlar e influenciar o seu meio ambiente com êxito (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003) Também Van den Heuvel, Demerouti, Bakker, e Schaufeli (2010) conceptualizaram os recursos pessoais como "aspetos cognitivo-afetivos da personalidade, sistemas maleáveis de crenças positivas acerca do *self* (e.g., estima de si, autoeficácia, sentimento de competência) e do mundo (e.g., otimismo, fé), que tanto promovem, como facilitam, o alcançar de objetivos, mesmo perante adversidades ou desafios".

A CMJ Pessoal deve, portanto, ser vista como recurso pessoal pois ajuda a sustentar o bem-estar de pessoas de todas as idades em diversas situações, as vítimas e não-vítimas igualmente. Pesquisas sobre o mundo justo, têm mostrado que as pessoas precisam de acreditar na justiça, e que se esforçam pela justiça, de forma a manterem a sua crença básica num mundo justo (Lerner & Miller, 1978).

A CMJ impacta, particularmente as reações que advém da justiça no local de trabalho, como é o caso da assimilação da injustiça em que existe uma resposta que não é consciente quando os indivíduos têm de lidar com tais situações. Desta forma, os investigadores sugerem que a CMJ é uma fonte de resposta inconsciente, mas essencial para a justiça, no seguimento do papel de outros motivos implícitos dos seres humanos sendo que estes estão relacionados com um sistema de motivação mais primitivo que deriva de experiências afetivas, enquanto que motivos autoatribuídos são baseados em construtos elaborados de forma mais cognitiva (McClelland, Koestner, & Weinberger, 1989). Sendo operada a um nível inconsciente, é expectável que opere de forma a melhor explicar as reações intuitivas para com a injustiça do que as reações tomadas de forma consciente.

### 1.2. *Engagement*

Segundo Salanova e Schaufeli (2009), no final dos anos 90 a palavra “*Engagement* do trabalhador” (e não “no trabalho”) era utilizada pela Organização Gallup Buckingham e Coffman. Estes autores afirmam que é complicada a tradução para outras línguas, pois é difícil encontrar um termo que abarque a verdadeira natureza do conceito. De acordo com esta ideia, será utilizada a terminologia original, ou seja, *Engagement*.

O *Engagement* prediz resultados dos indivíduos, sucesso organizacional e a nível financeiro (Bates, 2004; Baumruk, 2004; Harter et al., 2002; Richman, 2006), pelo que se revela um tema de bastante interesse para todas as organizações. A popularidade do conceito de *Engagement*, a partir do início do século 21, tem a ver com a convergência de desenvolvimentos em dois campos: (a) a crescente importância do capital humano e envolvimento psicológico dos trabalhadores nas empresas, e (b) o aumento do interesse científico nos estados psicológicos positivos (Schaufeli & Taris, 2014).

As consequências do *Engagement* no trabalho estão relacionadas com as atitudes positivas respeitantes à organização, como a satisfação no trabalho, compromisso organizacional e à baixa rotatividade (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008), mas também a comportamentos organizacionais positivos, como iniciativa pessoal e motivação para a aprendizagem (Sonnetag, 2003), trabalhar horas extras (Salanova, Agut & Peiró, 2003), e comportamentos pró-ativo (Salanova et al., 2003). Além disso, há alguns indicadores de que o *Engagement* está relacionado positivamente com a saúde, ou seja, baixos níveis de depressão e *stress* (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) e queixas psicossomáticas (Demerouti et al., 2001).

O termo *Engagement* está cada vez a tornar-se mais popular e usado, mas sem muita investigação empírica ou académica (Robinson, et al., 2004). *Engagement* tem sido definido de diferentes maneiras, como por exemplo sendo o compromisso a nível emocional e intelectual com a organização (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005) ou como a quantidade de trabalho ilimitado exibido pelos empregados no seu local de trabalho (Frank et al., 2004). Já para Kahn (1990, 1992) *Engagement* refere-se à presença psicológica quando a ocupação e realização de um papel organizacional.

Kahn (1990) descobriu que existem três condições psicológicas associadas ao *Engagement* no trabalho: significado, segurança e disponibilidade. Por outras palavras quer dizer que os trabalhadores estão mais *Engaged* com o seu trabalho em situações que lhes sejam oferecidas mais significado e segurança psicológica, e quando o trabalhador tem mais disponibilidade psicológica.

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*

Robinson et al., (2004) descrevem *Engagement* como uma relação dualística entre o trabalhador e o empregador. O *Engagement* no trabalho é definido como positivo, satisfatório, estado de mente relacionado com o trabalho, caracterizado por vigor (altos níveis de energia enquanto se trabalha, vontade de investir esforço no trabalho e persistente quando confrontado com dificuldades), dedicação (sentimento de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio), e absorção (estar feliz e envolvido com o seu trabalho, onde o tempo passa rápido e as dificuldades são minorizadas).

Trabalhadores *engaged* com o seu trabalho são profundamente envolvidos em atividades exigentes e desafiantes, sentem-se energéticos e em controlo, são flexíveis e abertos à mudança (Schaufeli et al., 2001). Outra característica é que os trabalhadores transferem o seu *Engagement* no trabalho para os outros: com a sua forma de ser, influenciam os seus colegas a terem um comportamento e a se sentirem de forma similar a como eles se comportam e sentem (Bakker et al., 2008; Salanova & Schaufeli, 2009).

Estudos evidenciam que estes aparentam ter melhor desempenho e que os seus clientes se mostram mais satisfeitos (Bakker et al., 2008; Bakker & Leiter, 2010). Têm também uma conexão energética e efetiva com as suas atividades laborais e sentem-se capazes de exercer as exigências que advém do seu mundo profissional (Schaufeli et al., 2002). Na ótica da organização, estes são os colaboradores que são avaliados de forma mais positiva, seja por supervisores ou por colegas, como tendo sucesso no seu trabalho pois têm menos tendência a mostrar condutas contra produtivas; têm uma menor rotatividade e absentismo no trabalho pois não estão tão predispostos a desenvolverem *Burnout* e por fim, mostram um melhor desempenho e produtividade (Salanova & Schaufeli, 2009).

A motivação pode diferir entre indivíduos pois é um conceito que engloba autonomia e competências (Schunk, 1991), enquanto que o *Engagement* resulta da ligação entre as pessoas e a atividade (Russell, Ainley e Frydenberg, 2005), refletindo a interação que o trabalho provoca no indivíduo e, conseqüentemente, o que o indivíduo poderá provocar no trabalho. Daqui resulta que uma pessoa pode estar motivada, mas não estar *engaged* com o seu trabalho.

Segundo vários autores (Bakker et al., 2008; Bakker & Leiter, 2010; Maslach & Leiter, 2008; Salanova & Schaufeli, 2009), alguns dos fatores que predisõem os indivíduos ao desenvolvimento do *Engagement* no trabalho são: apoio social; desempenho no trabalho; recursos pessoais (como autoeficácia e autoestima); capital psicológico positivo; crenças; tipo de enfrentamento utilizado; otimismo; recursos e objetivos organizacionais; satisfação dos

clientes e resiliência. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2007), verificaram que os recursos pessoais (otimismo, autoeficácia, e estima de si no trabalho) mediam parcialmente a relação entre os recursos do trabalho e o *Engagement* no trabalho, o que sugere que os recursos do trabalho promovem o desenvolvimento dos recursos pessoais.

A promoção de um destes fatores pode criar um aumento de *Engagement* nos indivíduos, ou seja, existe um reforço mútuo para o desenvolvimento crescente tanto da organização como dos indivíduos (Salanova, Bakker & Llorens, 2006; Salanova & Schaufeli, 2009). Além disso, o *Engagement* no trabalho está relacionado positivamente com a autoeficácia (Salanova et al., 2001), parecendo que a autoeficácia pode tanto preceder o *Engagement*, como suceder-lhe (Salanova, Bresó e Schaufeli, 2005). Isto significa que uma espiral crescente pode existir: a autoeficácia gera o *Engagement*, e em resposta aumenta as crenças de autoeficácia, e assim por diante.

Além do mais, os trabalhadores que levam sentimentos positivos do seu trabalho para casa, ou quem – vice-versa – leva as experiências positivas de casa para o trabalho, apresentam altos níveis de *Engagement* quando comparados a aqueles que não têm uma visão positiva de um dos ambientes (Montgomery et al., 2003). Finalmente, um estudo com casais em que ambos trabalham, mostrou que os níveis de vigor e dedicação da esposa contribuem com os níveis de vigor e dedicação do marido respectivamente, mesmo quando há várias exigências tanto em relação ao trabalho quanto à casa (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002). O mesmo se aplica aos níveis de *Engagement* do marido, que influenciam os níveis de *Engagement* da esposa. Isto significa que o *Engagement* influencia ambos os parceiros.

### **1.3. Burnout**

Síndrome de *Burnout* (do inglês *to burn out*, queimar por completo), também chamada de síndrome do esgotamento profissional, por se manifestar em contexto de trabalho, foi assim denominada pelo psicanalista nova-iorquino, Freudenberg (1974). Em 1974, o psiquiatra Freudenberg publicou o artigo intitulado de “*Staff burn-out*”, onde descrevia em detalhe a exaustão, falta de motivação e de empenho que afetava os voluntários que este analisou, enquanto trabalhava no mesmo serviço de recuperação toxicodependentes. Este termo, foi primeiramente utilizado por profissionais de ajuda, que foi onde se gerou a primeira vaga de interesse pelo termo *Burnout* (Schaufeli & Buunk, 1996; Schaufeli & Enzmann, 1998).

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*

Em 2010, a Eurostat realizou um estudo aos trabalhadores europeus onde foi revelado que 27.9% já foi exposto a fatores de risco psicossocial que tiveram um efeito negativo no seu bem-estar mental; 23% dos quais relacionados ao excesso de trabalho ou pressões de tempo.

Dos que reportaram sofrer de um problema de saúde relacionado com o trabalho, 14% confirmou que o *stress*, ansiedade ou a depressão era o seu principal problema, sendo estes o segundo maior problema de saúde ocupacional mais notificado (Eurostat, 2010). A European Agency for Safety & Health at Work (2013) alertou que os problemas psicossociais, através dos efeitos do *stress* e do *Burnout* no trabalho, suplantarão as lesões músculo-esqueléticas em 2020 se não forem desenvolvidas medidas eficazes de prevenção e intervenção, sendo que as lesões músculo-esqueléticas afetam cerca de 60% dos trabalhadores (Eurostat, 2010). Em 1998 foi realizado um dos primeiros estudos em Portugal, por Leal onde foi encontrado que 52,4% dos médicos de família estavam em *Burnout*.

No início de 2016 foi divulgado um estudo na Revista Científica da Ordem dos Médicos “Acta Médica” em que foram inquiridos 1262 enfermeiros e 466 médicos, entre 2011 e 2013, para o estudo sobre “*Burnout* nos profissionais de saúde em Portugal” que indica, a nível nacional, 47,8% dos médicos e enfermeiros inquiridos apresentavam níveis de *Burnout* elevados e que 21,6% exibiam sintomas moderados desta síndrome. Segundo o Relatório de Avaliação de Perfil de Risco Psicossocial – A gestão de Pessoas e Organizações Saudáveis que foi apresentado também no início do ano de 2016 na Comissão Parlamentar de Saúde que abrangeu 38 719 trabalhadores que responderam a um questionário através de uma plataforma online dos sectores público e privado, realizados entre 2008 e 2013, mostrava, por exemplo, que a percentagem dos que se encontravam num estado de *Burnout* passou dos 9%, em 2008, para 15%, em 2013. Sendo que subiu em 2014/2015 para 17,3%.

Em Portugal, a expressão mais comumente utilizada para designar *Burnout* é esgotamento, mas não será utilizada doravante porque segundo o dicionário de Língua Portuguesa a palavra esgotamento é descrita como “estado de desordem mental grave e repentina, com sintomas de ansiedade ou depressão, que pode afetar o normal funcionamento do indivíduo” enquanto consideramos que *Burnout* tem uma maior abrangência e deve ser diferenciada de depressão pois está muito mais focada no meio de trabalho. O *Burnout* é um problema socialmente identificado pelos trabalhadores, muito antes de se tornar foco dos investigadores. A evocação do termo *Burnout* surge na experiência real, no local de trabalho e não dos meios eruditos, o que o torna um campo de investigação inicialmente controverso (Maslach *et al.*, 2001; Maslach, 2003).

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*

Após uma revisão da literatura, pode-se constatar que existem dois tipos de definição de *Burnout*: como um estado e como um processo dinâmico.

Maslach e Jackson (1986) referem que esta síndrome ocorre sobretudo em profissionais de ajuda, caracterizando-se pela sua exaustão emocional, despersonalização e perda de realização pessoal. As manifestações incidem no trabalho, incluindo atitudes e comportamentos negativos por parte do profissional, bem como uma diminuição do desempenho e eficácia profissionais.

Para Brill (1984), as expectativas iniciais de um indivíduo em relação ao seu trabalho poderão estar elevadas, e os seus níveis de desempenho e afetivos adequados. No entanto, a exposição a níveis de desgaste psicológico, poderá comprometer o seu funcionamento, sendo o seu equilíbrio inicial recuperável somente com ajuda exterior ou mudanças ambientais. Ainda segundo o autor, o *Burnout* afeta indivíduos "normais", isto é, que anteriormente funcionavam com níveis adequados e não manifestavam qualquer tipo de psicopatologia. Brill (1984) considera que a sua etiologia se caracteriza de forma evidente pela presença de expectativas desajustadas e elevadas exigências do trabalho.

Por outro lado, Cherniss (1980) considera que existem três estádios que caracterizam o colaborador em contexto laboral: o primeiro estágio começa pela ocorrência de *stress*, ou seja, existe um desequilíbrio entre os recursos disponíveis e as exigências da tarefa; no segundo estágio ocorre fadiga, tensão emocional e exaustão imediata, ou *strain*; por último, no terceiro estágio, ocorrem mudanças comportamentais por parte do colaborador, tais como distanciamento das pessoas ou *coping* defensivo, de forma a visar as suas satisfações pessoais.

Etzion (1987) considera também que este processo pode persistir por um longo período de tempo sem ser detetado, ocorrendo lentamente um desgaste psicológico.

Apesar de complementares - estado e processo - muitos autores alertam para as limitações conceptuais decorrentes da primeira definição em detrimento das perspetivas processuais sobre a síndrome de *Burnout*.

*Burnout* e *stress* são realidades distintas e vários critérios ajudam a fazer essa distinção, segundo Chambel e Marques Pinto (2008). O *stress* é temporário e relaciona-se com um processo de adaptação, enquanto *Burnout* é um processo de quebra de adaptação resultante da exposição prolongada ao *stress* profissional e um estado final de "disfuncionamento crónico" (Brill, 1984).

O *Burnout* é caracterizado por exaustão (desgaste da energia mental), cinismo (atitude negativa para com o trabalho) e redução da eficácia profissional (crença de que o mesmo não executa as responsabilidades do trabalho de forma eficiente) (Maslach et al., 2001). Green,

Walkey, & Taylor (1991) referem a exaustão e o cinismo como os componentes *core* para o *Burnout*, sendo positivamente relacionados e consistentes entre si (Maslach & Leiter, 2008; Moreno-Jiménez et al., 2010) o que também é ilustrado na relativa baixa relação da eficácia (Lee & Ashforth, 1996) bem como uma atuação diferente e independente (González-Romá et al., 2006; Schaufeli et al., 2002) com ambos os construtos.

Por outro lado, existem estudos que apontam o vigor e a dedicação como o núcleo do *Engagement* no trabalho (Bakker et al., 2008; Bakker & Leiter, 2010; González-Romá et al., 2006; Moreno-Jiménez et al., 2010; Schaufeli et al., 2002). Já a dimensão absorção, assim como a realização profissional no *Burnout*, não faz parte desse núcleo.

Vários estudos documentaram uma relação positiva entre o *Burnout* (exaustão e cinismo) com neuroticismo, enquanto a relação com a extroversão é mais fraca e negativa (Burisch, 2002; Cano-García, Padilla-Muñoz, & Carrasco-Ortiz, 2005; De Vries & Van Heck, 2002; Mills & Huebner, 1998; Zellars, Hochwarter, Perrewé, Hoffman, & Ford, 2004).

Pessoas em *Burnout* preferem não realizar tarefas exigentes, ficam facilmente fatigados e emocionalmente perturbados, existindo dificuldade de adaptação à mudança (Freudenberger, 1974; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Existe concordância em que trabalhadores em *Burnout* são caracterizados por altos níveis de exaustão e atitudes negativas para com o seu local de trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Também o “desgaste” do *Engagement* no trabalho, onde existe falta de *rewards* e reconhecimento pode levar ao *Burnout* (Maslach et al., 2001). Da interação entre estas variáveis, as consequências recaem sobre duas grandes áreas, a performance no trabalho (como a insatisfação, o absentismo e a produtividade) e a saúde (mental e física). As pessoas que sofrem de *Burnout*, podem ter um impacto negativo nos colegas de trabalho, uma vez que o *Burnout* pode ser “contagioso” e perpetuar-se de forma informal através das interações no trabalho (Maslach, 2001).

Enquanto em situações de *stress* é sentido uma erosão da energia física e emocional, no *Burnout* para além dessa erosão tem também implicações nas relações com os outros como representa a dimensão do cinismo e também na relação com o próprio indivíduo, presente na dimensão da eficácia.

Uma área que tem gerado alguma controvérsia é a distinção entre a síndrome de *Burnout* e a depressão. Para Maslach, et al., (2001); Maslach, (2001), *Burnout* e depressão referem-se a aspetos distintos, embora relacionados. O *Burnout* é um problema específico do

contexto de trabalho, podendo assim ser interpretado como uma depressão profissional devido à similaridade dos sintomas apenas diferindo no contexto em que os mesmos se manifestam.

O *Burnout* representa uma falta de ajustamento entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho, sendo que esta falta pode surgir em seis áreas: valores, carga de trabalho, controlo, comunidade, recompensas e justiça. Os valores são os ideais e motivações que atraem os indivíduos para o trabalho, a carga de trabalho refere-se a carga excessiva, muitas tarefas em pouco tempo, e com poucos recursos sendo esta a mais relacionada com a exaustão, o controlo diz respeito ao grau de autonomia e se tem poder ou não para influenciar os vários âmbitos do seu trabalho. Comunidade refere-se às interações sociais no trabalho, como por exemplo, a capacidade de trabalhar em equipa. As recompensas referem-se ao reconhecimento. A justiça reflete como são percebidas as tomadas de decisões no trabalho e ao respeito que é demonstrado nas relações sociais. (Leiter & Maslach, 2004). Sendo que tanto o *Burnout* como a CMJ estão relacionados com a perceção de justiça no trabalho, foi decidido também correlacionar estes dois construtos.

### **1.4. *Engagement* e *Burnout***

O facto de um trabalhador apresentar níveis baixos de *Burnout* não significa que ele venha a surgir com níveis elevados de *Engagement*. O oposto é também válido de forma semelhante. Poderá não existir esta relação direta (Schaufeli & Bakker, 2004). Mesmo que os trabalhadores experienciem, no decorrer das suas atividades laborais *Burnout* e *Engagement*, em que o primeiro é caracterizado com qualidades negativas e o segundo com qualidades positivas, sendo assim ambos necessitam de ser entendidos e avaliados separadamente. Isto indica que, um trabalhador com níveis elevados de *Engagement* poderá obter níveis baixos ou altos de *Burnout* e que um colaborador com níveis altos de *Burnout* poderá, conseqüentemente, também possuir níveis elevados ou reduzidos de *Engagement*.

Em contraste, como refere Maslach & Leiter (1997) as três dimensões do *Burnout* são o polo oposto da energia, envolvimento e eficácia. Sendo que quando a energia se esgota torna-se em exaustão, o envolvimento torna-se em cinismo e a eficácia torna-se em ineficácia.

Contudo, com base numa segunda análise de estudos anteriores, Russell e Carroll (1999) mostraram que os afetos positivos e os afetos negativos são estados independentes, em vez de dois opostos na mesma dimensão bipolar.

Quanto à associação entre os dois construtos, verificou-se que esta ocorre por fatores distintos, independentes e negativamente correlacionados (Bakker et al., 2008). O *Burnout* e o *Engagement* no trabalho são considerados indicadores do bem-estar ocupacional (Bakker &

Oerlemans, 2012; Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli, Taris, & Van Rehenen, 2008), sendo o primeiro um estado psicológico negativo, enquanto o segundo, um estado psicológico positivo. Os estudos sobre esses dois construtos levaram a considerar que estes possuem estruturas e, portanto, formas de avaliação distintas, pois “diferentemente de Maslach e Leiter (1997), nós não cremos que *Engagement* é adequadamente medido pelo perfil opositor dos resultados do Maslach *Burnout Inventory*.” (Schaufeli et al., 2002, p.75):

Segundo Bakker & Leiter (2010), González-Romà et al. (2006) e Pocinho & Perestrelo (2011) o vigor pode ser associado à exaustão como polos do mesmo continuum, estando juntos numa mesma dimensão chamada de energia, já em relação à dedicação e cinismo existe também esta proposta, sendo o primeiro é a extremidade positiva e o segundo a extremidade negativa dessa dimensão a que chamaram de identificação.

Desta forma, o *Burnout* seria descrito por uma combinação de pouca energia (exaustão) e pouca identificação (cinismo), enquanto que o *Engagement* seria identificado como o padrão oposto: alta energia (vigor) e elevada identificação (dedicação) (Schaufeli et al., 2002).

Do ponto de vista das Organizações, sabe-se que a cultura criada influencia o bem-estar dos colaboradores. Diener e Biswas-Diener (2008) consideram que as boas relações profissionais são fundamentais para um melhor desenvolvimento do potencial de cada profissional, sendo que as organizações que adotam uma postura de maior abertura, com políticas de satisfação das necessidades de bem-estar e que promovem relações positivas, são as que mais protegem as pessoas do *Burnout*.

### **1.5. *Engagement* e Crença no Mundo Justo**

Até ao momento não existem estudos, que eu conheça, que tenham relacionado a Crença no Mundo Justo com o *Engagement*, contudo já foram realizados estudos que relacionam a justiça nas organizações e o *Engagement* dos colaboradores. Segundo Saks (2006) um colaborador para ser resistente ao *stress*, precisa de se identificar com a organização e, para isso, é necessário perceber que esta tem um sistema de recompensas justo. Quanto mais justas as recompensas são percebidas, maior o valor e significado os indivíduos atribuem ao seu trabalho, o que promove o sentimento de pertença à organização. Tanto a justiça procedimental como a distributiva estão correlacionadas com o *Engagement* dos colaboradores (Gantasala & Padmakumar, 2011)

Como anteriormente referido, e apesar de não haver um conjunto específico para o desenvolvimento do *Engagement* no trabalho, há alguns fatores, encontrados na literatura, que

se associam ao mesmo, tais como: os recursos pessoais (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2008; Bakker & Leiter, 2010), sendo que a CMJ deve ser vista como recurso pessoal pois ajuda a sustentar o bem-estar de pessoas de todas as idades em diversas situações, as vítimas e não-vítimas igualmente (Lerner & Miller, 1978) houve a necessidade de perceber se a CMJ estava correlacionado com o *Engagement* enquanto recurso pessoal que o aumenta.

Segundo a literatura, tanto o *Engagement* como a CMJ sustentam o bem-estar pessoal. Segundo Cropanzano, Rupp & Byerne (2003), os indivíduos que percebem os procedimentos e resultados como justos, tendem a gerar reações positivas como por exemplo a uma maior dedicação nas suas tarefas. Como o local de trabalho é um local onde existe convivência social e onde a maioria dos acontecimentos de justiça ocorrem, a satisfação e o desempenho vão ser afetados de forma positiva.

A CMJ tendo ela como função dotar os indivíduos com a confiança de que irão ser tratados com justiça e que os seus esforços serão recompensados, estão dispostos a fazerem mais investimento no seu futuro que pode refletir-se num maior *Engagement* com a organização, bem como com o trabalho realizado de forma a este ser traduzido em *outputs* positivos no futuro.

### **1.6. Crença no Mundo Justo e *Burnout***

Presumidamente os indivíduos que se percecionam numa situação injusta seja em termos de processo ou de resultado, podem sentir tensão ou *stress* (Elovainio et al., 2002). Existem também evidencias específicas que relacionam a justiça organizacional com o nível de *Burnout* nos indivíduos (Cropanzano, Goldman, & Benson, 2005). Buunk & Schaufeli (1993) descobriram que quando o individuo sente injustiça (identificado pelo autor como iniquidade), pode existir *Burnout* como resultado. Também Brotheridge & Lee (2003), observou que a perceção de justiça tanto procedimental como distributiva diminui a exaustão emocional dos trabalhadores.

Apesar das três dimensões de justiça organizacional estarem potencialmente relacionadas com o *Burnout*, que são elas a procedimental, interaccional e distributiva as duas primeiras parecem ter maior impacto na ocorrência de *Burnout*, devido às reações que os indivíduos têm para com a justiça das organizações onde estão inseridos (Schminke et al., 2000).

Assim sendo, quanto maior for a concordância entre os indivíduos na justiça percecionada (forte clima de justiça), maior será a predição da experiência de *Burnout*, isto é, se todos acreditarem que a organização tem práticas injustas para com eles maior é a

probabilidade de ser experienciado *Burnout*. Isto foi especialmente confirmado, uma vez mais, no que diz respeito a uma faceta interaccional da justiça organizacional: quando os membros de uma unidade de trabalho experienciam acordo nas suas percepções de justiça interaccional, uma convergência em experiências de *Burnout* era mais provável de surgir (Moliner, Martinez-Tur, Peiró, Ramos & Cropanzano, 2005). Estes estudos são congruentes com a ideia de que os uma interpretação similar dos eventos organizacionais levam a respostas similares (Ostroff & Bowen, 2000).

### 1.7. Objetivos e hipóteses

Até ao momento tem havido uma larga investigação sobre a Crença no Mundo Justo, mas ainda sem haver uma real noção de como a mesma se relaciona com o *Engagement* e o *Burnout*. Sendo estes últimos, assuntos cada vez mais falados e introduzidos no mundo empresarial é extremamente relevante perceber-se o que pode eventualmente estar relacionado com os mesmos.

Desta forma, o presente estudo vem tentar perceber qual a relação, pois já existe a validação em estudos publicados que indicam que existe uma relação positiva entre a CMJ e o bem-estar (e.g. Correia & Dalbert, 2007; Dalbert, 1999; Dalbert & Dzuka, 2004; Dzuka & Dalbert, 2002), bem como o *Burnout* e o *Engagement* no trabalho serem também eles considerados indicadores do bem-estar (Bakker & Oerlemans, 2012; Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli, Taris, & Van Rehenen, 2008), ainda segundo os mesmos autores foi identificada a correlação entre CMJ e *stress*, sendo este último fortemente ligado ao *Burnout*. Portanto, hipotetizamos que:

*Hipótese 1:* A CMJ tem uma relação positiva com o *Engagement*.

*Hipótese 2:* A CMJ tem uma relação negativa com o *Burnout*.

## Capítulo II - Metodologia

### 2.1. Participantes

No total, foram obtidas 304 respostas ao questionário, sendo que 93 respostas não foram contabilizadas devido a não estarem totalmente preenchidas. Desta forma, todas as variáveis foram analisadas sobre 211 respostas válidas ao questionário, em que a maioria dos respondentes era do sexo feminino com 170 respostas (79,5%). Houve maior número de respostas de pessoas com idade inferior aos 25 anos sendo 38,1% (N= 89), com idades entre os 25 aos 35 foram 29, 3% dos respondentes (N= 63), seguido pelo intervalo de idades entre os 36 e 50 anos onde houve 27,4% das respostas (N= 59) e por fim, 3,7% com idade superior aos 50 (N= 8).

### 2.2. Procedimento de recolha de dados

Os dados do estudo foram recolhidos entre finais de julho e inícios de setembro de 2016, a sua divulgação foi realizada através das redes sociais em que foi partilhado o questionário. Os mesmos foram acesos a partir de um questionário criado incidindo na temática da tese, colocado *online* através do *software* de investigação *Qualtrics – Online Survey Software & Insight Platform (Anexo A)*.

Os questionários são individuais, onde se garantiu total confidencialidade e anonimato dos resultados dos participantes. No início do questionário *online* apresentou-se um consentimento informado, com algumas informações, nomeadamente onde se pedia que apenas respondessem os indivíduos que já se encontrassem na organização atual há pelo menos 1 ano, agradecendo a colaboração do respondente, explicando que os dados recolhidos seriam anónimos e destinando-se a uma dissertação de mestrado.

Posteriormente, os dados recolhidos foram introduzidos e analisados no programa estatístico *IBM-SPSS Statistics – version 19 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

### 2.3. Instrumentos

**Questionário sociodemográfico.** Foi construído, em específico para o estudo em questão, inclui as seguintes variáveis: sexo, idade, e habilitações literárias.

**Escala de Crença no Mundo Justo Pessoal (Dalbert, 1999).** A escala é composta por sete itens medidos através de uma escala tipo-likert que varia de 1 (Discordo

Completamente) a 6 (Concordo Completamente). São exemplo itens como: “De um modo geral, os acontecimentos da minha vida são justos” e “acho que a maior parte do que me acontece é justo” ( $\alpha=.80$ ).

### *Engagement*

O *Engagement* com o trabalho foi medido com o Utrecht Work *Engagement* Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002). A subescala do **vigor** inclui itens (e.g., “No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia”;  $\alpha=.78$ ), a subescala de **absorção** incluindo itens como (e.g., “Estou imerso(a) no meu trabalho.”;  $\alpha=.82$ ) e a subescala de **dedicação** inclui itens como (e.g., “Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho”;  $\alpha=.92$ ). Os itens estão ancorados com uma escala de Likert de 7 pontos, de 0 (nunca) a 6 (todos os dias).

A fiabilidade e validade fatorial do UWES é boa (e.g., Schaufeli et al., 2002; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova, & Bakker, 2002a).

A UWES segundo Schaufeli & Bakker, (2003) e Schaufeli et al., (2002) foi desenvolvida para medir o *Engagement* o trabalho como positivo, satisfatório, um estado mental relacionado com o trabalho que é caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção. O vigor refere-se a altos níveis de energia e resiliência mental enquanto a trabalhar. Dedicação refere-se ao sentido de significado, entusiasmo, inspiração e orgulho. ( $\alpha=.93$ )

### *Burnout*

O *Burnout* foi medido através do Maslach *Burnout Inventory-General Survey* (doravante MBI-GS) (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996) é o questionário mais frequentemente utilizado para a realização da avaliação do *Burnout*, tendo as seguintes escalas: A subescala da **exaustão** inclui itens como (e.g., “No meu trabalho sinto-me exausto emocionalmente”;  $\alpha=.78$ ) a subescala de **eficácia** que inclui itens como (e.g., “Na minha opinião, eu sou bom naquilo que faço”;  $\alpha=.82$ ) a escala do **cinismo** inclui itens como (e.g., “Eu duvido do significado do meu trabalho”;  $\alpha=.68$ ). Os itens estão ancorados com uma escala de Likert de 7 pontos, de 0 (nunca) a 6 (sempre).

Vários estudos têm mostrado que o MBI-GS tem excelentes propriedades psicométricas, incluindo alta validade das subescalas, validade fatorial (e.g., Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2002; Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000), e validade de construto (Taris, Schreurs, & Schaufeli, 1999)

A versão por mim utilizada foi adaptada por Nunes (2003), tendo sido retirada da versão original de Schaufeli et al., (1996). ( $\alpha=.87$ )

## Capítulos III - Resultados

Em primeiro lugar, foi realizada a análise sobre as propriedades psicométricas dos instrumentos a serem utilizados no questionário, analisando assim a consistência interna através do alfa de Cronbach, que foram considerados como aceitáveis para os itens das diferentes escalas. Também foram calculadas as médias e desvios—padrão como estatística descritiva. (Quadro 1).

No que diz respeito à correlação entre as várias variáveis em estudo, os resultados evidenciam uma relação significativa entre a CMJ e o *Engagement*, verificando assim a primeira hipótese. Verificamos correlações positivas e significativas com o *Engagement* ( $r=0.37$ ), relativamente ao *Burnout* foi negativa e significativa ( $r= -0.52$ ).

No que se refere ao *Engagement*, os resultados indicam haver uma correlação negativa e significativa com o *Burnout* ( $r= - 0.65$ ).

Em relação à idade existe correlações positivas e significativas com o *Burnout* ( $r= .17$ ) e negativas e significativas com o *Engagement* ( $r= -.19$ ) o que pode indicar que enquanto mais velhos menos se está *engaged* com o trabalho, apesar de que este fator pode estar relacionado com os anos em que se está na mesma organização.

Sintetizando a informação, a análise entre as variáveis do questionário revela que existe, como era o esperado uma correlação significativa entre a CMJ e o *Engagement*, bem como com o *Burnout*, sendo que no último caso relação é negativa.

Tanto a CMJ e o *Engagement* estão significativamente relacionados com o *Burnout* de forma negativa.

Em termos das três dimensões do *Engagement* foram encontradas relações positivas e significativas com as três: vigor ( $r= .34$ ), absorção ( $r= .34$ ) e dedicação ( $r=.33$ ). Já em relação às três dimensões do *Burnout* em correlação com a CMJ todas estão negativamente correlacionadas, contudo apenas duas estavam significativamente: exaustão ( $r= -.42$ ) e eficácia ( $r= -.33$ ). O cinismo ( $r= -.13$ ) não está significativamente relacionado.

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*

Quadro 1– Consistência interna, média, desvio-padrão e matriz de correlações entre as diversas variáveis em estudo

	<i>α</i>	Média	Desvio-Padrão	1	2	3
<b>1 - Crença num Mundo Justo Pessoal</b>	<b>.80</b>	<b>4.10</b>	<b>.82</b>	-		
<b>2 - Engagement</b>	<b>.93</b>	<b>5.6182</b>	<b>1.05</b>	<b>0.37**</b>	-	
<b>3 - Burnout</b>	<b>.87</b>	<b>2.9661</b>	<b>.98</b>	<b>-0.40**</b>	<b>-0.65**</b>	-

Nota: \*\* $p < .01$

## Capítulo IV - Discussão

Quanto é do nosso conhecimento, não existem estudos em Portugal sobre os impactos da Crença no Mundo Justo, no *Burnout* e no *Engagement* dos trabalhadores.

Como anteriormente mencionado, foram testadas as seguintes hipóteses: Hipótese 1) A CMJ tem uma relação positiva com o *Engagement* e hipótese 2) A CMJ tem uma relação negativa com o *Burnout*.

A análise sugere que quanto maior for a CMJ Pessoal, maior será o *Engagement* o que vem ao encontro do que era esperado verificar-se, como anteriormente mencionado não cremos haver estudos realizados que relacionem estes conceitos pelo que esta confirmação da correlação vem desenvolver um pouco mais a teoria da CMJ utilizando a mesma como recurso pessoal (Bakker et al., 2007; Bakker et al., 2008; Bakker & Leiter, 2010; Carvalho et al., 2006; Maslach & Leiter, 2008; Salanova & Schaufeli, 2009). Anteriormente, foi já validada a relação entre a CMJ e o bem-estar subjetivo (Correia & Dalbert, 2007; Dalbert, 1999; Dalbert & Dzuka, 2004; Dzuka & Dalbert, 2002) que está também relacionado com o *Engagement*, e que sabendo que este tem grande impacto para as organizações é de extrema importância perceber-se todos os componentes que o constituem. Foram medidas as dimensões do *Engagement*: vigor, dedicação e absorção e a sua relação com a CMJ, em que foram todas significativas e que a explicavam em proporções similares.

Em relação à segunda hipótese, foi também esta, confirmada, validando assim que existe uma correlação negativa e significativa entre a CMJ e o *Burnout*.

Esta constatação é, também ela, de extrema importância pois como anteriormente mencionado, o *Burnout* está significativamente associado a problemas de saúde mental e física, sendo que Portugal ocupa o primeiro lugar no *ranking* das prevalências de perturbações mentais a nível da Europa (DGS, 2013), torna-se crucial serem investigados os fatores que influenciam os níveis de *Burnout*, e *Engagement* no trabalho.

Foram também medidas as relações entre as dimensões do *Burnout*: cinismo, eficácia e exaustão com a CMJ Pessoal de forma a conseguir-se compreender melhor que aspetos serão mais cruciais quando se fala nesta relação. A exaustão emocional é a dimensão que mais está relacionada com o *stress* dos indivíduos, referindo-se a sensações esmagadoras de que não se está à altura das exigências que são feitas pelo trabalho, existindo assim um esgotamento dos recursos físicos e emocionais, sendo que foi esta a dimensão que mais estava relacionada com a CMJ Pessoal, seguida pela eficácia profissional que está relacionado com

sentimento de incompetência no trabalho e por último temos o cinismo que não estava significativamente relacionado com o *Burnout* sendo que esta dimensão está relacionada com uma atitude fria ou distante sobre vários aspetos que envolvem o trabalho diário (Maslach & Leiter, 2008). Este resultado faz sentido, visto que quando existe a Crença no Mundo Injusto a tendência é para se sentir e reagir da forma que mais apraz, podendo contrastar com todas as regras de justiça pois se os inocentes são também eles punidos pode promover o cinismo e comportamentos que são de interesse próprio (Dalbert et al., 2001; Loo, 2002)

Em suma, existe uma associação entre a Crença no Mundo Justo Pessoal, o *Engagement* e o *Burnout* sendo desta forma, evidenciando que realmente é importante para as empresas serem percecionadas como justas de forma a aumentarem o seu rácio de trabalhadores *Engaged* e com menores níveis de *Burnout*.

No que se refere a contribuições práticas para organizações, especialmente no que corresponde às boas práticas das organizações em termos de bem-estar subjetivo dos seus colaboradores tem vindo a dar-se grande destaque ao equilíbrio entre o trabalho e família. Sendo que tanto a família como o trabalho, e os seus papéis inerentes, são hoje cada vez mais valorizados tanto por homens como por mulheres (Torres, 2004) e onde os níveis de bem-estar e satisfação estão intimamente relacionados com o equilíbrio destes dois papéis, pode tornar-se imperativo que no futuro se tenha em conta também que para além de um colaborador, temos também um membro de uma família.

Na investigação de Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran (2012) é sugerido que os colegas de trabalho podem desempenhar um papel vital na relação trabalho-família, ao fornecerem apoio emocional ou instrumental. O apoio emocional está relacionado com comportamentos de confiança e respeito pelos problemas dos colegas, enquanto o apoio instrumental refere-se à realização de algumas tarefas dos colegas de trabalho. Os autores constataram que os colegas de trabalho tinham mais probabilidade de oferecer apoio emocional e instrumental quando faziam parte de grupos coesos, percebiam o seu ambiente de trabalho como amigo da família, e quando os seus próprios supervisores tendiam a apoiar a resolução de conflitos entre o trabalho e a família. O apoio instrumental dos colegas de trabalho era maior quando a coesão de grupo, a justiça organizacional e as perceções de apoio do supervisor e da organização eram elevadas.

Quando decidiam se iriam facultar apoio aos seus pares, os colegas de trabalhos consideravam até que ponto os benefícios eram criados e distribuídos com justiça. Se existia a perceção de que os benefícios eram injustamente distribuídos ou que os colegas se aproveitavam deles, os indivíduos mostravam-se reticentes em facultar apoio. Foi ainda

reforçada a ideia de que as mensagens consistentes dos supervisores e da cultura organizacional sobre o valor do apoio à família também têm uma importante relação nos comportamentos de apoio dos colegas.

Este estudo vem reiterar a nossa ideia de que, quanto mais cedo as organizações tornarem as suas práticas justas e mais transparentes maior será a probabilidade dos seus trabalhadores perceberem que com investimento pessoal, irão ter o que merecem e assim serem recompensados pelo investimento e empenho com a organização.

### **Limitações e Melhorias futuras**

Infelizmente, o MBI-GS tem uma falha psicométrica importante, pois contém todos os itens em cada uma das escalas na mesma direção (positiva ou negativa).

Todos os itens de exaustão e cinismo estão em frases negativas, enquanto que os itens de eficácia profissional estão em frases positivas. De um ponto de vista da psicometria, tais escalas que contêm apenas uma direção nas suas escalas são inferiores a escalas que contêm ambas as formas verbais nos seus itens (Price & Mueller, 1986), isto porque frases com a mesma direção podem levar a soluções artificiais em que existe um cluster quer seja de respostas positivas ou negativas (Demerouti & Nachreiner, 1996; Doty & Glick, 1998) ou podem ainda revelar relações artificiais com outros constructos (Lee & Ashforth, 1990).

Será sem dúvida pertinente a realização de um estudo, que tenha uma maior amostra, sendo que a presente investigação apenas contou com 211 respostas válidas.

## Referências

- Ariana, D. (2013). The relationship between employee engagement organizational citizenship behavior & counterproductive work behavior. *International Journal of Business Administration*, 4, 46-56.
- Bakker A. B., Hakanen J. J., Demerouti E., Xanthopoulou D. (2007). Job resources boost work engagement particularly when job demands are high. *J. Educ. Psychol*, 99, 274–84.
- Bakker A.B., Schaufeli W.B., Leiter M.P., Taris T.W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work Stress*, 22,187–200.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*,178-189. New York: Oxford University.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication. *Anxiety, Stress & Coping*, 21, 309–324.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory—General Survey: An internet study. *Anxiety, Stress and Coping*, 15, 245–260.
- Bates, S. (2004). Getting engaged. *HR Magazine*, 49(2), 44-51.
- Baumruk, R. (2004). The missing link: the role of employee engagement in business success. *Workspan*, 47, 48-52.
- Bègue, L. (2002). Beliefs in justice and faith in people: just world, religiosity and interpersonal trust. *Personality and Individual Differences*, 32, 375-382.
- Bierhoff, H. W. (1994). Verantwortung und altruistische Persönlichkeit [Responsibility and altruistic personality]. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 25, 217-226.
- Bierhoff, H. W., Klein, R., & Kramp, P. (1991). Evidence for the altruistic personality from data on accident research. *Journal of Personality*, 59, 263–280.
- Brotheridge C. M. and Lee R. T. (2003) Development and validation of the Emotional Labor Scale, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 365-379.
- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work and Stress*, 16, 1-17.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: Perspective from social comparison theory. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Cano-García, F.J., Padilla-Muñoz, E.M., & Carrasco-Ortiz, M.A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences*, 38, 929-940.
- Chambel, M.J., & Marques-Pinto, A. (2008). Consequences of work and family facilitation in employees' satisfaction and engagement. *Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa*.
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout: Job Stress in the Human Services. *Health San Francisco*.

- Cohn, E. S. & Modecki, K. L. (2007). Gender differences in predicting delinquent behavior: Do individual differences matter?. *Social Behavior and Personality*, 35, 359-374.
- Correia, I., & Dalbert, C. (2007). Belief in a just world, justice concerns, and well-being at Portuguese schools. *European Journal of Psychology of Education*, 22(4), 421-437.
- Correia, I., & Vala, J. (2003). When will a victim be secondarily victimized? The effect of observer's belief in a just world, victim's innocence and persistence of suffering. *Social Justice Research*, 16(4), 379-400.
- Correia, I., Vala, J., & Aguiar, P. (2007). Victim's innocence, social categorization, and the threat to the belief in a just world. *Journal of Experimental Social Psychology*, 43(1), 31-38.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Benson, L., III. (2005). Organizational justice. In J. Barling, K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress*.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160.
- Cunha, M. J., Pereira, J. P., Cunha, J. M. & Gascón, S. (2014). Gerir Pessoas e Competências - uma estratégia de sucesso. 1ª ed. Lisboa: APPSO - Associação Portuguesa de Psicologia Ocupacional.
- Dalber, C., Lipkus, I. M., Sallay, H., & Goch, I (2001). A just and an unjust world Structure and validity of different worlds beliefs. *Personality and Individual Differences*, 30, 561-577.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: About the Personal Belief in a Just World Scale's Validity. *Social Justice Research*, 12, 79-98.
- Dalbert, C. (2001). The justice motive as a personal resource: Dealing with challenges and critical life events. *New York: New York: Kluwer Academic*, Plenum Publishers.
- Dalbert, C., & Dzuka, J. (2004). Belief in a just world, personality and well-being of adolescents. In C. Dalbert & H. Sallay (Eds.) *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences*, 101-116. London: Routledge.
- Dalbert, C., & Katona-Sallay, H. (1996). The "belief in a just world" construct in Hungary. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 293-314.
- Dalbert, C., & Stoeber, J. (2005). The belief in a just world and distress at school. *Social Psychology of Education*, 8, 123-135.
- Dalbert, C., & Stoeber, J. (2006). The personal belief in a just world and domain-specific beliefs about at school and in the family: A longitudinal study with adolescents. *International Journal of Behavioral Development*, 30, 200-207.
- De Vries, J., & Van Heck, G.L. (2002). Fatigue: Relationships with basic personality and temperament dimensions. *Personality and Individual Differences*, 33, 1311- 1324.
- Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1996). Reliability and validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical approach. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 52, 82-89.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- DePalma, M., Madey, S. F., Tillman, T. C., & Wheeler, J. (1999). Perceived patient responsibility and belief in a just world affect helping. *Basic and Applied Social Psychology*, 21, 131-137.

- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). The science of optimal happiness. *Boston: Blacwell Publishing*.
- Doty, D.H., & Glick, W.H. (1998). Common methods bias: Does common methods variance really bias results?. *Organizational Research Methods*, 1, 374-406.
- Dzuka, J., & Dalbert, C. (2002). Mental health and personality of Slovak unemployed adolescents: About the beliefs in a just world's impact. *Journal of Applied Social Psychology*, 4, 732-757.
- Edlund, J.E., Sagarin, B.J., & Johnson, B.S. (2007). Reciprocity and the belief in a just world. *Personality and Individual Differences*, 43, 589-596.
- Elovainio, M., Kivimäki, M. & Vahtera, J. (2002). Organisational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor of Health. *American Journal Of Public Health*, 92, 105-108.
- Etzion, D. (1987) A new look at burnout: Coping with hidden stresses. *Paper presented at the XXIst Scientific Convention of the Israel Psychological Association, Tel Aviv, Israel*.
- European Agency for Safety and Health at Work (2013). Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- Eurostat (2010). Health and safety at work in Europe (1999-2007): A statistical portrait. *Luxembourg: Publications Office of the European Union*.
- Frank, F.D., Finnegan, R.P. and Taylor, C.R. (2004). The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century. *Human Resource Planning*, 27(3), 12-25.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*.
- Frydenberg, E., Ainley, M., Russell, V. J. (2005). Student motivation and engagement. *Department of Education, Science and Training*.
- Furnham, A., & Procter, E. (1989). Belief in a just world: Review and critique of the individual difference literature. *British Journal of Social Psychology*, 28, 365-384.
- Gantasala, P. V., & Padmakumar, R. (2011). The role of employee engagement in work-related outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 11(3), 47–61.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Green, D. E., Walkey, F. H., & Taylor, A. J. W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 453–472.
- Hafer C L, Bogaert AF, McMullen SL (2001). Belief in a Just World and Condom Use in a Sample of Gay and Bisexual Men. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(9), 1892-1910.
- Hafer, C. (2000). Do innocent victims threaten the belief in a just world? Evidence from a modified stroop task. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 165- 173.
- Hafer, C. L., Bogaert, A. F., & McMullen, S. L. (2001). Belief in a just world and condom use in a sample of gay and bisexual men. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 1892-1910.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415-424.

- Harter, J.K., Schmidt, F.L. and Hayes, T.L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-79.
- Heuvel, M. van den, Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, 1, 124-150.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632-643.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kahn, W.A. (1992). To be full there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-49.
- Lambert, A. J., Burroughs, T., & Nguyen, T. (1999). Perceptions of risk and the buffering hypothesis: The role of just world beliefs and right-wing authoritarianism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 643-656.
- Lambert, A. J., Burroughs, T., & Nguyen, T. (1999). Perceptions of risk and the "buffering hypothesis": The role of just world beliefs and right-wing authoritarianism. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 25, 643-656.
- Leal, M. F., (1998). Stress e Burnout. *Porto: Bial*.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75, 743-747.
- Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé & D. C. Ganster, (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, 3, 91- 134. Oxford, UK: Elsevier.
- Lerner, M. J. (1977). The justice motive: Some hypotheses as to its origins and forms. *Journal of Personality*, 45(1), 952-959.
- Lerner, M. J. (1980). The belief in a just world: A fundamental Delusion. *New York: Plenum*.
- Lerner, M. J., & Miller, D. T. (1978). Just world research and the attribution process: Looking back and ahead. *Psychological Bulletin*, 85(5), 1030-1051
- Lerner, M. J., Simmons, C. H. (1996). *Journal of Personality and Social Psychology*, 4(2), 203-210.
- Lerner, M., & Simmons, C. (1966). Observer's reaction to the "innocent victim": compassion or rejection? *Journal of Personality and Social Psychology*, 4, 203-210.
- Lipkus, I. M., Dalbert, C., & Siegler, I. C. (1996). The Importance of Distinguishing the Belief in a Just World for Self Vs for Others: *Implications for Psychological Well-Being*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(7), 666-677.
- Loo, R (2002). Belief in just world: Support for independent just world and unjust world dimensions. *Personality and Individual Differences*, 33, 703-711.
- Maslach, C. (2001). What Have We Learned About Burnout and Health? *Psychology and Health*.

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*

- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986) (2nd ed). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001) Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96, 680-702.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J, and Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155 – 190.
- Messick, D. M., Bloom, S., Boldizar, J. P., & Samuelson, C. D. (1985). Why we are fairer than others. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21, 480—500.
- Mills, L.B., & Huebner, E.S. (1998). A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. *Journal of School Psychology*, 36, 103-120.
- Moline, C., Martinez-Tur, V., Peiró, J. M., Ramos, J., & Cropanzano, R. (2005). Relationships Between Organizational Justice & Burnout at the Work-Unit Level. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 99-116.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, 16, 195–211.
- Moreno-Jiménez, B., Zuñiga, S. C., Sanz-Vergel, A. I., Muñoz, A. R., & Pérez, M. B. (2010). El burnout y el engagement en profesores de Perú: aplicación del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad y Estrés*, 16(2-3), 293-307.
- Novak, D. W., & Lerner, M. J. (1968). Rejection as a consequence of perceived similarity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 147-152.
- Ostroff, C., & Bowen, D. E. (2000). Moving HR to a higher level: HR practices and organizational effectiveness. In K. J. Klein & S.W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations*, 211–266.
- Otto, K., & Dalbert, C. (2005). Belief in a just world and its functions for young prisoners. *Journal of Research in Personality*, 39, 559-573.
- Otto, K., & Schmidt, S. (2007). Dealing with stress in the workplace: Compensatory effects of belief in a just world. *European Psychologist*, 12, 253-260.
- Pocinho, M., & Perestrelo, C. (2011). Um ensaio sobre Burnout e Estratégias de Coping na Profissão Docente. *Educação e Pesquisa*, 37 (3), 513-528.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Handbook of Organizational Measurement. Marshfield, MA: Pittman.
- Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it? *Workspan*, 49, 36-9.

- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. *Institute for Employment Studies, Brighton*.
- Rubin, Z., & Peplau, L. A. (1973). Belief in a just world and reaction to another's lot: A study of participants in the national draft lottery. *Journal of Social Issues*, 29(4), 73-93.
- Russell, J. A., & Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological bulletin*, 125(1), 3-30.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. *Anales de Psicología*, 25(2), 271-294.
- Salanova, M., Agut S., Peiró J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227.
- Salanova, M., Bakker, A. B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: Evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*.
- Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hacia un modelo espiral de las creencias de eficacia en el estudio del burnout y del engagement. *Ansiedad y Estrés*, 11(2-3), 215-231.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martí'nez, I., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34, 43-73.
- Sallay, H. & Dalbert, C. (2004). The development of the belief in a just world: The impact of being raised in a one-parent or an intact family. In C. Dalbert & H. Sallay (Eds.), *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences*, 26- 42. London, UK: Routledge.
- Sallay, H. (2004). Entering the job market. Belief in a just world, fairness and well-being of graduating students. In c. Dalbert & H. Sallay (Eds.), *The justice motive in adolescence and young adulthood: Origins and consequences*, 215-230.
- Saks, A. M., (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600 – 619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. *Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands*.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving *Work and Health*. Bridging Occupational, Organizational and Public Health, 9789400756, 43-68.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. and Van Rhenen, W. (2008), Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well- being?. *Applied Psychology*, 57: 173-203.
- Schaufeli, W.B. & Buunk, B.P. 1996. 'Professional burnout'. In Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M. & Cooper, C.L. (Eds.). *Handbook of work and health psychology*. Chichester: Wiley, 311-346.

- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). The burnout companion to study and practice: A critical analysis. *London: Taylor & Francis.*
- Schaufeli, W.B. and 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.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer [Can work produce health? The quest for the engaged worker]. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schminke, M., Ambrose, M.L. and Cropanzano, R.S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 294-304.
- Schunk, D. (1991). Self-Efficacy and Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 26(3), 207-231.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-67.
- Shaw, K. (2005). An engagement strategy process for communicators. *Strategic Communication Management*, 3, 26-9.
- 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(3), 518-528.
- Sutton, R. M., & Douglas, K. M. (2005). Justice for all, or just for me? More evidence of the importance of the self-other distinction in just-world beliefs. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 637-645.
- Sutton, R. M., & Winnard, E. J. (2007). Looking ahead through lenses of justice: The relevance of just-world beliefs to intentions and confidence in the future. *British Journal of Social Psychology*, 46, 649-666.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & Schaufeli, W. B. (1999). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, 13, 223-237.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive, psychological, and behavioral responses to potential stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 732-740.
- Torres, A. (2004). Homens e Mulheres entre Trabalho e Família. Comunicação apresentada no Seminário “Família: realidades e desafios”, Lisboa, promovido pela Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Zellars, K.L., Hochwarter, W.A., Perrewé, P.L., Hoffman, N., & Ford, E.W. (2004). Experiencing job burnout: The roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology*, 34 (5), 887–911.
- Zuckerman, M. (1975). Belief in a just world and altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31(5), 972-976.
- Zuckerman, M., & Gerbasi, K. (1977). Belief in a just world and trust. *Journal of Research in Personality*, 11,306-317.

Anexos

Anexo A – Questionário Online divulgado através de Qualtrics



Consentimento informado:

Caro(a) participante, no âmbito da realização da tese de mestrado em Psicologia Social e das Organizações do ISCTE-IUL, o presente estudo tem como objetivo observar o modo como as pessoas percecionam e avaliam diferentes aspetos relacionados com as organizações.

Pedimos-lhe um pouco do seu tempo para preencher um questionário, cerca de 7 minutos de preenchimento, solicitamos ainda que apenas dê seguimento ao mesmo se já permanecer há pelo menos 1 ano na organização onde se encontra atualmente.

A participação neste estudo tem um carácter voluntário, pelo que pode negar a sua participação ou, a qualquer momento, desistir do estudo.

Não existem respostas certas ou erradas e só a sua opinião nos interessa. As suas respostas são anónimas e confidenciais.

A eventual publicação dos dados recolhidos só acontecerá de forma agregada e sob a forma de trabalho académico ou em revistas científicas.

Muito obrigado pela sua colaboração.

Em caso de dúvida contactar Rita Gonçalves, e-mail [arrgs@iscte-iul.pt](mailto:arrgs@iscte-iul.pt)

Progresso  
0%  100%

>>

Survey Powered By [Qualtrics](#)

# CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*



## Idade

- >50
- 36 - 50
- 25 - 35
- <25

## Sexo

- Masculino
- Feminino

## Habilitações literárias

- < Secundário
- Secundário/ Curso Profissional
- Bacharelato
- Licenciatura pré-bolonha (4 ou 5 anos)
- Licenciatura pós-bolonha (3 anos)
- Mestrado



>>

Survey Powered By [Qualtrics](#)



Agora pensando na sua vida no geral, pedimos-lhe que responda respeitando a escala entre 1 (Discordo Completamente) e 6 (Concordo Completamente)

	Discordo Completamente	Discordo	Discordo Ligeiramente	Concordo Ligeiramente	Concordo	Concordo Completamente
1. Na minha vida a injustiça é a exceção e não a regra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. De um modo geral, os acontecimentos da minha vida são justos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Acho que geralmente obtenho o que mereço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Em geral eu mereço o que me acontece	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. As injustiças em todas as áreas da vida (por exemplo, família, profissão) constituem uma exceção à regra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. De uma maneira geral, as pessoas merecem aquilo que lhes acontece	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. As pessoas tentam ser justas quando tomam decisões importantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



>>

Survey Powered By [Qualtrics](#)

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*



Pedimos-lhe que pense no seu local de trabalho e que responda respeitando a escala de 0 (Nunca) a 6 (Todos os dias).

	Nunca	Algumas vezes por ano ou menos	Uma vez por mês ou menos	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
8. No meu trabalho sinto-me cheio(a) de energia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. O tempo passa a voar quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. No meu trabalho sinto-me com força e energia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. O meu trabalho inspira-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Estou orgulhoso(a) do que faço neste trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Estou imerso(a) no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Sou capaz de trabalhar por períodos de tempo muito longos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. O meu trabalho é desafiante para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. "Deixo-me ir" quando estou a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. É-me difícil desligar-me do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*



Novamente, pedimos-lhe que pense no seu local de trabalho e que responda respeitando a escala de 0 (Nunca) a 6 (Todos os dias).

	Nunca	Algumas vezes por ano ou menos	Uma vez por mês ou menos	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
25. No meu trabalho sinto-me exausto emocionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Sinto-me usado ao fim de um dia de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que ir trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Trabalhar com pessoas todo o dia causa-me stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. O meu trabalho deixa-me exausto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Eu consigo resolver eficazmente os problemas que aparecem no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Eu sinto que estou a contribuir eficazmente para os objetivos da minha instituição	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Eu estou a ficar menos interessado no meu trabalho desde que comecei a trabalhar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Eu estou a ficar com menos entusiasmo sobre o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Na minha opinião, eu sou bom naquilo que faço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Eu sinto-me alegre quando consigo atingir algo no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. No meu trabalho, eu tenho conseguido realizar muitas coisas que valem a pena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Eu só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Eu estou a ficar muito cético se o meu trabalho contribui para alguma coisa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Eu duvido do significado do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. No meu trabalho, eu sinto-me confiante de que sou eficaz em ter as coisas feitas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Progresso 
0%
100%

>>

## CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*



Pedimos-lhe agora que responda respeitando a escala entre 1 (Discordo Completamente) e 6 (Concordo Completamente)

	Discordo Completamente	Discordo	Discordo Ligeiramente	Concordo Ligeiramente	Concordo	Concordo Completamente
41. A minha vida dificilmente poderia ser mais feliz do que é	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Eu estou satisfeito com a minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Penso que o tempo trará experiências mais interessantes e agradáveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Eu estou satisfeito com a minha situação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Quando penso na minha vida até agora, sinto-me satisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Eu acredito que muito do que eu desejo se venha a concretizar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Quando olho para a minha vida até ao momento presente, acho que alcancei muito do que ambicionava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Progresso  
0%  100%

>>

Survey Powered By [Qualtrics](#)



Pedimos-lhe que pense como se tem sentido no último mês e responda respeitando a escala entre 1 (Nunca) e 6 (Sempre)

	Nunca	Quase Nunca	Algumas Vezes	Muitas vezes	Quase Sempre	Sempre
48. Positivo(a)	<input type="radio"/>					
49. Negativo(a)	<input type="radio"/>					
50. Bom/Boa	<input type="radio"/>					
51. Mau/Má	<input type="radio"/>					
52. Agradável	<input type="radio"/>					
53. Desagradável	<input type="radio"/>					
54. Feliz	<input type="radio"/>					
55. Triste	<input type="radio"/>					
56. Com Medo	<input type="radio"/>					
57. Alegre	<input type="radio"/>					
58. Zangado(a)	<input type="radio"/>					
59. Satisfeito(a)	<input type="radio"/>					

Progresso  
0%  100%

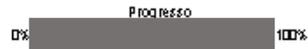
>>

Survey Powered By [Qualtrics](#)

# CRENÇA NO MUNDO JUSTO, *ENGAGEMENT* E *BURNOUT*



Agradecemos a sua participação neste inquérito.  
A sua resposta foi registada.



Survey Powered By [Qualtrics](#)