



Dissertação de Mestrado

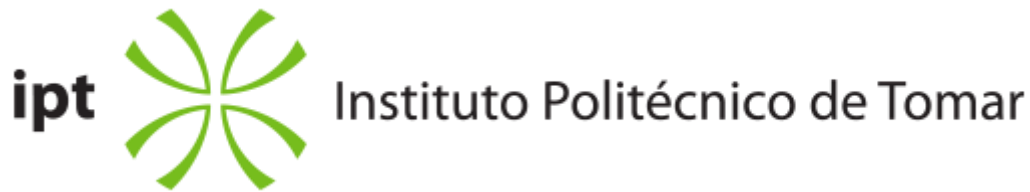
2022/2024

"Ser ou não ser cínico no trabalho? Em que medida o cinismo no trabalho influencia o equilíbrio, felicidade e satisfação do indivíduo?"

Joana Isabel Gomes Ribeiro

Mestrado Em Gestão de Recursos Humanos

Tomar, 28 de outubro de 2024



Dissertação de Mestrado

2022/2024

"Ser ou não ser cínico no trabalho? Em que medida o cinismo no trabalho influencia o equilíbrio, felicidade e satisfação do indivíduo?"

Joana Isabel Gomes Ribeiro

Mestrado Em Gestão de Recursos Humanos

Orientado por:

Professora Doutora Ana Luísa Junça Da Silva

Dissertação apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos.

“The doctrine of Antisthenes defending that human beings can achieve virtue and happiness on their own without depending on any value and by getting rid of all requirements.”

Turkish Language Association

Agradecimentos

A vida vai-nos pregando partidas e todos os dias nós sofremos com elas e somos colocados à prova. Em determinada altura quis desistir de todo este projeto que é o mestrado, mas não o fiz devido ao grande apoio que tive por parte dos meus familiares e por isso esta página dedica-se inteiramente aos agradecimentos que tenho a fazer para mostrar a minha imensa gratidão a quem me apoiou durante estes dois anos de mestrado.

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha mãe que foi a pessoa que me puxou mais vezes para cima e nunca deixou eu desistir.

Em segundo lugar, quero agradecer aos meus avós, que são os meus maiores guerreiros e sempre me apoiaram em todas as minhas conquistas... sem eles eu não tinha chegado onde cheguei. Eles são os meus pilares.

Agradeço também, à pessoa que está ao meu lado, ao meu namorado que me aturou todos os dias e me que me agarrou e puxou para a realidade da vida. Que por mais esforço que fosse necessário, iríamos conseguir, os dois. Agradeço a ele que aturou muitos dias de irritação, má disposição e que nunca me abandonou.

Esta conquista é dedicada a todos os mencionados, que mesmo sendo poucos foram suficientes. Mostraram-me que não precisamos de muitas pessoas na vida para arranjar as forças para alcançarmos os nossos objetivos. Precisamos apenas de pessoas que nos amem de forma única.

De coração, um muito obrigada!

Resumo

O indivíduo do século XXI passa grande parte do seu tempo diário no local de trabalho e para além desse aspeto com a COVID-19 muitas organizações implementaram um “novo” método de trabalho, ou seja, o teletrabalho e nesse caso a grande maioria das pessoas não consegue desligar-se do seu trabalho. Mas para que tudo decorra bem no trabalho há que haver transparência entre os colegas das instituições e é aqui que se verifica alguns comportamentos menos agradáveis como exemplo do cinismo. Mas será que a prática deste comportamento é benéfica para um equilíbrio positivo, satisfação e felicidade do indivíduo dentro da organização? Neste sentido, este estudo procurou desenvolver o conhecimento neste tópico e, como tal, pretendeu analisar três hipóteses: H1: O cinismo no trabalho tem uma relação negativa com o equilíbrio. H2: O cinismo no trabalho tem uma relação negativa com a felicidade, H3: O cinismo no trabalho tem uma relação negativa com a satisfação do indivíduo.

Para análise destas hipóteses, recorreu-se a um método de inquérito, que foi o questionário, onde foi aplicada uma metodologia quantitativa e utilizada uma amostra não probabilística, por bola de neve (N=148). Os resultados obtidos suportam as hipóteses, relevando que o cinismo tem um impacto negativo.

As implicações teóricas e práticas do presente estudo, poderão beneficiar as organizações no que consta a um bom trabalho de equipa e por consequente um bom clima organizacional.

Palavras-chave: Cinismo, Indivíduo, Organização, Equilíbrio, Felicidade, Satisfação

Abstract

The individual of the twenty-first century spends much of his daily time in the workplace and in addition to this aspect with COVID-19 many organizations have implemented a "new" method of work, namely telework and in this case many people cannot disconnect from their work.

But for everything to go well at work, there must be transparency among colleagues in the institutions, and this is where there is some less pleasant behaviour as an example of cynicism.

But is the practice of this behavior beneficial for a positive balance, satisfaction and happiness of the individual within the organization?

In this sense, this study sought to develop knowledge on this topic and, as such, intended to analyze three hypotheses: H1: Cynicism at work has a negative relationship with balance. H2: Cynicism at work has a negative relationship with happiness, H3: Cynicism at work has a negative relationship with individual satisfaction.

To analyze these hypotheses, a survey method was used, which was the questionnaire, where a quantitative methodology was applied and a non-probabilistic sample was used, per snowball (N=148). The results obtained support the hypotheses, revealing that cynicism has a negative impact.

The theoretical and practical implications of this study may benefit organizations in terms of good teamwork and consequently a good organizational climate.

Keywords: Cynicism, Individual, Organization, Balance, Happiness, Satisfaction

Índice

Agradecimentos.....	V
Resumo.....	VII
Abstract	IX
Índice.....	XI
Índice de Figuras	XIII
Índice de tabelas	XIV
Introdução	1
1 Enquadramento Teórico	3
1.1 Cinismo	3
1.1.1 Cinismo Organizacional	4
1.1.2 Dimensões do Cinismo Organizacional	5
1.1.3 Causas do Cinismo	6
1.1.4 Cinismo e Saúde mental	7
1.1.5 Consumar o cinismo.....	8
1.2.Satisfação organizacional.....	9
1.2.Motivação do colaborador.....	10
1.2.1 O dinheiro motiva o colaborador?.....	12
1.2.2 Motivar os colaboradores	12
1.3 -Equilíbrio emocional.....	13
2 Método	16
2.1 Amostra	16
2.2 Instrumentos de medida	17
2.3 Procedimentos	18
2.4 Análise de dados.....	18
3 Resultados	20
3.1 Enviesamento do método comum	20
3.2 Estatística descritiva e análise de correlações	20
3.3 Teste de Hipóteses	22
4 Discussão.....	25
4.1 Limitações e Investigações futuras	27
4.2 Implicações práticas	28
Bibliografia	30
Anexos.....	33

Instrumentos de recolha de dados	33
Questionário 1	33
Questionário 2	48

Índice de Figuras

Figura 1 - Escala do Cinismo Organizacional.....	17
Figura 2 - Coeficientes do modelo de mediação proposto	22

Índice de tabelas

Tabela 1- Estatística descritiva, correlações e índices de consistência interna das variáveis em estudo	21
Tabela 2- O modelo de mediação total, efeitos diretos e indiretos.....	23

Introdução

Com o passar do tempo tem-se verificado que a maioria dos indivíduos utiliza determinados conceitos dos quais não tem conhecimento sobre no que concernem. O cinismo é um desses conceitos. Muitas pessoas referem que são cínicas, mas não sabem o verdadeiro significado da palavra. Quando se olha para esse conceito, remonta-se a tempo antes de cristo que, foi quando se falou pela primeira vez na existência do cinismo. Contudo, em pleno século XXI ainda se continua a utilizar esse conceito, mas será que se sabe o que significa? Pode-se considerar um individuo como cínico quando o mesmo age e se comporta de acordo com os seus interesses (Erdost et al., 2007).

Segundo a *Turkish Language Association* o cinismo é “the doctrine of Antisthenes defending that human beings can achieve virtue and happiness on their own without depending on any value and by getting rid of all requirements”. Ou seja, os indivíduos podem alcançar a sua felicidade, satisfação e equilíbrio através do cinismo, mas será que isso se retrata no clima organizacional? Quando falamos no clima organizacional, tem de se ter em consideração que todos trabalham em prol de objetivos positivos para a organização e com a existência de colaboradores cínicos as coisas nem sempre podem vir a correr bem uma vez que, um individuo desses concentra-se na desconfiança. Uma equipa não pode ser boa com alguém sempre a desconfiar dos outros.

Contudo, neste estudo vai-se analisar o impacto do cinismo na satisfação do individuo, no seu equilíbrio e na sua felicidade no local de trabalho. Quando se fala em motivação do colaborador, foca-se muito no motivo do rendimento, mas um colaborador pode estar satisfeito com o seu rendimento e não estar motivado. Há muitos fatores que podem satisfazer o colaborador, mas não o motivar. Temos o exemplo dos professores. Os mesmo podem ter um salário até bastante razoável, mas, como estão a trabalhar fora da sua área de residência e longe dos seus familiares acabam por não estarem motivados. Mas será que o cinismo os vai satisfazer? Essa será uma das conclusões a serem retiradas. E felizes, será que os colaboradores de uma organização são felizes com a existência do cinismo entre eles?

Uma pessoa cínica por si só é alguém que através de traumas tende a questionar e a desconfiar de tudo e o artigo “Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores” vem reforçar essa ideia, onde mencionam que o cinismo é

uma atitude negativa do colaborador para com a organização, uma vez que essa atitude termina com os princípios da justiça e da honestidade, levando a que venha ao de cima os interesses pessoais. Poder-se-á apontar para a obtenção, através deste estudo que a relação do cinismo sob a felicidade dos indivíduos será negativa.

Resta entender se este conceito vai interferir com o equilíbrio do colaborador na organização. Todas as variáveis independentes vão ser influenciadas pela variável moderadora, onde através das análises empíricas efetuadas, se espera uma relação negativa em todos as hipóteses.

Este estudo pretende desenvolver o conhecimento nesta área, tem como objetivo analisar as hipóteses (1) analisar a relação do cinismo com a satisfação do colaborador no seu local de trabalho, (2) analisar a relação do cinismo com o equilíbrio do colaborador no seu local de trabalho; (3) analisar a relação do cinismo com a felicidade do colaborador no seu local de trabalho.

O estudo encontra-se dividido em quatro capítulos, sendo eles, primeiramente o capítulo referente ao enquadramento teórico, onde se vai definir e caracterizar as variáveis em estudo, assim como as teorias e as hipóteses colocadas. Por seguida, o segundo capítulo vai descrever a metodologia de investigação utilizada. No terceiro capítulo teremos a análise de resultados e por fim serão apresentadas as principais conclusões retiradas do estudo, as suas limitações, direções futuras de investigação e as implicações práticas para a área.

1 Enquadramento Teórico

1.1 Cinismo

Estamos no presente século XXI, mas nem sempre nos debruçamos sobre a origem das palavras ou conceitos existentes. Este conceito remonta ao tempo de 446 a.c. O cinismo foi um movimento filosófico onde titularam alguns dos seguintes filósofos: Cretes de Tebas; Bión de Boristene; Antístenes e Diógenes de Sinope “We have complicated every simple gift of the gods.” O termo Cínico vem das palavras gregas *kynikos* – que significa “semelhante a um cão” e *Kyôn* – que significa cão. (Weaver, 2023). O cinismo é uma atitude filosófica e psicológica que se caracteriza por unir o conceito do ceticismo e da desconfiança na sinceridade dos outros. (Liza, 2024).

Este caracteriza-se por duas crenças:

- 1- Os cínicos foram intitulados de cães porque o primeiro cínico, Anrístenes começou a ensinar a sua crença no ginásio intitulado de “*Cynosarges*” que significa “Lugar do cão branco”;
- 2- Os cínicos eram identificados como cães uma vez que eram rejeitados devido às suas convenções sociais, riqueza material e afinidade por viverem nas ruas. Estes rejeitavam a sua fama, o seu poder, o dinheiro e maioritariamente valores que os restantes gregos valorizavam (Weaver, 2023).

Uma pessoa que se reja pelo conceito do cinismo, é uma pessoa que vê os comportamentos dos outros como egoístas e egocêntricos e tende a adotar um comportamento auto defensivo agindo com um comportamento crítico e sarcástico. É uma maneira de se “proteger” contra a falta de humildade dos restantes seres humanos. (Liza, 2024).

Algumas das características principais do cinismo são:

- Ceticismo e desconfiança no outro;
- Crença no comportamento egoísta;
- Rejeição das normas sociais convencionais;
- Comportamento crítico e sarcástico;

- Rejeição de bens materiais e estatuto social;
- Valor atribuído à honestidade e autenticidade.

Exemplo de cinismo na literatura:

“Who wants flowers when you’re dead? Nobody.” (Holden Caulfield, Catcher in the Rye) (Literary Terms, s.d.) Mas, contudo, uma ser humano não decide apenas ser cínico por livre vontade. Esta forma de estar na vida vem com uma causa associada. Segundo estudos efetuados (Keil, 2005), a aceitação do cinismo acontece devido:

- Experiências passadas negativas;
- Observação de desonestidade;
- Sentimento de desilusão com o meio envolvente;
- Exposição ao cinismo por figuras influentes;
- Falta de confiança ou relacionamentos positivos;
- Entre outros...

O ser humano adulto está mais suscetível a ser enganado por pessoas que o fazem propositadamente, podem ser influenciados por preconceitos sem estarem cientes ou simplesmente estarem errados. “Adults are clearly sensitive to all three sources of inaccuracy and use information about a speaker’s self-interests to adjust their interpretations of a speaker’s message. The ability to make such adjustments starts to emerge quite early in development, but it does not first appear in the adult form. Young children are less likely than adults to give people who make incorrect statements in their own favor the benefit of the doubt, assuming instead that these kinds of inaccuracies arise from a malicious intent to deceive.” (Keil, 2005). Uma criança quando se vê perante declarações incorretas tende a olhar para esse feito como intenção maliciosa de a enganar.

1.1.1 Cinismo Organizacional

Quando se fala em cinismo organizacional, falamos no cinismo no local de trabalho de cada individuo. Segundo Dean o cinismo organizacional é “as a negative attitude (negative attitude of aggravation) towards the organization”. (Health, 2019). O cinismo no local de trabalho é um conceito já bastante antigo e que até aos dias de hoje pode vir

a criar um ambiente negativo quando os colaboradores dessa instituição adotam a parte negativa do cinismo pela perspectiva cínica. Esse ponto leva a que se crie um clima de desconfiança o que por sua vez vai desencadear outros fatores como:

- A falta do trabalho em equipa;
- A falta de comunicação;
- Uma baixa produtividade;
- Um aumento da rotatividade entre colaboradores;
- Baixa satisfação com o trabalho.

Com base nas evidências empíricas e segundo “Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations” definiu-se a seguinte hipótese: H3: O cinismo tem uma relação negativa com a satisfação no trabalho.”

1.1.2 Dimensões do Cinismo Organizacional

Houve diversos estudos que assentaram no cinismo organizacional, mas nos anos 2000 um estudo mais aprofundado de James (M.S, 2005) veio dividir o cinismo em 5 pontos:

1º Cinismo Pessoal – O cinismo pessoas consiste no traço da personalidade do individuo;

2º Cinismo Social – Consiste na existência de sentimentos negativos em relação à sociedade em geral.

3º Cinismo na Mudança – Diz respeito à desconfiança que o individuo tem na mudança organizacional.

4º Cinismo no Trabalho – Significa manter uma atitude isolada e indiferente em relação ao próprio trabalho e à predisposição para avaliarem o próprio desempenho no trabalho de um modo negativo.

5º Cinismo do funcionário – Refere-se a resultados comportamentais e atitudes negativas dos funcionários.

1.1.3 Causas do Cinismo

Quando se olha para a explicação do cinismo, entendemos que o mesmo se caracteriza, de uma forma geral, pela desconfiança nos outros. Em certas ocasiões ter um pouco de cinismo pode vir a ser bom uma vez que o indivíduo se foca nos seus próprios objetivos e trabalha para os alcançar, mas geralmente é um aspeto negativo.

A mente Humana é algo extremamente complexo e isso leva a que por vezes seja difícil entender determinados comportamentos do ser humano. O cérebro humano está definido para detetar determinados padrões e fazer superstições com base em experiências antigas. Quando um indivíduo se depara com demasiadas deceções ao longo da sua jornada de vida, à mínima coisa ele vai desconfiar porque o seu cérebro revê determinados padrões já vivenciados. Por exemplo, quando uma criança tem um bom comportamento e a progenitora promete sempre um incentivo positivo, mas no fim ela não dá esse incentivo, a criança vai se sentir traída e desconfiada da progenitora. Mesmo que a progenitora depois acabe por dar esse incentivo, a criança já foi traída demasiadas vezes para voltar a acreditar. Essas atitudes vão ter repercussões mais tarde na criança.

Muitos indivíduos quando ingressam num novo local de trabalho, por vezes vêm com traumas do antigo trabalho e acabam por entrar no novo com algumas reservas. Esse associar do cérebro vai levar a que o indivíduo venha a esperar o pior dos outros.

Os indivíduos que sofrem mais de deceções, traições, promessas quebradas acabam por se proteger utilizando o cinismo, porque assim se esperarem o pior das pessoas a probabilidade de se magoarem novamente é baixa. Este é um mecanismo de defesa psicológica não muito correto uma vez que vai acabar por influenciar negativamente nas relações e para o próprio bem-estar do indivíduo. Estar sempre desconfiado do outro é algo que a longo prazo vai danificar o próprio indivíduo uma vez que ele vai entrar nessa espiral e não vai permitir que ninguém entre na sua área de conforto. Essa atitude também influencia negativamente no local de trabalho uma vez que para o trabalho em equipa flua naturalmente e tenha resultados positivos, tem que haver confiança no trabalho um dos outros e minimamente um pouco de amizade, de bom clima entre os indivíduos. Se isso não existir em, pelo menos um indivíduo, o clima da equipa acaba por se degradar e o indivíduo acaba por ficar isolado e pode mesmo vir a ser colocado de “parte” pelos seus colegas de trabalho.

O cinismo pode demonstra-se pela forma verbal ou não verbal. Quando se fala no cinismo verbal, fala-se em atitudes de sarcasmo, ironia e humor. Como exemplo de cinismo “Só acredito quando vir” ou “Vou ficar à espera”, “Que troque é que utilizaste” - Esses comentários demonstram previsões negativas sobre o assunto e mesmo sobre as motivações dos indivíduos. Aqui tem-se presente comentários arrogantes que muitas pessoas podem até levar na brincadeira, mas que no fundo são alertas para a presença de cinismo no colega, ou seja, de desconfiança no colega.

Quando se fala em cinismo não verbal, tem que se olhar para os gestos dos indivíduos. O revirar dos olhos, um sorriso forçado, cruzar dos braços, suspirar durante uma conversa são exemplos de um ato cínico. Essa linguagem transmite falta de interessa no assunto que o colega está a depor. (team, 2024).

1.1.4 Cinismo e Saúde mental

Uma pessoa cínica, como mencionado acima, é um individuo com o sentimento de desconfiança a predominar os seus sentimentos. Como sabemos, a desconfiança é algo que ninguém gosta de sentir vindo do outro e desta forma leva a que haja atitudes negativas para com o individuo. Esse sentimento constante de desconfiança de tudo e de todos acaba por abalar o bem-estar da pessoa em questão, uma vez que acaba por levar o mesmo a ter sentimentos de pessimismo crônico, falta de esperança, desilusão, não-crença.... Esses sentimentos fazem com que o individuo tenha sérios problemas em encontrar a alegria, a felicidade ou mesmo o próprio significado da vida. Esses aspetos podem levar a que o individuo entre em problemas de saúde mais graves como depressão, ansiedade. Problemas esses que acabam por desenvolver graves problemas a nível mental e não só. Pessoas que sofrem de grandes crises de ansiedade acabam por desenvolver problemas a nível gástrico, como por exemplo a doença do intestino irritável, doença essa que provém da exposição prolongada a elevados níveis de ansiedade ou stress.

Além disso, as atitudes cínicas levam a que os relacionamentos interpessoais sejam ofendidos uma vez que a constante desconfiança e a critica levam a que nasça uma barreira à criação de confiança e porventura à conexão dos mesmos.

1.1.5 Consumar o cinismo

Uma vez que o cinismo, ao longo do tempo denotou uma conotação negativa, nos presentes dias, há que consumir o mesmo. Uma instituição organizacional não necessita nem pretende recrutar ou reter colaboradores cínicos na sua organização. Para se conseguir ultrapassar esse ponto há que saber o que fazer.

No que concerne ao cinismo poder-se-á optar por tentar praticar a autoconsciência e reconhecimento de atitudes cínicas, através de psicólogos, por exemplo. A procura de apoio nos familiares ou terapeutas para discutir sobre emoções também é um excelente passo para se conseguir entender a que nem sempre a utilização do cinismo é a mais correta.

Um indivíduo que trabalhe numa organização com um considerável número de colaboradores e que seja cínico, tem de começar a olhar para o seu meio envolvente e entender as atitudes que se fazem sentir e que se presenciaram para entender a verdadeira realidade que se vive na organização. Desse modo o indivíduo pode definir expectativas realistas e adequadas para a situação vivenciada de modo a reconhecer as imperfeições existentes e que nem sempre é o indivíduo que não quer fazer, mas sim as condições que ele tem que não permitem realizar determinada tarefa. Para além disso, determinadas tarefas que parecem fáceis aos olhos de um indivíduo, nem sempre é assim tão fácil para o outro. Há que ter em atenção esse aspeto para não se aplicar cinismo com o outro. Muitas chefias têm esse problema, onde utilizam a aplicação do cinismo “Só acredito quando ver”, “A sério que finalmente conseguiste?”, mas não vêm o esforço que o outro aplicou para conseguir finalizar aquela tarefa. Há que ter em consideração esse parâmetro. É melhor e mais motivante dar palavras de apoio ao outro do que utilizar o cinismo.

A partir da revisão de literatura efetuado acima, é possível concluir que há uma perspetiva negativa no que diz respeito ao cinismo no campo organizacional, mas esses estudos foram efetuados a nível mundial. Devido há falta de informação a nível nacional, partiu-se para a investigação deste mesmo conceito em Portugal.

1.2 Satisfação organizacional

O elo mais importante de uma organização é o colaborador uma vez que é esse que dá “vida” à organização como também faz a mesma crescer ou cair em declínio. Com isto, a satisfação do colaborador tem sido um tema cada vez mais estudado e procurado pelas organizações. A preocupação na investigação sobre este assunto advém do facto de a satisfação no local de trabalho ter um enorme potencial para comandar diversos comportamentos dentro da organização, como também o próprio bem-estar do colaborador. (Issam Ghanzzawi, 2008).

Pode-se definir a satisfação no trabalho como uma atitude positiva, ou, negativa de um individuo em relação ao seu trabalho. (Greenberg & Baron, 2008; Wollack et al., 1971).

A satisfação no local de trabalho é uma variável dependente que vem influenciada pelos indivíduos, pelo grupo ou pela própria organização.

Contudo nem sempre o desempenho e a performance do colaborador é influenciada pela satisfação no local de trabalho uma vez que existem variáveis independentes do comportamento humano como:

Características biográfica: Idade; Género; Raça; Estado civil; Tempo de serviço.

Características psicológicas: Inteligência; Habilidades; Personalidade.

A satisfação organizacional pode-se dividir em duas principais ideias. Segundo Locke (1976) a satisfação pode-se definir como “um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho”.

Segundo Martins (1984) baseando-se na definição de Locke, afirma que o Homem utilizava as suas crenças e valores para a avaliar o seu trabalho. Se essa avaliação for positiva resulta num estado emocional positivo e irá resultar na produção de satisfação. Se essa avaliação for negativa irá levar à insatisfação. Resumindo, pode-se afirmar que a satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e que se baseia num processo de avaliação mental efetuado pelo próprio colaborador que irá determinar a sua satisfação com um cariz positivo ou negativo. (Martins, 2006). Essa avaliação é efetuada com base nas crenças, valores, moral, entre outros pontos do individuo.

A teoria de Locke (1990) é conhecida como estabelecimento de metas, ou seja, o comportamento do indivíduo é regulado pelo estabelecimento de metas. Com fundamento em estudos anteriores do mesmo que afirma que as metas afetam o desempenho na realização da tarefa em três pontos (Teoria do estabelecimento de Metas Locke e Latham, 2010):

- 1- As metas levam a que o indivíduo estabeleça marcos a alcançar de acordo com ao nível de dificuldade da tarefa a efetuar;
- 2- Metas difíceis levam a que o indivíduo preste mais tempo, esforço e dedicação do que as tarefas mais fáceis;
- 3- O estabelecimento de metas claras e específicas leva a que o indivíduo direcione a sua atenção para as metas a cumprir evitando desvios.

1.2.1 Motivação do colaborador

Todo o indivíduo é movido pela motivação, seja ela criada nas suas metas ou oferecida pela entidade empregadora.

Para uma organização é fundamental ter um bom conhecimento do conceito da motivação para se conseguir compreender determinados comportamentos vindo da base da pirâmide organizacional até ao topo do mesmo. Como também para de uma forma positiva saberem manipular os colaboradores de forma que os mesmos consigam atingir os seus objetivos individuais e/ou grupais. Mas há que haver uma compreensão do ser humano. Nem todos os colaboradores têm a mesma motivação e essa pode alterar consoante:

- As necessidades que o indivíduo enfrenta;
- Os valores sociais e as suas crenças;
- Interpretação de estímulos diferente.

Para haver uma boa gestão de motivação, o superior tem que fazer uma análise dos seus colaboradores e só após a minuciosa análise dos resultados pode agir e deve de agir de forma individual.

A motivação pode ser definida como um comportamento face a um objetivo.

1º - A motivação surge devido a uma necessidade que é desencadeada por uma carência existente no indivíduo;

2º - Essa necessidade vai levar a um impulso por parte do indivíduo que o conduz à procura de um objetivo.

3º - Alcançado o objetivo verifica-se todo um comportamento por parte do indivíduo.

E foi classificada segundo Herzberg em dois fatores distintos:

- Fatores de conteúdo ou motivacionais – Estes fatores dizem respeito ao próprio trabalho, ou seja, fatores ligados ao conteúdo do cargo e são os mais significativos para a motivação do colaborador.

- Fatores ambientais ou de higiene – Aqui verificam-se então as condições a que o colaborador está sujeito, como o exemplo da renumeração, da chefia, etc.

A teoria de Herzberg procurou compreender o que é que os colaboradores esperavam do seu trabalho e pediu a diversos colaboradores para detalharem as situações que vivenciava no local de trabalho que lhe proporcionavam uma grande satisfação e as que lhe proporcionavam insatisfação no trabalho.

Com as respostas recolhidas, denotou-se que o crescimento dentro da organização, a atribuição de responsabilidades, a própria natureza do trabalho, entre outros fatores estavam relacionados com a satisfação no trabalho e são notados como intrínsecos ao indivíduo. Mas quando os indivíduos se sentem insatisfeitos com algo na organização, estes tendem a atribuir as causas a fatores extrínsecos como por exemplo a liderança, as condições de trabalho, a renumeração, entre outros.

Poder-se-á dizer que a satisfação e a insatisfação no trabalho movem-se em direções distintas e independentes uma vez que a satisfação no trabalho funciona numa escala que varia de nenhuma satisfação (**não satisfação**) no trabalho ao alto grau de satisfação no trabalho (**satisfação**), ao invés da insatisfação que varia do elevado grau de insatisfação no trabalho (**insatisfação**) a nenhuma satisfação no trabalho (**não insatisfação**).

Temos o exemplo do reconhecimento do trabalho do colaborador. Quando há a aplicação de fatores motivacionais no colaborador como exemplos a implementação de responsabilidades, o reconhecimento do seu trabalho, entre outros, esses fatores vão gerar satisfação no trabalho (**Satisfação**) que por si só vai aumentar a produtividade do

colaborador. Mas caso não haja a injeção desses fatores vai haver a ausência de satisfação, (**não satisfação**) mas não vai criar insatisfação no trabalho. (Naeem, 2013).

O oposto da satisfação é a não satisfação.

O oposto da insatisfação é a não insatisfação.

Já os fatores ambientais como as condições de trabalho, renumeração, administração da empresa, entre outros poderão produzir insatisfação no trabalho (Insatisfação). Se a presença dos mesmo for positiva, passará a não haver insatisfação (**não satisfação**), não alterando a satisfação do colaborador uma vez que as tabelas são distintas e independentes.

1.2.2 O dinheiro motiva o colaborador?

De uma forma geral, grande parte da população do Mundo acredita que o dinheiro traz motivação ao colaborador e vê esse ponto como uma estratégia motivacional. Mas inúmeros estudos apontam para uma baixa satisfação nos colaboradores com renumerações muito acima da média. Esse ponto explica-se porque uma empresa pode dar um bom salário ao seu colaborador, mas esse tratar de uma área na qual o próprio não se identifica e não gosta. O individuo mesmo com uma boa renumeração, não se vai sentir satisfeito com o seu trabalho. Apenas se iria verificar uma satisfação no trabalho se o individuo estivesse a tratar da área que o mesmo se interessa e a receber uma boa renumeração. Como sabemos isso não acontece na grande maioria das organizações.

1.2.3 Motivar os colaboradores

Atendendo à falta de satisfação causada devido há ausência da inserção de fatores que estimulem essa satisfação, era necessário as organizações focarem-se na:

- Criação uma atitude dinâmica e de confiança nos seus colaborardes, como também atribuir-lhes responsabilidade;
- Recompensarem o bom desempenho do colaborador consoante os seus interesses e causas. Não atribuindo recompensas iguais a todos;

- Definição das expectativas e metas a esperar/alcançar dos colaboradores. Todos os membros de uma organização devem de saber o que se espera deles. (Costa, 2022).

1.3 -Equilíbrio emocional

Os tempos têm vindo a alterar-se mais acentuadamente desde a globalização de uma forma demasiado rápida e sem controlo. As organizações juntamente com os avanços tecnológicos estão a exigir cada vez mais do colaborador levando a que o mesmo perca o seu autocontrolo, levando à criação de episódios de ansiedade, depressão, burnout, etc. De modo a evitar possíveis consequências desse tipo de vida, as pessoas estão cada vez mais a tentarem encontrar-se com o “seu” interior de modo a alcançarem a solução para os seus problemas., ou seja, procuram conseguir atingir o seu equilíbrio emocional que, segundo Diener & Biswas-Diener, 2008 é o resultado obtido entre os níveis dos sentimentos negativos e dos sentimentos positivos do individuo. Esse resultado é obtido através da escala de experiência afetiva positiva e negativa (SPANE; Diener & Biswas-Diener, 2008; Diener et al., 2009) que consiste em catorze (14) itens onde sete (7) são de cariz positivo e sete (7) são de cariz negativo que refletem sentimentos e emoções. Alguns desses itens são a felicidade, a alegria, a tristeza, etc. Ao utilizar-se essa escala, o individuo responde usando uma escala de cinco (5) pontos onde:

1 = Muito raramente

5 = Muito frequentemente.

O equilíbrio emocional é obtido descontando as emoções negativas às emoções positivas. (Mario Lado, 2021).

Mas nem sempre o equilíbrio emocional se aplica apenas ao estado de espírito do individuo, uma vez que é muito fácil um colaborador perder o equilíbrio emocional quando o mesmo fica subcarregado. Os níveis de energia do individuo acabam por descer e a motivação acompanha... Mas por vezes a solução para esse desequilíbrio passa por uma maior carga horária de descanso, mais tempo de sono, ou mesmo adotar um plano de alimentação mais equilibrado e que lhe forneça todas as vitaminas necessárias para a diminuição do cansaço. Cada individuo tem que “olha para si” e ver o que pode mudar para conseguir obter uma melhor performance e por sua vez encontrar o ponto de equilíbrio. (Kenneth H. Cooper).

Com base nas análises empíricas analisadas acima, verifica-se que o cinismo desde a sua origem até ao presente século XXI não sofreu quaisquer alterações na sua interpretação. O cinismo é visto como algo de um modo geral negativo (M.S, 2005) uma vez que assenta na base da desconfiança. Todos os estudos existentes evidenciam a negatividade do cinismo no meio envolvente do indivíduo e também para a sua saúde mental, (Omar, 2014) mas será que a utilização desse conceito pelo indivíduo no seu local de trabalho vai ser algo positivo? Uma vez que não há estudos onde se evidenciem as consequências da utilização do cinismo no local de trabalho na satisfação, no equilíbrio e na felicidade do indivíduo, este estudo pretende desenvolver o conhecimento acerca dessa mesma utilização do cinismo pelo indivíduo na organização, considerando o papel moderador do cinismo sobre a satisfação, o equilíbrio e a motivação do colaborador, uma vez que vai ser o cinismo que vai afetar a relação entre a variável independente e a variável dependente. A variável dependente vai ser o trabalho e a variável independente será, consoante as hipóteses a satisfação do indivíduo, o equilíbrio do indivíduo e a motivação do indivíduo.

Com base nas evidências empíricas, definiu-se as hipóteses:

H1. O cinismo influencia (a) a harmonia e o (b) bem-estar através do afeto negativo.

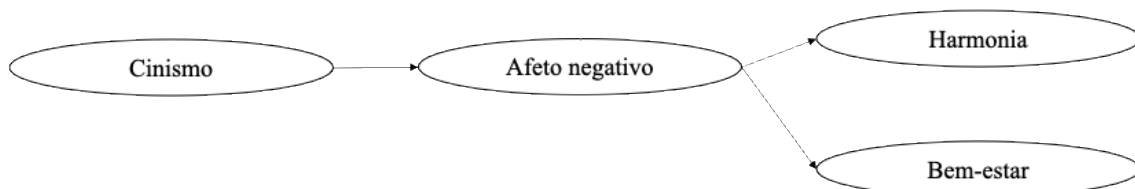


Figura 1 - Modelo de mediação

2 Método

Este estudo é do tipo – estudo não experimental, uma vez que não houve manipulação nem alteração das variáveis, seguindo uma natureza correlacional pois existe a exploração de uma relação entre duas variáveis. As relações entre as variáveis podem ser classificadas quanto à sua natureza, ou seja, positiva ou negativa. (Kerlinger, & Lee 2013). Este estudo teve por base uma metodologia quantitativa, onde houve um método estandardizado com foco em todos os trabalhadores. A técnica de recolha dos dados foi inquérito por questionários disponibilizados via online.

2.1 Amostra

A amostra de estudo é composta por 224 participantes, sendo que a maioria com 29.9% eram do sexo masculino e 25% do sexo feminino (DP= 0.500), obtendo-se uma omissão de resposta de 45.1%. A média de idades obtida foi de 33 anos de idade (DP = 10.30). A nível das habilitações académicas, 44.6% tinham o 2º ciclo, 32.1% tinham o ensino secundário (12º ano), 10.3% dos participantes tinham licenciatura e por fim, 6.3% tinham mestrado ou habilitação superior. Quanto à antiguidade na organização 6.7% dos participantes referiram estarem na organização há 15 anos, seguindo de 5.4% dos participantes a responderem 2 anos de antiguidade. No que toca à situação contratual, obteve-se uma percentagem de 37.9% de participantes com contrato efetivo com a organização em que constam e onde 44.2% não exercem funções de chefia. A carga horária predominante neste estudo foi de 40 horas semanais.

Questionados sobre os animais, obteve-se uma percentagem de 33% dos participantes a referirem que tinham animais de estimação, onde 29% afirmou que os mesmos viviam dentro de casa.

A amostra é composta por dois questionários diferentes uma vez que cada um analisou diferentes pontos. Um questionário foi diário e apenas respondido unicamente e o outro questionário consistiu na recolha de respostas da mesma pessoa durante 5 dias consecutivos com a finalidade de analisar a oscilação do humor, da felicidade do indivíduo, entre outros aspetos. Os questionários tinham perguntas iniciais que

comprovavam quem era o indivíduo a responder, como exemplo os três últimos números do contacto telefónico.

2.2 Instrumentos de medida

Para medir as emoções positivas, foi usada a Multi-Affect Indicator (Warr, Bindl, Parker, & Inceoglu, 2014), composta por 16 itens, divididos em quatro dimensões, que medem o afeto positivo de alta (HAPA; e.g., “entusiasmo”) e baixa ativação (LAPA; e.g., “contentamento”), e o afeto negativo de alta (HANA; e.g., ansiedade) e baixa ativação (LANA; e.g., “triste). As respostas foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos, relativamente à frequência de emoções experienciadas no presente dia, e variavam entre (1) Nunca e (5) Sempre. O alfa de Cronbach da escala de emoções negativas foi .91.

Para medir o desempenho foi usada a In-Role Performance Scale de Abramis (1994), composta por seis itens. Estes mediram a percepção dos indivíduos face ao seu desempenho no presente dia (e.g., “Hoje atingi os meus objetivos”), numa escala de Likert de cinco pontos: “1” Concordo Totalmente e “5” Concordo Totalmente. Para medir o cinismo foi utilizada a escala do Cinismo organizacional de Brandes et al., (1999) composta por quatorze afirmações, onde seis correspondem à componente cognitiva, quatro à componente afetiva e quatro à componente comportamental (Tabela 1). As respostas a essas afirmações foram dadas através de uma escala de Likert de cinco pontos onde “1” corresponde a “Discordo totalmente” e o “5” Concordo Totalmente.

Escala do Cinismo Organizacional (baseado em Brandes et al., 1999, p. 33)

Subescala cognitiva

1. Acredito que a minha organização diz uma coisa e faz outra.
3. As políticas, objetivos e práticas da minha organização parecem ter pouco em comum.
5. Irrito-me com frequência quando penso em algumas das práticas da minha organização.
11. A organização onde trabalho diz que espera um determinado comportamento dos seus colaboradores, mas recompensa precisamente outros tipos de comportamentos.
13. Quando a minha organização diz que vai fazer alguma coisa, questiono-me se isso vai realmente acontecer.
14. Vejo pouca semelhança entre o que a minha organização diz que vai fazer e o que realmente faz.

Subescala afetiva

2. De uma forma geral, os colaboradores trocam “olhares” cúmplices com os colegas de trabalho.
8. De uma forma geral, os colaboradores sentem-se frequentemente pressionados quando pensam na organização.
9. De uma forma geral, os colaboradores sentem-se frequentemente desagrados quando pensam na organização.
10. De uma forma geral, os colaboradores sentem-se frequentemente ansiosos quando pensam na organização.

Subescala comportamental

4. De uma forma geral, os colaboradores queixam-se daquilo que acontece na organização quando estão com amigos que a ela não pertencem.
6. De uma forma geral, os colaboradores fazem troça dos slogans e iniciativas da organização.
7. De uma forma geral, os colaboradores costumam comentar com outras pessoas a forma como as coisas são geridas na organização.
12. De uma forma geral, os colaboradores quando estão com outras pessoas fazem críticas às políticas e às práticas da organização.

Figura 1 - Escala do Cinismo Organizacional

2.3 Procedimentos

Para se efetuar a recolha dos dados para o presente estudo, foram aplicados dois inquéritos por meio de questionário, que foram disponibilizados online: (<https://forms.gle/1fgxU3HkSuYiUoYs6>) e (<https://forms.gle/2m8xA89GjGrtWmrW6>) entre março de 2022 e agosto de 2024, através da plataforma online, Google forms, recorrendo à técnica de amostragem não probabilística, bola de neve.

O questionário foi divulgado por diversas vias, como exemplo o *Facebook*, o *Instagram* através do link acima mencionado. A recolha dos dados foi efetuada de uma forma anónima e confidencial de modo que nenhum participante fosse identificado.

2.4 Análise de dados

Para a análise deste estudo, inicialmente foram analisadas as consistências internas e as análises descritivas das variáveis em estudo, bem como as suas correlações. Para se analisar a estrutura fatorial da escala de influência do cinismo sob as emoções, conduziu-se uma análise de componentes principais, através do programa SPSS (*Statistical Package for the Social Science*).

Recorreu-se a análises fatoriais confirmatórias (CFA) para confirmar a independência das variáveis em estudo. Utilizou-se o modelo CFI, TLI, SRMR e RMSEA. Teste de ajustamento recomendados por Hair et al. (2010).

No fim recorreu-se ao teste de hipótese para analisar o suporte que a amostra retirada iria dar às hipóteses colocadas no início do estudo.

3 Resultados

3.1 Enviesamento do método comum

Realizaram-se três análises fatoriais confirmatórias (CFA) para confirmar a independência das variáveis em estudo. Avaliou-se a adequação do modelo através de vários índices de ajustamento recomendados por Hair et al. (2010), como o CFI, TLI, SRMR e RMSEA, e comparou-se os resultados com modelos alternativos. O Modelo 1 representava o modelo hipotetizado de quatro fatores: cinismo, afeto negativo, harmonia e bem-estar. O Modelo 2 consistia num modelo de dois fatores, combinando o afeto negativo, a harmonia e o bem-estar num único fator. Por fim, o Modelo 3 era uma solução de fator único, onde todos os itens representavam um único fator. Ao resultados evidenciaram que o modelo de quatro fatores (Modelo 1) proporcionou o melhor ajustamento aos dados ($\chi^2/df = 2.23$, $p < 0.001$, CFI = 0.97, TLI = 0.96, SRMR = 0.03, e RMSEA = 0.09 IC 95% [0.07, 0.12]), superando os modelos alternativos, que exibiram ajustamentos inferiores.

Estes resultados, juntamente com os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) associados às escalas, evidenciaram a validade discriminante e convergente do estudo; portanto, procedemos com o teste de hipóteses.

3.2 Estatística descritiva e análise de correlações

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas, juntamente com as correlações e os índices de consistência interna das variáveis em estudo. De acordo com Field (2009), os desvios-padrão relativamente pequenos em comparação com as médias das variáveis sugerem que as médias representam os dados observados.

Em primeiro lugar, a fiabilidade das variáveis do estudo está acima do limite recomendado de 0.70, em linha com Fornell e Larker (1981). O resultado da validade convergente, que mede a correlação entre os indicadores dos construtos latentes, revela que os valores de Variância Média Extraída (AVE) para todos os construtos latentes no estudo estão acima de 0.5 (ver Tabela 1). Além disso, a AVE de cada construto foi avaliada em relação à sua correlação com os outros construtos, sendo que a AVE foi maior do que

a correlação do construto com os outros, confirmando assim a validade convergente. Enquanto a validade discriminante, que demonstra como os indicadores de cada variável latente são únicos, foi válida, visto que as raízes quadradas da Variância Média Extraída (AVE), indicadas pelo valor diagonal de cada variável latente, foram superiores às correlações de cada variável (Hair et al., 2010), também analisámos a Variância Máxima Partilhada (MSV); os resultados da MSV mostraram que foi inferior à AVE para todos os construtos; portanto, a validade discriminante foi suportada.

Assim, a fiabilidade, a validade convergente e a validade discriminante do estudo foram confirmadas. Com base na validade do instrumento de estudo, prosseguimos com a análise das hipóteses do estudo. Conforme esperado, todas as variáveis apresentaram correlações significativas entre si e na direção esperada.

A tabela 1 apresenta a estatística descritiva, juntamente com as correlações e os índices de consistência das variáveis em estudo.

Tabela 1- Estatística descritiva, correlações e índices de consistência interna das variáveis em estudo

Variável	M	DP	CR	AVE	MSV	1	2	3	4	5
1.Cinismo	2.44 ¹	1.15	0.96	0.87	0.27	[0.93]	(0.96)			
2.Afeto negativo	2.37 ¹	1.11	0.95	0.77	0.40	0.52**	[0.87]	(0.91)		
3. Harmonia	3.22 ¹	1.06	0.98	0.96	0.40	-0.38**	-0.62**	[0.97]	(0.98)	
4. Bem-estar	3.14 ¹	1.11	0.97	0.91	0.71	-0.39**	-0.64**	0.84**	[0.95]	(0.95)
5. Idade	33.02	10.30	-	-	-	-0.21	-0.70**	0.64**	0.70	
6. Género ²	-	-	-	-	-	-0.48**	-0.55**	0.16	0.25	0.28*

Nota. N = 224; * $p < 0.001$.

¹Escala de 1 a 5

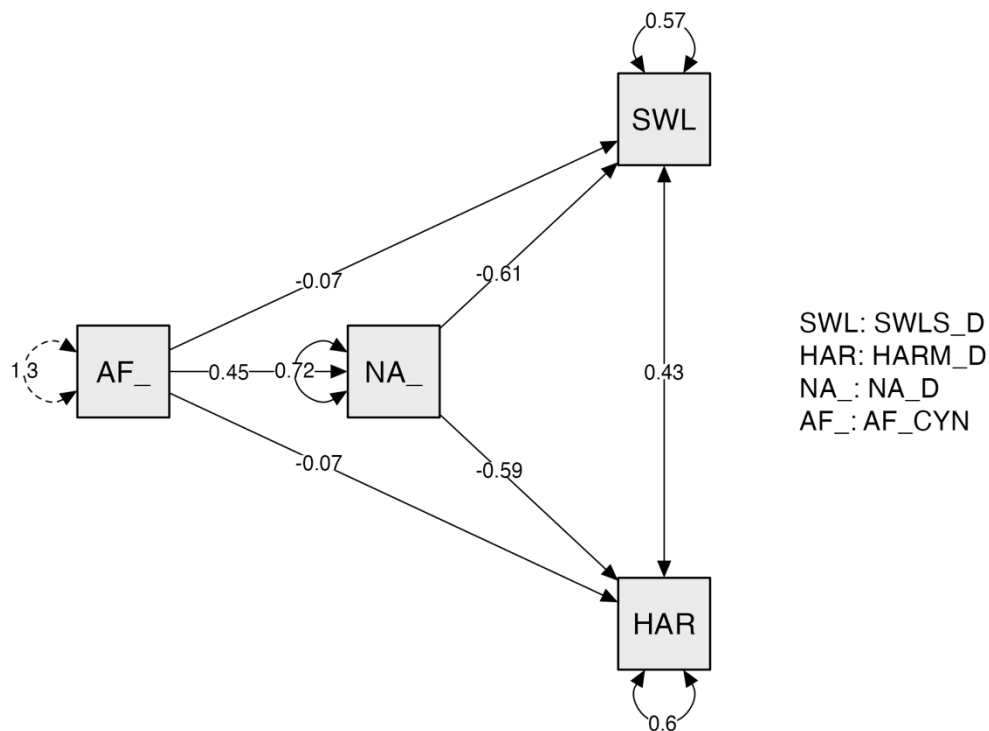
1 Género: 0 - feminino; 1 - masculino.

As raízes quadradas da Variância Média Extraída (AVE) estão entre []. M = Média; DP = Desvio-padrão; AVE = Variância Média Extraída; MSV = Variância Máxima Partilhada; CR = Fiabilidade Composta. Os alfas de *Cronbach* estão entre parêntesis.

3.3 Teste de Hipóteses

O modelo de equações estruturais ajustou-se bem aos dados: $\chi^2(220) = 1.71, p < 0.001,$ CFI = 0.99, TLI = 0.96, RMSEA = 0.05, SRMR = 0.03. Os coeficientes padronizados das relações entre as variáveis são apresentados na Figura 2.

Figura 2 - Coeficientes do modelo de mediação proposto



Primeiro, os resultados evidenciaram que o efeito indireto do cinismo no bem-estar através do afeto negativo ($\beta = -0.27; p < 0.001; IC\ 95\% [-0.37; -0.17]$) revelou ser estatisticamente significativo. O modelo geral explicou 42% da variância no bem-estar ($R^2 = 0.424$). Logo, a hipótese 1a foi suportada pelos dados.

Os resultados evidenciaram padrões semelhantes face à harmonia; isto é, os resultados evidenciaram que o efeito indireto do cinismo na harmonia através do afeto negativo ($\beta = -0.26; p < 0.001; IC\ 95\% [-0.36; -0.19]$) revelou ser estatisticamente significativo. O modelo geral explicou 40% da variância na harmonia ($R^2 = 0.40$). Logo, a hipótese 1b também foi suportada pelos dados.

Tabela 2- O modelo de mediação total, efeitos diretos e indiretos

Efeito indireto			Estimate	P	CI 95% LLCI	ULCI
Cinismo	→ Afeto negativo	→ Bem-estar	-0.27	<0.001	-0.37	-0.17
Cinismo	→ Afeto negativo	→ Harmonia	-0.26	<.0001	-0.36	-0.16
Efeitos totais						
Cinismo	→	Bem-estar	-0.34	<.001	-0.47	-0.20
Cinismo	→	Harmonia	-0.33	<.001	-0.47	-0.19
Efeito direto						
Cinismo	→	Bem-estar	-0.06	0.33	-0.20	0.06
Cinismo	→	Harmonia	-0.07	0.32	-0.21	0.06

Note. N = 224; ** p < 0.001.

4 Discussão

Este estudo foi iniciado para analisar o impacto que o cinismo tinha sob determinados fatores, fatores esses que foram o bem-estar, a harmonia e a felicidade de um indivíduo numa organização. Com esses pontos, foram formuladas três hipóteses sendo elas: H1 O cinismo no trabalho tem uma relação negativa com o equilíbrio, H2 O cinismo no trabalho tem uma relação negativa com a felicidade, H3 O cinismo no trabalho tem uma relação negativa com a satisfação do indivíduo. De um modo geral, as hipóteses de investigação sugeriam que o cinismo mediará uma relação negativa com os pontos acima mencionados.

Diversos estudos elaborados anteriormente, vieram a mencionar o cinismo como um aspeto negativo na organização, mas será que também tinha com o indivíduo? Partiu-se para a análise dos resultados.

Iniciou-se a análise dos resultados obtidos através dos questionários, fazendo-se uma análise do enviesamento do método comum uma vez que poderia haver algum fator na investigação que poderia desviar a investigação do seu rumo e dar os resultados errados. O enviesamento do estudo tem uma maior probabilidade de ocorrer quando o mesmo tem um maior grau de suscetibilidade às emoções pessoais do questionados. Os estudos sociais têm uma maior probabilidade de serem enviesados do que estudos físicos. (Ortega, s.d.).

Posto isto, realizaram-se três análises fatoriais confirmatórias (CFA) para confirmar a independência das variáveis, juntamente com a avaliação da adequação do modelo através de diversos índices de ajustamento recomendados por Hair et al. (2010) como por exemplo o CFL, TLI, SRMR, entre outros.

Após essa análise e juntamente com os índices de confiabilidade, confirmou-se a validade da amostra em estudo. Estes resultados, juntamente com os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) associados às escalas, evidenciaram a validade discriminante e convergente do estudo; portanto, procedeu-se para a estatística descritiva e correlações da amostra obtida. Obteve-se uma fiabilidade acima do limite recomendado de 0.70, de acordo com Fornell e Larcker (1981). Quando utilizamos escalas do tipo Likert utiliza-se o Coeficiente de alfa de Cronbach para analisar a confiabilidade da amostra. Este varia entre zero e um.

Quando mais próximo de um maior a consistência interna. Quando o alfa é baixo ou o teste tem poucos itens ou a correlação entre os itens é fraca

Através da análise da Variância máxima partilhada (MVS) os resultados obtidos foram mais elevados que os valores obtidos na Variância Média Extraída, o que leva a que haja a confirmação da fiabilidade, a validade convergente e a validade discriminante. Na estatística descritiva obteve-se um alfa de Cronbach de .96 para o cinismo, de .91 para o afeto negativo .98 para a harmonia, .95 para o bem-estar, ou seja, confirma-se a confiabilidade das variáveis no estudo.

Avançou-se para o teste de hipóteses. O teste de hipóteses consiste em estabelecer uma conjectura sobre os aspetos desconhecidos da distribuição e verificar se a informação existente suporta, ou não suporta esta conjectura. Aqui verificou-se que os dados existentes suportaram as hipóteses propostas. O teste de hipótese é uma regra que permite especificar um subconjunto do espaço-amostra: $W \subset X$, tal que:

Se $(x_1, x_2, \dots, x_n) \in W$ rejeita-se H_0 (logo utiliza-se H_1); • se $(x_1, x_2, \dots, x_n) \notin W$ não se rejeita H_0 .

Nestas circunstâncias, a região de rejeição é definida em termos da estatística, isto é, se $WT t \in$ rejeita-se H_0 se $WT t \notin$ não se rejeita H_0 .

O teste de hipóteses consiste em:

Na hipótese nula, H_0 , que é defendida até a evidência mostrar o contrário.

Na hipótese alternativa, H_1 , que é adotada se a hipótese nula for rejeitada.

Neste estudo os resultados obtidos evidenciaram que o cinismo tem uma influência negativa no bem-estar do indivíduo, uma vez que o modelo geral explicou 42% da variância no bem-estar com $R^2 = 0.424$.

No que consta à harmonia, os resultados foram muito semelhantes, uma vez que $R^2 = 0.40$, ou seja, o modelo geral explicou 40% da variância na harmonia.

Com esta análise, verifica-se que as hipóteses colocadas inicialmente foram apoiadas pelas análises todas efetuadas. O estudo correspondeu a todos os testes de confiabilidade e validade demonstrando que todos os dados são válidos.

4.1 Limitações e Investigações futuras

Quando se olha para a vertente das limitações do estudo, pode-se começar pelo tamanho da amostra conseguido (N= 224). Uma amostra desse tamanho é uma amostra considerável como pequena. Um maior número de participantes poderia ter alterado as respostas obtidas. O facto de o estudo se ter elaborado maioritariamente na zona das Lezírias, também pode ter afetado os resultados, uma vez que nessa zona o nível de ensino é inferior aos dos grandes centros urbanos. O trabalho assenta muito no esforço e a grande maioria das pessoas acaba por se vocacionar no trabalho de campo ou fabril.

Outra limitação do estudo que não é controlada é a consciência na resposta. Não se consegue detetar se o participante foi totalmente honesto a responder, ou se respondeu apenas por responder. Muitas vezes esse fator enviesa os resultados.

Olhando para o tema, entendemos que o individuo ou o bem-estar do individuo é um ponto fulcral para que uma organização consiga estar em harmonia e atingir os objetivos estabelecidos, mas há pouca investigação sobre o tema do cinismo relacionado ao trabalho. Posto isto é evidente que a continuidade da exploração do tema para estudos futuros seja algo levado em consideração, onde por exemplo, deveriam ser elaborados estudos tanto diários ou longitudinais, analisando o comportamento dos colaboradores quando colocado entre eles um individuo que compreenda o tema do cinismo e saiba comunicar com os indivíduos de modo que seja retirado todo o tipo de cinismo das organizações. Mas também poderá ser elaborado um estudo onde se detete alguma forma de aplicar o cinismo de forma a incentivar o colaborador a envolver-se mais com a organização em questão.

Entender como determinadas atitudes podem influenciar as crianças a tornarem-se cínicas desde pequenas também deveria ser algo alvo de estudo profundo, uma vez que são elas o futuro do Mundo e se elas se formam cínicas, muito dificilmente iram mudar essa característica, acabando por tornarem o Mundo mais desconfiado. Entender quais são as atitudes dos seus tutores que levam a que elas adaptem essas características, onde os tutores podem mudar para fazerem a sua criança, um ser livre de desconfianças.

Há muito por onde se pode envergar no assunto do cinismo. Atuar de uma forma rápida e espalhar o conhecimento, poderá fazer com que muitos indivíduos tomem noção das suas atitudes.

4.2 Implicações práticas

Porquê não dar “ouvidos” aos colaboradores das organizações? Vivencia-se o Século XXI, mas o valor ou a importância atribuída aos colaboradores das organizações continua igual ao do século passado... Este estudo veio reforçar o facto de que as organizações necessitam de dar uma maior importância aos seus colaboradores. Muitas vezes os mesmos não estão satisfeitos com o seu trabalho, mas é por causa de questões de fácil resolução. Uma simples conversa com o colaborador, uma reunião entre grupos de trabalho para analisar-se o espírito de trabalho, o que ali se vivencia, são práticas simples que podem vir a alterar a motivação dos colaboradores. Há que ter em mente e as organizações deveriam de ter isso bem explícito, os colaboradores não se movem apenas pelo dinheiro, não há satisfação só pelo lado monetário. A motivação, a satisfação provém também do bem-estar que se faz sentir na organização.

A contratação de um psicólogo para a organização pode ter um custo mais avultado, mas poderia vir a melhorar muitos aspetos na organização. A chefia ter alguém que lhes diga quais os aspetos a melhorar na organização é um ponto bastante positivo para haver melhorias no que concerne há existência de cinismos dentro da organização.

Exercícios como *Team Building* são projetos que não acarretam tantos custos para as organizações e que podem providenciar a cessação de cinismos existentes na organização uma vez que esses exercícios fulminam o trabalho em equipa e acabam por quebrar um pouco o clima que se faz sentir na hora de expedidor, uma vez que ali não há preocupações com trabalho.

O *team Building* basicamente refere-se a um conjunto de estratégias e atividades práticas e interativas que são realizadas em grupo que, podem ser elaboradas na organização ou fora dela. Estas têm o objetivo de melhorar as relações interpessoais. Elaboram-se exercícios de resolução de problemas, atividades recreativas, ou mesmo treinos formais. Este tipo de exercício melhora as habilidades de comunicação entre os colaboradores e até mesmo as chefias, aumenta a motivação de todos os indivíduos, traz descontração e acaba por de uma forma divertida incentivar e aumentar o trabalho em equipa.

Organizações, há que apostar mais no colaborador e não gira tudo em torno da renumeração.

Bibliografia

- Ambrosini, L. (2012). The moderating effect of organizational. *The international Journal of Human.*
- Bewes, T. (1997). *Cynicism and Postmodernity*. New York : Verso.
- Costa, J. F. (2022). Como explicamos a motivação? Processo. Tomar, Santarém, Portugal.
- Health, I. J. (abril de 2019). Obtido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6480457/>
- Issam Ghanzzawi, P. (4 de abril de 2008). Job Satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda.
- Keil, C. M. (16 de maio de 2005). *National Library of Medicine*. Obtido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3034135/>
- Kenneth H. Cooper, M. M. (s.d.). *The Aerobics Program for total well-being* . Bantam Books.
- Landry, L. (03 de abril de 2019). *Harvard Business School online*. Obtido de Why Emotional Intelligence is important in Leadership: <https://online.hbs.edu/blog/post/emotional-intelligence-in-leadership#:~:text=Emotional%20intelligence%20can%20enhance%20your%20ability>
- Levy, T. J. (2008). *Framework of Problem-Based Research: A guide for novice researchers on the development of a research-worthy problem*. Obtido de https://www.researchgate.net/publication/242231992_Framework_of_Problem-Based_Research_A_Guide_for_Novice_Researchers_on_the_Development_of_a_Research-Worthy_Problem
- Literary Terms*. (s.d.).
- Liza. (abril de 10 de 2024). *Mind Help*. Obtido de <https://mind.help/topic/cynicism/#what-is-cynicism>
- M.S, J. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*.

Mahima Nanda, G. R. (2020). Emotional Intelligence, work- life balance and work-related well- being: A proposed mediation model. *Colombo Business Journal*.

Mario Lado, I. O. (2021). *Cognitive Reflection, Life Satisfaction, Emotional Balance and Job Performance*. Obtido de Psicothema:
<https://www.psicothema.com/pdf/4655.pdf#:~:text=This%20paper%20presents%20a%20study%20on>

Martins, M. d. (12 de 2006). Adaptação e Validação de construto da Escala de Satisfação no trabalho.

Naeem, M. E. (4 de setembro de 2013). *Towards Understanding Controversy on Herzberg Theory of Motivation*.

Omar, S. S. (20 de maio de 2014). *Cinismo organizacional: Consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores*.

Ramazanoglu, G. (2018). *EFFECT OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: AN EMPIRICAL STUDY ON BANKING SECTOR*. Obtido de
<https://dergipark.org.tr/en/pub/sduibfd/issue/53209/714469>

team, N. e. (22 de Setembro de 2024). *NeuroLaunch*. Obtido de
https://neurolaunch.com/cynical-behavior/?utm_content=cmp-true

Teoria do estabelecimento de Metas Locke e Latham. (2010). Obtido de Library:
<https://1library.org/article/teoria-do-estabelecimento-de-metas-locke-e-latham.oy8rerrq#:~:text=A%20teoria%20de%20Locke%20e%20Latham%20%281990%29%2C%20conhecida,metas%20f%C3%A1ceis%20e%20%283%29%20metas%20claras%20e%20espec%C3%ADficas>

Thesis, J. M. (2005). Antecedents and consequences of cynicism in organization: An Examination of the potencial positive and negative effects on school systems.

Weaver, T. (15 de Outubro de 2023). *The Philosophy of cinicism* . Obtido de
<https://orionphilosophy.com/the-philosophy-of-cynicism/>


Anexos


Instrumentos de recolha de dados

Questionário 1

Cinismo no Trabalho

Este questionário foi realizado com fins académicos. Através das respostas obtidas, ir-se-á elaborar uma investigação que servirá de suporte para a elaboração de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.
A elaboração deste questionário tem que ser durante cinco dias consecutivos.
Desde já agradeço a sua participação e ajuda!
Apenas irá perder 1 minuto do seu tempo a preenche-lo.

juuanaribeiro99@gmail.com [Mudar de conta](#) 

 Não partilhado

* Indica uma pergunta obrigatória

Insira as duas primeiras letras do nome da sua mãe. *

A sua resposta _____

Insira as duas primeiras letras do nome do seu pai *

A sua resposta _____

Insira os três últimos números do seu TELEMÓVEL. *

A sua resposta _____

Hoje esteve em Teletrabalho? *

Sim

Não

Indique em que medida concordo/ discordo com as seguintes afirmações.

Quando pensei na direção/gestores, senti irritação. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando pensei na direção/gestores, senti aborrecimento. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando pensei na direção/gestores, senti tensão. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando pensei na direção/gestores, senti ansiedade. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Critiquei as práticas e políticas da administração com outras pessoas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Conversei com outros sobre como as coisas são conduzidas na administração. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Reclamei sobre como as coisas acontecem na administração com amigos de fora da organização. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Colocamos-lhe agora algumas questões sobre a liderança e a gestão da sua atividade.

Hoje senti que me tornei mais duro/a com as pessoas, desde que comecei este trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje senti que não me importa o que ocorra com as pessoas que tenho que atender profissionalmente. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, fiquei preocupado/a que este trabalho me esteja tornando mais duro emocionalmente. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje senti que trato algumas pessoas no meu trabalho como se fossem objetos impessoais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje pareceu-me que as pessoas que atendi culpam-me por alguns de seus problemas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Utilize agora outra escala para responder às questões seguintes acerca do funcionamento do seu trabalho.

Hoje teve que trabalhar rápido? *

	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Hoje teve que o trabalhar arduamente? *

	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Hoje teve muitas coisas para serem feitas? *

	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Diga por favor com que frequência sentiu cada uma das seguintes emoções durante o dia de hoje.

Ansioso(a) *

1 2 3 4 5

Nunca/Quase Nunca Sempre/Quase Sempre

Nervoso(a) *

1 2 3 4 5

Nunca/Quase Nunca Sempre/Quase Sempre

Preocupado(a) *

1 2 3 4 5

Nunca/Quase Nunca Sempre/Quase Sempre

Entusiasmado(a) *

1 2 3 4 5

Nunca/Quase Nunca Sempre/Quase Sempre

Inspirado(a) *	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Alegre *	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Abatido(a) *	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Deprimido(a) *	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Desanimado(a) *						
	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

À vontade *						
	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Calmo(a) *						
	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Descontraído(a) *						
	1	2	3	4	5	
Nunca/Quase Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre/Quase Sempre

Em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si próprio(a)?

Hoje de manhã, senti que era capaz de ser eu mesmo no trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje de manhã, senti que conseguia decidir como o meu trabalho é feito. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje de manhã, senti que os meus colegas (as pessoas no meu trabalho) se preocupavam comigo. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje de manhã, senti-me próximo e conectado com as pessoas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje de manhã, senti-me competente e capaz. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje de manhã, senti-me realizado pelo trabalho *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

A maioria das pessoas faz amigos porque os amigos provavelmente serão úteis em algo. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

É mais seguro não confiar em ninguém. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Ninguém se importa muito com o que nos acontece. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje desejei fazer outras coisas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje senti que as minhas atividades diárias não refletiram os meus interesses e valores. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje senti que preferia viver uma vida diferente da que vivo *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Enfrentar as minhas tarefas diárias foi uma experiência dolorosa e aborrecida. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje pensei seriamente em fazer grandes mudanças na minha vida. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Peço-lhe que assinale, na respetiva escala, o seu grau de concordância com cada uma das afirmações que seguidamente se apresentam sobre a sua forma de estar perante o trabalho.

Hoje lidei bem com mudanças na forma como devo realizar as minhas tarefas principais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje fui rude com alguém no trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje aprendi novas competências que me ajudam a adaptar a mudanças nas tarefas principais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje desenvolvi novas maneiras de realizar as tarefas principais da minha função. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje procurei manter os meus conhecimentos do trabalho em dia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Passei muito tempo a pensar/sonhar acordado em vez de estar a trabalhar. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Eu consegui planear o meu trabalho de forma a estar feito a tempo. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Eu fui capaz de desenvolver bem o meu trabalho com o mínimo de tempo e esforço. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje assumi tarefas desafiadoras quando estou disponível. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Disse algo que magoou/prejudicou alguém no trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Eu fui capaz de separar os problemas principais dos problemas secundários no trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Gozei com alguém no trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Pense agora no contexto de funcionamento do seu trabalho no dia a dia...

Prolonguei o trabalho para obter horas extras. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Eu comecei novas tarefas com autonomia quando as antigas já estão finalizadas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

O meu estilo de vida durante o dia de hoje permitiu-me estar em harmonia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Considerando a maioria dos aspetos da minha vida hoje considero que estes estiveram equilibrados. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, estive em harmonia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, senti que a minha vida se aproxima dos meus ideais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, senti que as condições da minha vida são excelentes. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Hoje, estou satisfeito/a com a minha vida. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

...tenho-me sentido cheio(a) de energia. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

tenho-me sentido entusiasmado(a) com o meu trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

...tenho-me sentido envolvido(a) com o trabalho que faço. *

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

Questionário 2

Cinismo no trabalho

Este questionário foi realizado com fins académicos. Através das respostas obtidas, ir-se-á elaborar uma investigação que servirá de suporte para a elaboração de uma dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

Desde já agradeço a sua participação e ajuda!

Apenas irá perder 1 minuto do seu tempo a preenche-lo.

Indique por favor as duas primeiras letras do nome da sua MÃE: *

A sua resposta

Indique por favor as duas primeiras letras do nome do seu PAI: *

A sua resposta

Indique os três últimos números do seu TELEMÓVEL. *

A sua resposta

Nas últimas quatro semanas este em teletrabalho? *

- Não.
- Sim, total.
- Sim, parcial.

Em média, quantas horas trabalha por semana ? *

A sua resposta

Qual o setor de atuação da sua empresa? *

A sua resposta

Qual a sua tensão arterial normal? *

A sua resposta

Qual o seu peso? *

A sua resposta

Qual a sua altura? *

A sua resposta

Indique há quanto tempo trabalha em anos: *

A sua resposta

Qual a sua situação contratual atual? *

- Trabalhador independente (presta serviços a uma ou mais empresas).
- Tem vínculo contratual efetivo com uma organização.
- Tem vínculo contratual a prazo com uma organização.
- Outra situação.

Desempenha funções de chefia? *

- Sim
- Não

Cargo/Função atual: *

A sua resposta

Tens animais de estimação? *

- Sim
- Não

Secção sem título

Quantos animais de estimação tem? *

A sua resposta _____

Há quanto tempo tem animais de estimação consigo? *

A sua resposta _____

Os seus animais de estimação vivem dentro de casa consigo? *

Não

Sim

Que animais de estimação tem? *

Cães

Gatos

Roedores (Hamster/ Porquinhos- da índia/ Coelhos/Chinchilas/Twister/ Gerbil)

Peixes

Outra: _____

Indique em que **medida concorda/discorda** com as seguintes afirmações

Acredito que a direção diz uma coisa e faz outra. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

As políticas, metas e práticas da direção parecem ter pouco em comum. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando a direção diz que vai fazer alguma coisa, eu pergunto-me se isso vai mesmo acontecer, *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

A administração espera uma coisa dos seus trabalhadores, mas recompensa de outra forma. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando penso na direção/gestores, sinto irritação. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando penso na direção/gestores, sinto aborrecimento. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Quando penso na direção/gestores, sinto tensão. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Critico as práticas e políticas da administração com outras pessoas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Frequentemente converso com outros sobre como as coisas são conduzidas na administração. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Reclamo sobre como as coisas acontecem na administração com amigos de fora da organização. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

A minha chefia exerce uma boa liderança. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

A minha chefia influencia eficazmente o meu nível de comprometimento com a empresa. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Fico preocupado que este trabalho esteja me enrijecendo emocionalmente. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sinto que estou tratando algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

A minha chefia é muito eficaz como líder. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

A maioria das pessoas faz amigos porque os amigos provavelmente serão úteis em algo *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

É mais seguro não confiar em ninguém. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Ninguém se importa muito com o que nos acontece. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Muitas vezes desejo fazer outras coisas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Sinto que as minhas atividades diárias não refletem os meus interesses e valores. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Eu preferia viver uma vida diferente da que vivo. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Enfrentar as minhas tarefas diárias é uma experiência dolorosa e aborrecida. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho pensado seriamente em fazer grandes mudanças na minha vida. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Muitas pessoas na nossa sociedade estão apenas por si mesmas e não se importam com mais ninguém. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

As pessoas são muito egocêntricas. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Muitas pessoas na nossa sociedade são solitárias e sem relação com os seus semelhantes. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Secção sem título

O meu estilo de vida durante o dia de hoje permitiu-me estar em harmonia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Considerando a maioria dos aspeto da minha vida hoje considero que estiveram equilibrados. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, estive em harmonia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, senti que a minha vida se aproxima dos meus ideais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, senti que as condições da minha vida são excelentes. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, estou satisfeito/a com a minha vida. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho- me sentido cheio(a) de energia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho-me sentido entusiasmado(a) com o meu trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho-me sentido envolvido(a) com o meu trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Secção sem título

O meu estilo de vida durante o dia de hoje permitiu-me estar em harmonia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Considerando a maioria dos aspeto da minha vida hoje considero que estiveram equilibrados. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, estive em harmonia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, senti que a minha vida se aproxima dos meus ideais. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, senti que as condições da minha vida são excelentes. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Hoje, estou satisfeito/a com a minha vida. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho-me sentido cheio(a) de energia. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho-me sentido entusiasmado(a) com o meu trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

Tenho-me sentido envolvido(a) com o meu trabalho. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente Concordo Totalmente

