

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O *BURNOUT* E A SATISFAÇÃO COM A VIDA EM  
MILITARES EM MISSÃO DE PAZ: O PAPEL  
MODERADOR DO COMPROMISSO AFETIVO**

Joana Filipa Gomes Antunes

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2021

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O *BURNOUT* E A SATISFAÇÃO COM A VIDA EM  
MILITARES EM MISSÃO DE PAZ: O PAPEL  
MODERADOR DO COMPROMISSO AFETIVO**

Joana Filipa Gomes Antunes

Dissertação orientada pela Professora Doutora Vânia Sofia Gomes de Carvalho

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

(Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações)

2021

## **Agradecimentos**

Queria demonstrar a minha gratidão a todos os que estiveram presentes durante a realização da presente dissertação de mestrado. Antes de tudo, felicito-me a mim mesma por não ter desistido, e por ter persistido mesmo quando por vezes a esperança e a confiança não eram suficientes, que esta seja apenas uma de muitas vitórias.

À minha orientadora Doutora Vânia Carvalho pela disponibilidade, paciência e críticas construtivas que me permitiram continuar em frente, e pelo bom-humor contagiante que sempre trouxe para cada sessão. A todos os professores que encontrei ao longo do meu percurso académico, e um agradecimento especial à Doutora Maria José Chambel e à Doutora Alda Santos, que estiveram presentes em cada sessão de acompanhamento e que sempre se mostraram disponíveis para nos orientar. A todos agradeço os conhecimentos transmitidos e lições que levo comigo para a vida.

À minha família, especialmente aos meus pais por sempre apoiarem as minhas decisões e por acreditarem em mim, por vezes mais do que eu mesma acredito. À minha sobrinha Beatriz por estar presente em cada momento e por servir de distração em momentos stressantes, sem ti teria terminado a tese mais cedo. À minha avó, por ter estado presente ao longo destes cinco anos, vais estar sempre no meu coração mesmo que já não estejas aqui para me ver terminar esta fase da minha vida. Aos membros mais lindos da família, os gatos Bela e Alex, agradeço todo o apoio emocional, que conseguiram dar à vossa maneira.

Às minhas amigas, Joana Sousa e Tamis Paiva que estiveram presentes ao longo dos cinco anos de curso e principalmente durante esta fase, obrigada pela vossa amizade e incentivo, longas conversas e diversão. À Joyce Spencer por ser uma amiga desde o primeiro dia de faculdade, obrigada pela amizade e companheirismo nestes cinco anos. À Rita Henriques, a minha companheira de estágio transformada em amiga. À minha amiga mais antiga Susana Polónia e às minhas amigas Ana Rita Cunha e Catarina Ferreira agradeço as imagens de gatos que sempre me deixavam feliz, espero que esta amizade se prolongue por muitos mais anos.

Aos BTS cujas músicas e palavras inspiradoras me elevaram o espírito vezes sem conta ao longo destes cinco anos e que me ajudaram a ter confiança em mim mesma. Vamos continuar a crescer e a evoluir juntos.

Agradeço a todos que me apoiam e aceitam como sou, espero deixar-vos orgulhosos.

Obrigada!

# Índice

<b>Resumo</b>	vi
<b>Abstract</b>	vi
<b>Introdução</b>	1
<b>Enquadramento teórico</b>	2
<i>Burnout</i>	2
<b>Satisfação com a vida</b>	5
<b>Compromisso afetivo</b>	7
<b>Papel moderador do compromisso afetivo</b>	9
<b>Método</b>	10
<b>Procedimento e Amostra</b>	10
<b>Medidas</b>	11
<b>Análise de dados</b>	12
<b>Resultados</b>	12
<b>Análise Fatorial Confirmatória</b>	12
<b>Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo</b>	13
<b>Teste de Hipóteses</b>	14
<b>Discussão</b>	15
<b>Limitações e Sugestões para Futuras Investigações</b>	16
<b>Implicações Práticas</b>	16
<b>Referências Bibliográficas</b>	17

## Índice de Quadros

Quadro 1 – Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo	13
Quadro 2 – Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em Estudo	14

## **Resumo**

O presente estudo tem como objetivo principal verificar o impacto do *burnout* na satisfação com a vida, tendo como moderador o compromisso afetivo. Para tal, utilizou-se uma amostra com 327 militares brasileiros em missão de assistência a migrantes e refugiados na fronteira com a Venezuela. Os resultados indicam que o *burnout* não possui um impacto significativo sobre a satisfação com a vida. Não foram encontradas evidências do papel mediador do compromisso afetivo na relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida, ainda que, o compromisso afetivo tenha uma relação negativa com o *burnout*. Este estudo contribui para a literatura, na medida em que evidencia a forma como o compromisso afetivo pode servir de redutor da tensão e promotor de bem-estar. São apresentadas algumas implicações práticas, assim como limitações e sugestões para estudos futuros.

Palavras-Chave: *Burnout*, Satisfação com a vida, Compromisso afetivo

## **Abstract**

The main objective of this study is to verify the impact of burnout on life satisfaction, with affective commitment as a moderator. For this purpose, a sample of 327 Brazilian soldiers on a mission to assist migrants and refugees on the Venezuelan border was used. The results indicate that burnout does not have a significant impact on life satisfaction. No evidence was found of the mediating role of affective commitment in the relationship between burnout and life satisfaction, although affective commitment has a negative relationship with burnout. This study contributes to literature, as it highlights how affective commitment can be used to reduce tension and promote well-being. Some practices are suggested, as well as limitations and suggestions for future studies.

Key Words: Burnout, Life Satisfaction, Affective Commitment

## Introdução

O *burnout* pode ser bastante prejudicial para o trabalhador, e existem fatores que podem tornar os indivíduos mais propensos a sofrer de *burnout*, como o caso dos militares em missão de paz. Estes militares são fortemente influenciados pelo contexto de trabalho onde se destacam a, separação da vida doméstica, os deveres de manutenção da paz, a tensão e o stress de papel (Adler, Litz, & Bartone, 2003), o isolamento e sentimento de incapacidade de ajudar a população local e de lhes aliviar o sofrimento enquanto se questionam sobre os efeitos a longo prazo da missão, o desconforto pessoal, o isolamento e a capacidade de fazer a diferença na vida dos outros (Britt & Adler, 1999). O *burnout* define-se como uma síndrome que provoca um aumento da sensação de exaustão emocional e o desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos e cínicos (Maslach & Jackson, 1981), como resposta aos *stressores* interpessoais do trabalho (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001), e que se manifesta através de várias formas sintomáticas distintas (Freudenberger, 1974; Burke & Deszca, 1986). Este, é mais provável de ocorrer quando existe perda de recursos ou perceção de ameaça de perda, ou quando os recursos disponíveis não são adequados para responder às exigências, assim sendo, o esgotamento de recursos é o aspeto fundamental do *burnout* (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004). A teoria da conservação de recursos (COR) de Hobfoll (1988) diz que as pessoas se esforçam para reter, proteger e construir recursos, e sentem-se ameaçadas com a perda real ou percebida desses recursos, o que leva ao stress psicológico, quando os recursos investidos não são retribuídos (Hobfoll, 1988; Hobfoll, 1991).

Assim, um primeiro objetivo deste estudo é analisar a relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida, em militares em missão de paz. A satisfação com a vida representa toda a avaliação que o indivíduo faz da sua vida (Diener & Diener, 1995) e têm apontado sido apontada como negativamente influenciada pelo *burnout* (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013), contudo, não foram encontrados estudos que analisassem esta relação no contexto específico dos militares em missão de paz.

Por outro lado, queremos perceber o papel moderador do compromisso afetivo entre o *burnout* e a satisfação com a vida. O compromisso organizacional é um estado psicológico que caracteriza a relação do colaborador com a organização (Meyer & Allen, 1991). A abordagem do compromisso que vamos estudar é o compromisso afetivo, que se refere à relação estabelecida entre o indivíduo e a organização e ao apego emocional à organização (Meyer & Allen, 1984; Meyer & Allen, 1991). O compromisso afetivo ajuda a reduzir comportamentos

como o absentismo, a insatisfação e as atitudes negativas face ao trabalho, associados ao *burnout* (Lambert, Kim, Kelley, & Hogan, 2013). Em militares, o compromisso está associado a um melhor desempenho de funções, à retenção e a comportamentos de cidadania (Gade, 2003), demonstrando a importância do compromisso afetivo ao nível organizacional (Charbonneau & Wood, 2018). O compromisso afetivo está ainda associado a uma maior satisfação com a vida (Vanaki & Vagharseyyedin, 2009; Lambert et al., 2013; Pereira, Veloso, Silva, & Costa, 2017) e com a satisfação no trabalho (Judge & Watanabe, 1993; King & Sethi, 1997), pois funciona como atenuante dos efeitos do *burnout* que provocam uma deterioração da saúde física e mental dos militares (Bartone, 2006), o compromisso afetivo traz então benefício também ao nível pessoal.

Assim, neste estudo, queremos estudar se o compromisso afetivo como moderador nesta relação funciona como inibidor dos efeitos do *burnout* sobre a satisfação com a vida. Estudos anteriores estudaram a relação do *burnout* com variáveis de satisfação, e o efeito de determinadas variáveis como moderadores (Hakanen e Schaufeli, 2012). Espera-se que quando o compromisso afetivo modere esta relação e atenuar os efeitos do *burnout* na satisfação com a vida.

Este estudo contribui para uma melhor perceção sobre a forma como o mal-estar (i.e., o *burnout*) num contexto de trabalho tão específico como o militar, pode afetar o bem-estar geral (i.e. satisfação com a vida) e como o compromisso afetivo pode servir como um recurso redutor da tensão e promotor desse bem-estar.

## **Enquadramento teórico**

### ***Burnout***

O *burnout* tem vindo a ser observado numa grande variedade de domínios de trabalho, mas especialmente onde se pressupõe uma relação entre o trabalhador e outras pessoas (Vladut & Kállay, 2010). O *burnout* foi definido pela primeira vez pelo psiquiatra Freudenberg (1974) quando este trabalhava numa agência alternativa de saúde, como sendo a exaustão de energia e recursos, que deixa os trabalhadores inoperativos. Mais tarde, Maslach e Jackson (1981), definem o *burnout* como sendo uma síndrome que provoca aumento de sensação de exaustão emocional e o desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos e cínicos. Na perspetiva

social, o *burnout* no trabalho foi definido como sendo uma síndrome que surge como resposta aos *stressores* interpessoais do trabalho (Maslach et al., 2001).

O conceito de *burnout* e de stress por vezes não são bem delineados e acabam por serem confundidos. O *burnout* é visto como sendo um tipo particular de stress no trabalho, no qual se identifica um padrão de exaustão emocional, despersonalização, diminuição da eficácia e da realização pessoal (Cordes & Dougherty, 1993).

A exaustão emocional caracteriza-se pela falta de energia e pela sensação de esgotamento dos recursos emocionais, coexistindo com sentimentos de frustração e tensão. A despersonalização (cinismo) caracteriza-se pelo distanciamento emocional, os outros passam a ser tratados como objetos e não como pessoas, os indivíduos tornam-se insensíveis e emocionalmente distantes, cínicos nos relacionamentos interpessoais com os colegas, clientes e com a organização (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, et al. 2001).

O *burnout* pode ser considerado uma reação de sofrimento psíquico generalizada, que se manifesta se várias formas sintomáticas e varia de indivíduo para indivíduo. Decorre de forma gradual ao longo do tempo, e pode ser visto como um processo que ocorre por fases (Burke & Deszca, 1986).

Na literatura mais recente, os transtornos musculoesqueléticos, as doenças cardiovasculares e respiratórias são descritas como sintomas de *burnout* (Leiter, Bakker, & Maslach, 2014). O *burnout* pode estar na origem de determinados transtornos mentais como o transtorno de ansiedade (transtorno de pânico, ansiedade generalizada, fobia social, agorafobia e outros tipos de fobia não especificados), transtorno depressivo (transtorno depressivo major, transtorno distímico) e abuso de substâncias (Leiter et al., 2014). Os sintomas de *burnout* são atualmente agrupados em cinco categorias principais: Sintomas físicos, comportamentais, afetivos, cognitivos e motivacionais (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Trabalhadores com elevado *burnout* passam facilmente a comportamentos de tristeza ou raiva, fechando-se perante a mudança construtiva e tornando-se inflexíveis (Freudenberger, 1974). O stress emocional pode ser excessivamente prejudicial ou debilitante (Cordes & Dougherty, 1993), e existem fatores que podem tornar um indivíduo mais propenso a sofrer de *burnout*, sendo eles a dedicação, o compromisso, a culpa, a necessidade de dar, o tédio e a rotina (Freudenberger, 1974).

O *burnout* é mais provável ocorrer quando existe perda de recursos ou percepção de ameaça de perda ou quando os recursos disponíveis não são adequados para responder às exigências, assim sendo, o esgotamento de recursos é o aspeto fundamental do *burnout* (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004). A teoria da conservação de recursos (COR) de Hobfoll (1988) defende que as pessoas se esforçam para reter, proteger e construir recursos, e sentem-se ameaçadas com a perda real ou percebida desses recursos. O stress psicológico ocorre quando existe ameaça de perda, perda real ou a falta de um ganho de recursos após o investimento de recursos (Hobfoll, 1988; Hobfoll, 1991). Os recursos são de quatro tipos: os recursos de objeto, são de natureza física ou possuem um valor de status, recursos de características pessoais, recursos que auxiliam na resistência ao stress, recursos de condições, são valorizados e ativamente procurados, ou recursos de energia, que incluem recursos como o tempo, o dinheiro e o conhecimento, estes recursos caracterizam-se pela sua utilidade na obtenção dos outros recursos (Hobfoll, 1988; Hobfoll, 1991).

Quando os indivíduos perdem recursos e são obrigados a investir mais recursos para compensar os que foram perdidos, estão mais propensos ao stress, e quando ganham recursos possuem mais reservas de recursos para enfrentar novos desafios, o que torna os ganhos futuros de recursos mais provável (Hobfoll, 1991). O stress não ocorre como um evento único, os eventos stressantes desenrolam-se como uma cadeia de eventos e indivíduos que não possuam tantos recursos para lidar com o stress encontram-se mais propensos aos ciclos de perdas de recursos, sendo que a perda inicial prevê mais perdas (Hobfoll, Shirom, & Golembiewski, 2000).

As circunstâncias ambientais estão na origem do esgotamento dos recursos, o que pode afetar o status, a estabilidade económica, crenças e autoestima dos indivíduos (Hobfoll, 1988). A teoria COR é de natureza objetiva e culturalmente construída, o processo de stress é determinado pelo ambiente e não pela interpretação pessoal feita pelo indivíduo. Esta teoria tem sido utilizada para prever resultados de stress em ambiente organizacionais, contextos de saúde, síndrome stress pós-traumático e face aos *stressores* do dia-a-dia (Hobfoll, 2001).

O *burnout* é determinado por vários fatores que se inserem em duas categorias: fatores situacionais e características pessoais (Vladut & Kállay, 2010). No caso dos militares em missão de paz, estes são fortemente influenciados pelo contexto de trabalho. De facto, as operações militares expõem o pessoal militar aos mais variados fatores de stress, fatores esses que possuem consequências negativas para a saúde física e mental dos trabalhadores. Identifica-

se seis dimensões de stress psicológico em operações militares, sendo elas: (1) Isolamento, os soldados são destacados para lugares remotos, longe das suas famílias e longe de casa, por vezes sem bons métodos de comunicação (2) Ambiguidade, por vezes durante as operações militares, a missão e as regras não são claras, ou a missão muda com o tempo (3) Impotência, relaciona-se com a segurança ou as questões operacionais (4) Tédio, as missões frequentemente envolvem longos períodos de permanência no local sem muito trabalho significativo (5) Perigo, envolve os perigos físicos reais e ameaças que podem resultar em ferimentos ou morte (6) Carga de trabalho, aumento da frequência, duração e ritmo de trabalho (Bartone, 2006). Nesta linha, o estudo de Adler et al., (2003) com militares em missão de paz mostra que a separação da vida doméstica, os deveres de manutenção da paz, a tensão e o stress de papel são fatores de stress situacionais. O estudo de Britt e Adler (1999) com militares em missão assistência médica humanitária mostra que os fatores que originavam stress eram: as ambiguidades psicológicas, o isolamento, o sentimento de incapacidade de ajudar a população local e de lhes aliviar o sofrimento, o questionamento quanto aos efeitos a longo prazo da missão, o desconforto pessoal e a sensação de capacidade ou incapacidade de fazer a diferença na vida dos outros. Todos estes fatores são fontes de stress emocional e de *burnout*, e, portanto, é necessário descobrir quais os fatores que protegem os soldados dos *stressores* presentes no ambiente (Britt & Bliese, 2003).

A teoria COR pode ser usada para explicar o *burnout*. Dentro das vertentes do *burnout*, a exaustão emocional, prolongada ocorre quando os trabalhadores percecionam que não têm os recursos emocionais necessários para lidar prever, compreender ou controlar a situação (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, et al. 2001; Wright & Hobfoll, 2004). Quando ocorre a despersonalização, uma das características do *burnout*, o trabalhador passa a tratar o outro como se fosse um objeto e não uma pessoa (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, et al. 2001), este tipo de comportamento pode ser visto como uma forma de diminuir o uso de recursos emocionais. A despersonalização envolve o reconhecimento por parte do indivíduo que é necessário fazer escolhas sobre a utilização dos recursos. Os trabalhadores podem optar por conservar os recursos baixando a moral, o compromisso e diminuindo a performance (Wright & Hobfoll, 2004).

### **Satisfação com a vida**

A satisfação com a vida é um construto que toda a avaliação que o indivíduo faz da sua vida (Diener & Diener, 1995). A satisfação com a vida enquadra-se no bem-estar subjetivo,

sendo que este é a forma como o indivíduo vivencia a vida, em termos de satisfação com a vida (avaliação cognitiva) ou em termos de afeto (vertente emocional) (Diener, 1984; Diener & Diener, 1995). A Satisfação com a vida é de extrema importância para os indivíduos pois está associada a melhorias ao nível da saúde e da diminuição da mortalidade, o aumento da resiliência e a diminuição do stress que promove o bem-estar (Chida e Steptoe, 2008). Indivíduos mais resilientes e mais satisfeitos irão procurar mais oportunidades e serão mais bem-sucedidos nos mais variados domínios, incluindo no trabalho, principalmente indivíduos com profissões mais interpessoais e com mais interação com o outro (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012).

A satisfação com a vida cria uma atitude positiva que afeta a eficácia, os indivíduos mais felizes são capazes de criar melhores relações com os outros, tratam melhor os outros e são melhor tratados (Erdogan et al., 2012). Por outro lado, tal como explicado acima, o *burnout* pode ter um impacto negativo na forma como os trabalhadores interagem com os outros (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2013). De facto, a satisfação com a vida está fortemente relacionada com a forma como os indivíduos se sentem no local de trabalho (Judge & Watanabe, 1993), visto que o trabalho organizacional representa um papel importante na vida do indivíduo. Através do trabalho os indivíduos têm acesso a bens e serviços que atendem às suas necessidades e desejos individuais. A maioria das horas de vigília dos indivíduos são dedicadas a atividades relacionadas com o trabalho (Rice, 1984). Assim, o trabalho desempenha um papel fundamental na vida dos indivíduos, este faz parte do autoconceito e da identidade social, e influencia a autoestima (Rice, 1984), estas avaliações básicas do self possuem efeitos consistentes na satisfação independentemente das características do trabalho e influenciam a forma como as pessoas se vêem a si mesmas, como experienciam o trabalho e as suas vidas (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998).

A utilização de recursos durante o trabalho cria por meio da exaustão emocional insatisfação com a vida, sendo que o esgotamento de recursos é um aspeto do *burnout* (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004), o *burnout* está associado à insatisfação com a vida. A falta de recursos para fazer face às exigências do trabalho tem impacto negativo na satisfação com a vida (Hochwarter, Perrewé, Meurs, & Kacmar, 2007). Os sentimentos de exaustão vão-se acumulando com o aumento das exigências do trabalho e com a diminuição dos recursos disponíveis para lidar com os *stressores*. De acordo com a COR, as pessoas com poucos recursos estão mais suscetíveis a novas perdas e à acumulação de exigências, criando-se assim um ciclo de perdas associado ao *burnout*. Assim, tal como a COR preconiza, o *burnout* origina

uma perda de recursos (Hobfoll et al., 2000; Hakanen, & Schaufeli, 2012) que afeta a satisfação com a vida.

No estudo de Perrelli (2017) foi constatado que os militares quando partiam em missão de paz o faziam por vislumbrarem a missão como uma oportunidade de desenvolvimento de competências e de obtenção de recompensas intrínsecas, os militares ao partirem nestas missões faziam-no por vontade, prazer e satisfação mais do que pela obtenção de uma recompensa monetária extra. Assim, pode-se depreender que a ida para uma missão de paz contribui para a satisfação com a vida dos militares. O estudo de Proyer, Annen, Eggimann, Schneider & Ruch (2012) vai neste sentido ao mostrar que o prazer no trabalho, o *engagement* e o significado atribuído ao trabalho estão positivamente associados com a satisfação com a vida em militares.

Como vimos anteriormente, o esgotamento de recursos que ocorre quando existe *burnout* e os trabalhadores já não são capazes de responder às exigências (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004), e pode ser especialmente impactante em militares que vão para missões de paz (Zheng et al., 2015, Bartone, 2006). Com o esgotamento de recursos a gravidade e a probabilidade de esgotamento no trabalho aumenta, afetando negativamente a saúde dos militares, sendo que a saúde é um dos recursos mais importantes para o funcionamento nos restantes domínios, quando este recurso se esgota os outros também serão afetados (Vinokur, Pierce & Lewandowski-Romps, 2009), iniciando então uma espiral de perdas (Hobfoll, 1991; Hobfoll, Shirom, & Golembiewski, 2000). A satisfação com a vida e a saúde física estão intimamente relacionadas (Salimi, Azad Marzaabadi, & Abedi, 2013). Sabe-se então que as exigências no trabalho em militares em missão de paz pode originar perda de recursos o que pode gerar uma espiral de perdas que irá afetar negativamente a satisfação com a vida.

Assim, colocamos a nossa primeira hipótese:

**H1:** O *burnout* está associado com um menor nível de satisfação com a vida.

### **Compromisso afetivo**

O compromisso é a sensação de estar ligado a algo emocional ou intelectualmente, o que pode incluir o relacionamento entre uma pessoa e outro indivíduo, grupo ou organização. Relativamente ao compromisso com a organização, a procura por fatores que influenciam a intensidade e estabilidade dessa ligação entre o trabalhador e a organização tem vindo a aumentar (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986).

O compromisso organizacional é um estado psicológico que caracteriza a relação do colaborador e da organização e que possui implicações na decisão de permanência do colaborador na organização. Este estado psicológico difere e podemos identificar três abordagens gerais do compromisso ligadas ao apego do indivíduo à organização, aos custos percebidos associados à quebra do vínculo entre o indivíduo e a organização e à obrigação de permanência, estas abordagens denominam-se compromisso afetivo, de continuidade e normativo (Meyer & Allen, 1991).

O compromisso afetivo é referente à relação estabelecida entre o indivíduo e a organização e ao apego emocional que este tem para com a mesma. Foca-se no envolvimento, identificação e partilha de valores entre o indivíduo e a organização. Se os valores e os objetivos do indivíduo forem congruentes com os da organização sem que ocorra interferência, o indivíduo terá um elevado compromisso afetivo e permanecerá na organização porque deseja fazê-lo (Meyer & Allen, 1984; Meyer & Allen, 1991).

Das diferentes abordagens do compromisso, o compromisso afetivo possui correlações mais fortes com resultados relevantes para as organizações como os comportamentos de cidadania e o desempenho, e com resultados relevantes para os trabalhadores como o conflito trabalho-família e o stress (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). Como referido, compromisso não traz apenas benefícios para a organização, mas também para o trabalhador, resultando numa situação de ganho para ambas as partes. Sendo que o compromisso afetivo é a vertente que traz mais consequências positivas para ambas as partes (Meyer & Maltin, 2010). Assim, este trabalho foca-se no estudo do compromisso afetivo.

Quando dizemos compromisso afetivo em militares, referimo-nos à ligação da pessoa ao serviço militar como a organização e à sua unidade como parte dessa organização. O compromisso é importante pois soldados comprometidos com a organização e com o trabalho desempenham melhor as suas funções, permanecem mais tempo no exército e revelam mais comportamentos de cidadania (Gade, 2003). O compromisso afetivo é importante para compreender e prever resultados importantes para as organizações, como o desgaste, a moral e o desempenho, visto que existe um vínculo causal entre o desempenho e o compromisso (Gade, 2003; Gade, Tiggler, & Schumm, 2003). O compromisso afetivo é de extrema importância para as organizações, e especialmente para as organizações militares (Charbonneau & Wood, 2018).

## **Papel moderador do compromisso afetivo**

A identificação do indivíduo com a organização resulta de sentimentos de união, e este apego afetivo tem impacto na produtividade, absentismo e rotatividade dos trabalhadores (Meyer & Allen, 1984). Os trabalhadores inferem o compromisso da empresa para com eles e desenvolvem crenças relativamente a aspetos como as recompensas, prontidão de resposta a necessidades, aprovação e valorização das suas contribuições e preocupação com o seu bem-estar (Eisenberger et al. 1986). A afiliação organizacional passa a fazer parte da autoidentidade do trabalhador, desenvolvendo-se um vínculo emocional positivo que leva ao aumento dos esforços por parte do trabalhador em atingir as metas da organização, mais empenho e participação e menos absentismo. Esta perspetiva de reciprocidade leva à criação de laços emocional com a organização, que por sua vez trará benefícios para ambas as partes, o compromisso organizacional é visto através de uma abordagem de troca social (Eisenberger et al. 1986).

O compromisso afetivo em militares está positivamente associado com o desempenho, com o bem-estar e com a moral no local de trabalho (Gade, Tiggel, & Schumm, 2003). Já a diminuição do compromisso leva a comportamentos de absentismo e turnover (Meyer, & Allen, 1984; Bressler, 2010), e sendo que a retenção de funcionários é a consequência mais importante do compromisso organizacional, é importante considerar as condições do ambiente de trabalho como forma de retenção (Vanaki & Vagharseyyedin, 2009). A questão da retenção é especialmente relevante dentro do contexto militar, e o compromisso afetivo está associado com uma maior retenção e satisfação no trabalho, quanto mais comprometidos os funcionários menos probabilidade existe de deixarem a carreira militar (Martin, & O’Laughlin, 1984; Teplitzky, 1991; Allen, 2003).

Existe uma relação positiva entre o compromisso organizacional afetivo e a satisfação com a vida (Vanaki & Vagharseyyedin, 2009; Lambert et al., 2013; Pereira et al., 2017), e sendo que o compromisso se relaciona com os fatores do trabalho, de forma a promover a saúde, o bem-estar e uma maior satisfação com a vida devemos ter em consideração o compromisso organizacional e tentar reduzir os fatores de stress do trabalho, dos quais origina o *burnout* (Maslach et al., 2001; Vanaki, & Vagharseyyedin, 2009; Meyer & Maltin, 2010). De fato, os trabalhadores com um compromisso afetivo mais elevado conseguem resistir aos *stressores* desde que estes não prejudiquem diretamente o compromisso (Meyer & Maltin, 2010).

Os recursos disponíveis no local de trabalho podem servir de buffer e amortecer o impacto que as exigências do trabalho têm no *burnout*, principalmente em condições de elevado stress (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007). Recorrendo uma vez mais à teoria COR, o compromisso afetivo pode ser utilizado como recurso pessoal, funcionando como redutor da tensão e promotor do bem-estar. Este, relaciona-se negativamente com o *burnout*, nomeadamente as vertentes da despersonalização e da exaustão, e relaciona-se positivamente com a satisfação no trabalho. O compromisso afetivo pode assim servir de buffer pois pode ser um ganho que atua na espiral de perdas, ganhando assim saliência neste contexto, tal como a COR preconiza. Assim, o compromisso pode ser moderador da relação entre o burnout e a satisfação com a vida, i.e., em trabalhadores com um elevado compromisso afetivo os *stressores* possuem um menor efeito no *burnout*, pois o compromisso afetivo funciona como amortecedor entre o stress e os seus antecedentes (King & Sethi, 1997).

Assim, colocamos a nossa segunda hipótese:

**H2:** O compromisso afetivo modera a relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida de tal forma que militares que têm mais compromisso afetivo têm menos efeito negativo do *burnout* na satisfação com a vida.

## Método

### Procedimento e Amostra

Para a presente investigação usaram-se dados de resposta a questionário de militares brasileiros que participaram na Operação Acolhida, destinada a prestar assistência de emergência a migrantes e refugiados venezuelanos decorrente da crise política e económica na Venezuela que levou ao êxodo de milhares de cidadãos. A missão decorreu na fronteira da Pacaraima-Romana, o principal ponto de entrada da Venezuela no Brasil. Estes dados fazem parte de um projeto maior coordenado pela Professora Doutora Maria José Chambel.

O estudo e os objetivos do mesmo foram apresentados aos participantes por uma psicóloga do CPAEx, o Centro de Psicologia Aplicada do Exército (Brasil), após o mesmo ter sido aprovado pela Comissão de Deontologia do Conselho Científico da Faculdade e Psicologia da Universidade de Lisboa.

O anonimato foi garantido e os participantes assinaram o consentimento informado. Responderam ao questionário 327 militares, sendo a grande maioria do sexo masculino (88.7%). Os dados foram recolhidos durante a missão, via questionário pela plataforma *survey monkey*. Posteriormente ao estudo, o comandante da missão e o comandante do CPAEx receberam um relatório com os dados globais da investigação em linguagem simplificada e não técnica.

## Medidas

**Burnout:** Esta variável foi medida utilizando a escala de *Maslach Burnout Inventory* ou MBI-geral de Maslach, Jackson e Leiter, (1996). A escala original é composta por 22 itens divididos em três escalas: Exaustão emocional com 9 itens, Despersonalização com 5 itens, e Realização pessoal com 8 itens. A versão portuguesa foi testada anteriormente (Vicente, Oliveira, & Maroco, 2013). No presente estudo utilizou-se apenas as vertentes da exaustão que corresponde com 5 itens (e.g. *Sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho*) e a vertente do cinismo (despersonalização) que corresponde a 5 itens (e.g. *Perdi entusiasmo pelo meu trabalho*). Os itens foram avaliados numa escala de Likert de 7 pontos, sendo o (1) Nunca e o (7) Sempre. A escala apresenta um índice de consistência interna, para a vertente exaustão de  $\alpha=.88$ , e para a vertente de cinismo de  $\alpha=.83$ .

**Satisfação com a Vida:** Esta variável foi medida utilizando a escala *The Satisfaction With Life Scale* (SWLS) de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985) de 5 itens. A versão portuguesa deste instrumento foi utilizada anteriormente (Figueiras et al., 2010). No presente estudo foram utilizados os 5 itens da escala (e.g. *de muitas formas a minha vida está próxima do meu ideal*). Os itens foram avaliados numa escala de Likert de 7 pontos, sendo o (1) Discordo Fortemente e o (7) Concordo Fortemente. A escala apresenta um índice de consistência interna, de  $\alpha=.87$ .

**Compromisso Organizacional Afetivo:** Esta variável foi medida utilizando a escala *Organizational Commitment* de Meyer e Allen (1996) que originalmente compreendia 24 itens divididos em três subescalas cada uma com 8 itens que mediam os três tipos de compromisso (Afetivo, continuidade e normativo). A versão portuguesa deste instrumento foi utilizada anteriormente (Nascimento, Lopes, & Salgueiro, 2008). No presente estudo foi utilizada a subescala *Affective Commitment* com 6 itens (e.g. *Eu não me sinto “ligado emocionalmente” ao Exército Brasileiro*). Os itens foram avaliados numa escala de Likert de 7 pontos, sendo o

(1) Discordo Totalmente e o (7) Concordo Totalmente. A escala apresenta um índice de consistência interna, de  $\alpha=.75$ .

## **Análise de dados**

Procedeu-se à análise de dados utilizando o programa IBM SPSS 26, IBM SPSS Amos 26 *Graphics* e a ferramenta computacional *Process* (Hayes, 2012).

Começou-se por calcular os coeficientes de consistência interna (alfa de Cronbach) para as variáveis em estudo. Seguidamente, foi feita a análise fatorial confirmatória, utilizando o Amos 26 *Graphics* para verificar a adequação do modelo teórico, de forma a descartar a possibilidade de ocorrer um erro de método comum, para isso confrontámos o modelo teórico com o modelo de um fator. No mesmo programa, foi feita a análise de um fator, conectando as variáveis observadas a uma única variável latente. Procedeu-se depois à comparação das diferenças do Qui-Quadrado ( $\chi^2$ ) de ambos os modelos e à análise dos índices de ajustamento. Para que o modelo seja considerado com um bom ajuste, é necessário que o *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA) seja igual ou menor que .08, que o *Comparative Fit Index* (CFI) seja igual ou superior a .9, que o *Incremental Fit Index* (IFI), seja igual ou superior a .9, e que o *Standerdized Root Mean Square* (SRMR), seja menor que .08.

Utilizando o SPSS 26, realizou-se a análise descritiva das variáveis calculando as medidas de tendência central e as correlações. Por último, utilizando a ferramenta *Process* (Hayes, 2012), foi feito o teste de hipóteses, utilizando o Modelo 1, apurando o efeito de moderação do compromisso afetivo na relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida, postulado no modelo teórico.

## **Resultados**

### **Análise Fatorial Confirmatória**

No que respeita à análise fatorial confirmatória construiu-se o modelo teórico testado, que compreende as variáveis latentes compromisso afetivo, satisfação com a vida e *burnout* (*burnout* é a variável latente de primeira ordem, sendo a exaustão e o cinismo variáveis latentes de segunda ordem). Foram obtidos os seguintes índices de ajustamento: ( $\chi^2(181)=342.08$ ; IFI=.96; TLI=.95; CFI=.95; RMSEA=.05; SRMR=.06).

Confrontou-se o modelo teórico com o modelo de um fator tendo-se obtido os seguintes índices de ajustamento: ( $\chi^2(186)=1564.405$ ; IFI=.61; TLI=.56; CFI=.61; RMSEA=.15; SRMR=.14). Após se confrontar o modelo teórico com o modelo de um fator, de forma a descartar a hipótese de erro, verificou-se que os índices de ajustamento do modelo de um fator demonstram que não existe um bom ajustamento pois a diferença entre os dois modelos é significativa ( $\Delta\chi^2(5)=1222.325$ ). Desta forma, concluímos que o modelo teórico possui um ajustamento aos dados melhor do que o modelo de um fator, ou seja, os dados são melhor explicados quando as variáveis latentes estão ligadas a variáveis observadas distintas com construtos teóricos distintos.

## Valores Médios, Desvio-Padrão e Correlações entre as Variáveis em Estudo

Quadro 1

<i>Média, Desvio-Padrão (DP) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo</i>					
	Média	DP	r		
			1.	2.	3.
1. Compromisso afetivo	5.33	.89			
2. Exaustão	3.21	1.30	-.31**		
3. Cinismo	2.19	1.13	-.40**	.63**	
4. Satisfação com a vida	5.23	1.12	.26**	-.14*	-.11*

Nota: N = 327. \*  $p < .05$  (2-tailed); \*\*  $p < .001$  (2-tailed).

No quadro 1, podemos verificar a média (M) e o desvio-padrão (DP) das variáveis da amostra em estudo. Os militares da amostra parecem ter um compromisso afetivo moderadamente elevado (M = 5.33; DP = .89), sendo que 5 equivale a “*Concordo Moderadamente*”. Relativamente ao *burnout*, para a dimensão da exaustão a frequência parece ser baixa, posicionando-se no 3 que equivale a “*Poucas Vezes*” (M = 3.21; DP = 1.30), e relativamente à dimensão do cinismo a frequência é ainda menor, posicionando-se no 2 que equivale a “*Raramente*” (M = 2.19; DP = 1.13). A Satisfação com a vida por sua vez tem valores moderadamente elevados, posicionando-se no 5, que equivale a “*Concordo Ligeiramente*” (M = 5.23; DP = 1.12).

Analisando o Quadro 1, com as correlações, verificamos que existe uma relação negativa e significativa entre as variáveis *burnout* e satisfação com a vida, para a dimensão da exaustão ( $r = -.14$ ,  $p < .05$ ) e para a dimensão do cinismo ( $r = -.11$ ,  $p < .05$ ). As variáveis *burnout* e compromisso afetivo relacionam-se de forma negativa e significativa, para a

dimensão da exaustão ( $r = -.31, p < .001$ ) e para a dimensão do cinismo ( $r = -.40, p < .001$ ). As variáveis satisfação com a vida e compromisso afetivo relacionam-se forma positiva e significativa ( $r = .26, p < .001$ )

## Teste de Hipóteses

Utilizando o programa a ferramenta computacional *Process* (Hayes, 2012), fez-se o teste de hipóteses através do modelo 1, para apurar o efeito de moderação.

### Quadro 2

Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em Estudo

		Exaustão ( $R^2 = .11; p < .001$ )				Cinismo ( $R^2 = .16; p < .001$ )			
		<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Satisfação com a vida (SV)	com	-.08	.06	-1.24	.22	-.01	.05	-.08	.94
Compromisso afetivo (CA)		-.44	.08	-5.57	<.001	-.51	.07	-7.49	<.001
SV * CA		-.10	.06	-1.71	.09	.01	.05	.28	.78

Nota: N = 324. B = coeficiente de regressão não-estandardizado

A primeira hipótese do estudo propõe que o *burnout* (as duas dimensões exaustão e cinismo) se relaciona negativamente com a satisfação com a vida. Como se pode observar no quadro 2, esta hipótese é refutada pelos dados. Quando consideramos a exaustão como variável dependente, a relação apesar de ser negativa não é significativa ( $B = -.08, p = .22$ ), quando consideramos o cinismo como variável dependente, a relação apesar de ser negativa não é significativa ( $B = -.01, p = .94$ ). Podemos então dizer que, para a nossa amostra, o *burnout* se relaciona com a Satisfação de forma negativa, mas não estatisticamente significativa.

A segunda hipótese do estudo propõe que o compromisso afetivo modera a relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida. Como se pode observar no quadro 2, esta hipótese foi rejeitada, visto que quando consideramos a exaustão como variável dependente, a interação entre a satisfação com a vida e o compromisso afetivo não é significativa ( $B = -.10, p = .09$ ) e quando consideramos o cinismo como variável dependente a interação entre a satisfação com a vida e o compromisso afetivo não é igualmente significativa ( $B = .01, p = .78$ ). Assim sendo não podemos afirmar que existe moderação.

## Discussão

A presente investigação teve por principal objetivo analisar a relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida numa amostra de militares em missão de paz, tendo tido em consideração o papel moderador o compromisso afetivo nesta relação.

Relativamente à primeira hipótese do presente estudo, o *burnout* não mostrou uma relação significativa com a satisfação com a vida, o que levou à refutação da hipótese. Tendo em conta a literatura esperava-se que o *burnout* originasse uma espiral de perdas de recursos (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004) que por sua vez levasse a uma insatisfação com a vida por parte dos colaboradores (Hobfoll, 1989; Wright & Hobfoll, 2004; Hochwarter et al., 2007), o que não se verificou.

Uma justificação possível para este resultado pode ser porque a relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida pode não ocorrer de forma direta, pode existir uma variável mediadora, não presente no presente estudo, que influencie a relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida. No estudo de Hakanen e Schaufeli (2012) os autores verificaram que o *burnout* e a variável *engagement* não são opostos diretos e que ambos contribuem de forma independente para a satisfação com vida, assim sendo, estes possuem validade incremental em relação um ao outro e o efeito de um não pode ser reduzido ao do outro. Para aumentar a satisfação com a vida dos colaboradores é necessário ter em consideração ambos os fatores, ou seja, prevenir o *burnout* e aumentar o *engagement* no trabalho. Assim, o *engagement* poderá ser uma possível variável mediadora que explique esta relação.

É ainda relevante mencionar que quando os militares responderam ao questionário, estes não se encontravam com elevado *burnout*. Os baixos níveis de *burnout* podem justificar o seu impacto não significativo na satisfação com a vida, profissionais com baixo *burnout* podem não estar a sentir os efeitos nocivos do *burnout* na satisfação com a vida que estariam caso os seus níveis de *burnout* fossem elevados.

Relativamente à segunda hipótese deste estudo, o compromisso afetivo não mostrou ter efeito moderador na relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida, não tendo sido obtido um valor significativo, o que por sua vez levou à refutação da hipótese. Tendo em conta a literatura esperava-se que o compromisso afetivo atuasse como recurso pessoal e agisse como *buffer* diminuindo os efeitos do *burnout* sobre a satisfação com a vida (King & Sethi, 1997). Como mencionado anteriormente, é de realçar os baixos valores médios obtidos para ambas as componentes do *burnout*, o que pode justificar estes resultados.

É de salientar que o estudo revelou que o compromisso afetivo se relaciona de forma negativa e significativa com ambas as dimensões do *burnout*, o que significa que, como anteriormente comprovado, o compromisso afetivo pode ser utilizado para reduzir os fatores de stress no trabalho dos quais origina o *burnout* em contexto militar (Maslach et al., 2001; Vanaki & Vagharseyyedin, 2009; Meyer & Maltin, 2010).

### **Limitações e Sugestões para Futuras Investigações**

As limitações que podem ser apontadas a este estudo e que devem ser tidas em consideração são, em primeiro lugar a transversalidade, os dados foram recolhidos em um único momento, seria interessante realizar um estudo longitudinal de forma a verificar a evolução das variáveis em estudo ao longo da missão. Em segundo lugar, a amostra, sendo de um contexto muito específico de elevada exigência física e mental, que se encontra numa situação que difere do habitual os resultados podem não ser generalizado a outro tipo de população ou mesmo à mesma população fora do contexto específico de missão de paz.

As sugestões para investigações futuras baseiam-se na introdução do *engagement* como variável mediadora na relação entre o *burnout* e a satisfação com a vida. Sugere-se ainda a medição das variáveis de forma longitudinal de forma a poder medir a evolução ao longo do tempo.

### **Implicações Práticas**

As evidências científicas indicam que o compromisso afetivo se relaciona positivamente com a satisfação com a vida (Vanaki & Vagharseyyedin, 2009; Lambert et al., 2013; Pereira et al., 2017), militares mais comprometidos são mais otimistas e esperançosos (Bressler, 2010) e possuem menos intenção de *turnover* (Meyer & Allen, 1984; Bressler, 2010). Como verificamos no estudo, o compromisso afetivo relaciona-se de forma negativa com ambas as vertentes do *burnout*, o que indica que quando o compromisso afetivo está elevado o *burnout* diminui. Trabalhadores mais comprometidos conseguem resistir de forma mais eficaz aos *stressores* do qual origina o *burnout* (Meyer & Maltin, 2010), o que nos diz que é importante aumentar o compromisso afetivo, de forma a proteger os militares dos efeitos do *burnout*.

O compromisso é determinado por três categorias principais, sendo elas os fatores externos, que é o caso da autoridade, influência dos pares, e as recompensas externas, fatores

interativos, que é o caso da participação e da competição, e por fatores internos, sendo eles as expectativas e as recompensas internas (Locke, Latham, & Erez, 1988). Seria vantajoso focar as estratégias de aumento de compromisso no relacionamento entre os pares e nos fatores internos.

## Referências Bibliográficas

- Adler, A. B., Litz, B. T., & Bartone, P. T. (2003). The nature of peacekeeping stressors. In T. W. Britt & A. B. Adler (Ed.), *Psychological dimensions to war and peace. The psychology of the peacekeeper: Lessons from the field* (pp. 149–167). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Allen, N. J. (2003). Organizational commitment in the military: A discussion of theory and practice. *Military Psychology, 15*(3), 237-253.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J., (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*(3), 252–276. doi:10.1006/jvbe.1996.0043
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology, 99*(2), 274–284. doi:10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bartone, P. T. (2006). Resilience Under Military Operational Stress: Can Leaders Influence Hardiness? *Military Psychology, 18*(sup1), S131–S148. doi:10.1207/s15327876mp1803s\_10
- Bressler, M. (2010). Planning and projecting critical human resource needs: The relationship between hope, optimism, organizational commitment, and turnover intention among US Army reserve soldiers. *Journal of Behavioral Studies in Business, 2*(1).
- Britt, T. W., & Adler, A. B. (1999). Stress and Health during Medical Humanitarian Assistance Missions. *Military Medicine, 164*(4), 275–279. doi:10.1093/milmed/164.4.275

- Britt, T. W., & Bliese, P. D. (2003). Testing the Stress-Buffering Effects of Self Engagement Among Soldiers on a Military Operation. *Journal of Personality*, *71*(2), 245–266. doi:10.1111/1467-6494.7102002
- Burke, R. J., & Deszca, E. (1986). Correlates of Psychological Burnout Phases among Police Officers. *Human Relations*, *39*(6), 487–501. doi:10.1177/001872678603900601
- Charbonneau, D., & Wood, V. M. (2018). Antecedents and outcomes of unit cohesion and affective commitment to the Army. *Military Psychology*, *30*(1), 43-53.
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive Psychological Well-Being and Mortality: A Quantitative Review of Prospective Observational Studies. *Psychosomatic Medicine*, *70*(7), 741–756. doi:10.1097/psy.0b013e31818105ba
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, *18*(4), 621–656. doi:10.5465/amr.1993.9402210153
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542–575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(4), 653–663. doi:10.1037/0022-3514.68.4.653
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71–75. doi:10.1207/s15327752jpa4901\_13
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, *71*(3), 500.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work. *Journal of Management*, *38*(4), 1038–1083. doi:10.1177/0149206311429379
- Figueiras, T., Santana, P., Corte-Real, N., Dias, C., Brustad, R., & Fonseca, A. M. (2010). Análise da estrutura factorial e da invariância da versão portuguesa da

- Satisfaction With Life Scale (SWLSp) quando aplicada a adultos de ambos os sexos. *Revista Portuguesa de Ciências do Desporto*, 10(3), 11-30.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Gade, P. A. (2003). Organizational commitment in the military: An overview. *Military Psychology*, 15(3), 163-166.
- Gade, P. A., Tiggler, R. B., & Schumm, W. R. (2003). The measurement and consequences of military organizational commitment in soldiers and spouses. *Military Psychology*, 15(3), 191-207.
- 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(2-3), 415–424. doi:10.1016/j.jad.2012.02.043
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Retirado de <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hobfoll, S. E. (1988). The ecology of stress. Washington, DC: Hemisphere. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (1991). Traumatic stress: A theory based on rapid loss of resources. *Anxiety Research*, 4(3), 187–197. doi:10.1080/08917779108248773
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337–421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Hobfoll, S. E., Shirom, A., & Golembiewski, R. (2000). Conservation of resources theory. *Handbook of organizational behavior*, 57-81.

- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Meurs, J. A., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(2), 125.
- Hombrados-Mendieta, I., & Cosano-Rivas, F. (2013). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work, 56*(2), 228-246. doi:10.1177/0020872811421620
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*(1), 17–34.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction^life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939–948. doi:10.1037/0021-
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems, 6*(2). doi:10.1057/palgrave.ejis.3000259
- Lambert, E. G., Kim, B., Kelley, T., & Hogan, N. L. (2013). The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction. *The Social Science Journal, 50*(2), 195–203. doi:10.1016/j.soscij.2013.02.001
- Leiter, M. P., Bakker, A. B., & Maslach, C. (2014). *Burnout at work: A psychological perspective*. Psychology Press. doi:10.4324/978131589416
- Locke, E. A., Latham, G. P., & Erez, M. (1988). The Determinants of Goal Commitment. *Academy of Management Review, 13*(1), 23–39. doi:10.5465/amr.1988.4306771
- Martin, T. N., & O’Laughlin, M. S. (1984). Predictors of organizational commitment: The study of part-time army reservists. *Journal of Vocational Behavior, 25*(3), 270–283. doi:10.1016/0001-8791(84)90050-2
- Maslach, C & Jackson, S. E. (1981) The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*(2), 99-113.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: Maslach burnout inventory*. Sunnyvale, CA: CPP, Incorporated.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, *69*(3), 372–378. doi:10.1037/0021-9010.69.3.372
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, *1*(1), 61–89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(2), 323–337. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.007
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20–52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. D. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento organizacional e gestão*, (1), 115-133.
- Pereira, I., Veloso, A., Silva, I. S., & Costa, P. (2017). Compromisso organizacional e satisfação laboral: um estudo exploratório em unidades de saúde familiar portuguesas. *Cadernos de Saúde Pública*, *33*(4). doi:10.1590/0102-311x00153914
- Proyer, R. T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A., & Ruch, W. (2012). Assessing the “good life” in a military context: How does life and work-satisfaction relate to orientations to happiness and career-success among Swiss professional officers?. *Social Indicators Research*, *106*(3), 577-590.

- Perrelli, M. T. (2017). *Motivação de militares para participar do processo de expatriação em missão de paz no Haiti* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina)
- Rice R.W. (1984) Organizational work and the overall quality of life. *In Applied Social Psychology Annual, 5*, 155-178
- Salimi, S. H., Azad Marzaabadi, E., & Abedi, M. (2013). Mental health and its relationship with job burnout and life satisfaction in staff at a military university. *Iranian Journal of Military Medicine, 14*(4), 289-294.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Teplitzky, M. L. (1991). *Junior Army officer retention intentions: A path analytic model*.
- Vanaki, Z., & Vagharseyyedin, S. A. (2009). Organizational commitment, work environment conditions, and life satisfaction among Iranian nurses. *Nursing & Health Sciences, 11*(4), 404–409. doi:10.1111/j.1442-2018.2009.00473.x
- Vicente, C. S., Oliveira, R. A., & Maroco, J. (2013). Análise fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em profissionais portugueses. *Psicologia, Saúde e Doenças, 14*(1), 152-167.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Lewandowski-Romps, L. (2009). Disentangling the relationships between job burnout and perceived health in a military sample. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 25*(4), 355-363.
- Vladut, C. I., & Kállay, É. (2010). Work stress, personal life, and burnout. causes, consequences, possible remedies: A theoretical review. *Cognition, Brain, Behavior, 14*(3), 261-280.
- Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resources (COR) theory and job burnout. *Journal of Business & Management, 9*(4).
- Zheng, D., Witt, L. A., Waite, E., David, E. M., van Driel, M., McDonald, D. P., Callison, K. R. & Crepeau, L. J. (2015). Effects of ethical leadership on

emotional exhaustion in high moral intensity situations. *The Leadership Quarterly*, 26(5), 732–748. doi:10.1016/j.leaqua.2015.01.006