
O PAPEL DOS ESQUEMAS PRECOCES MAL ADAPTATIVOS NA EXPLICAÇÃO DO BURNOUT E DO ENGAGEMENT

LUIS PICADO

Instituto Superior de Ciências Educativas - Portugal
ALEXANDRA MARQUES PINTO e ADELINA LOPES DA SILVA
Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa - Portugal

RESUMO

O objetivo deste trabalho foi explorar o papel dos esquemas precoces mal adaptativos (EPMA) na relação entre o estresse e o burnout e entre o estresse e o engagement profissional. A amostra foi composta por 400 sujeitos, nos quais foram aplicados os seguintes instrumentos: Maslach Burnout Inventory, o Student Engagement Inventory, o Questionário de Ansiedade (STAI) e o Questionário de Esquemas. Os resultados confirmaram que os EPMA de dependência funcional / incompetência e de modelos de falta de compaixão funcionaram como mediadores da relação entre o estresse e o burnout, de modo que quanto mais altos os valores nestes esquemas, mais elevados são os níveis de estresse e os valores da exaustão emocional e do cinismo. O esquema de dependência funcional / incompetência funciona como mediador nas relações entre o estresse e o engagement, de modo que quanto mais baixos os valores deste esquema, mais baixos são os níveis de estresse e maiores os valores da dedicação e vigor.

Palavras-chave: Estresse; burnout; engagement; esquemas mal adaptativos precoces.

ABSTRACT

THE ROLE OF EARLY MALADAPTIVE SCHEMAS IN THE EXPLANATION OF BURNOUT AND ENGAGEMENT

The aim of this paper was to explore the role of early maladaptive schemas (EPMA) into the relationship between stress and burnout and also into the relationship between stress and professional engagement. The sample comprised 400 subjects who were administered the following instruments of self-assessment: Maslach Burnout Inventory, Student Engagement Inventory, State Trait Anxiety Inventory (STAI) and Schemas Questionnaire. The results confirmed that the EPMA of functional dependence / incompetence and of the models of lack of compassion act as mediators of the relationship between stress and burnout, in such way that the presence of high values in these schemes make higher the levels of stress and the values of emotional exhaustion and cynicism. The dependence / incompetence functional scheme works as a mediator of the relationship between stress and engagement, functioning in such way that in the presence of low levels of the scheme the lower are the levels of stress, and higher are the values of devotion and force.

Key words: Stress, burnout, engagement, early maladaptive schemas

INTRODUÇÃO

No quadro do paradigma cognitivo-transacional, o paradigma *standard* no âmbito de estudo dos processos de estresse e *coping*, são habitualmente considerados *antecedentes* causais, processos *mediacionais* e *efeitos* (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1999). Os antecedentes se referem aos recursos pessoais (como a saúde, as redes sociais de apoio, as competências) e às exigências “objetivas”, acontecimentos críticos ou constrangimentos situacionais. Os processos mediacionais dizem respeito às avaliações cognitivas desses recursos e exigências bem como aos esforços de *coping*; finalmente as experiências de estresse e *coping* acarretam efeitos imediatos, tais como mudanças afetivas e fisiológicas, e efeitos a longo prazo no bem-estar, na saúde física e no funcionamento social (Schwarzer & Taubert, 2002).

Em consonância com o paradigma transacional, alguns dos modelos atualmente mais utilizados e com maior suporte empírico no âmbito da Psicologia do Trabalho e das Organizações têm destacado o papel desempenhado pelas exigências e pelos recursos percebidos (Dollard, LaMontagne, Caulfield, Blewett & Shaw, 2007), propondo que o mal-estar profissional resulta de uma falha no *fit* entre as exigências e os recursos percebidos pelos trabalhadores.

De acordo com estes modelos, as experiências de estresse tendem a ocorrer quando os trabalhadores sentem que os recursos disponíveis são insuficientes ou desajustados para lidar com as exigências que lhes são colocadas (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001). Destacam-se o potencial de contribuição que os conflitos resultantes do relacionamento interpessoal (Boyle, Borg, Falzon & Baglioni, 1995; Hart, Wearing & Conn, 1995) e da percepção do grau de satisfação profissional (Jesus, 1998; Pedro & Peixoto, 2006) podem ter nos níveis de estresse. Ao longo do tempo, a experiência de estresse laboral, pela sua persistência e cronicidade, pode, segundo a maioria dos autores, conduzir ao desenvolvimento de burnout, o efeito a longo prazo mais estudado do estresse profissional (ver por exemplo as revisões de Cordes & Dougherty, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Contudo, mesmo perante condições de trabalho potencialmente geradoras de estresse muitas pessoas reagem adaptativamente às dificuldades da profissão, desenvolvendo reações de bem-estar, como o *engagement* profissional (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006; Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002).

No geral, os estudos empíricos que se baseiam nestes modelos têm-se limitado a analisar as características do trabalho que se associam ao mal-estar ou, mais recentemente e em consonância com a emergente perspectiva da Psicologia Positiva (Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005), ao bem-estar ocupacional sendo, em consequência, negligenciado o estudo do papel de outras variáveis pessoais (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007) do trabalhador que poderão ser importantes para a explicação desses resultados.

O objetivo central do presente estudo consiste, justamente, em contribuir para ultrapassar esta limitação, explorando o papel dos esquemas precoces mal adaptativos (EPMA) na relação entre o estresse e o *burnout* e também na relação entre o estresse e o *engagement* profissional.

No que refere ao estudo do burnout profissional, a definição de Maslach (1976) relativa aos profissionais de ajuda e posteriormente expandida por Maslach e Leiter (1997) a todos os tipos de

profissionais é a que reúne maior consenso e maior número de citações. Nesta perspectiva, o burnout é tido como crise geral na relação da pessoa com o trabalho, caracterizada por exaustão (emocional, mas também física), cinismo e perda de eficácia profissional (Maslach & Leiter, 1997). Apesar das dificuldades existentes para determinar os níveis de burnout profissionais, dada a inexistência de critérios clínicos ou de normas estatísticas representativas, é possível fazer uma estimativa da incidência relativa, mediante a análise dos níveis registrados em diversos grupos profissionais e diferentes países (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Schaufeli & Enzman, 1998).

O estudo do burnout como expressão de mal-estar associado à atividade profissional foi recentemente expandido para a compreensão do *engagement* (Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002). O *engagement*, enquanto fenômeno positivo, tem sido caracterizado por um estado de vigor, dedicação e absorção, que se opõem às três dimensões negativas do burnout, exaustão, atitudes de cinismo e perda de realização / eficácia profissional (Maslach & Leiter, 1997; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró & Grau, 2000). O estado de vigor, corresponde à demonstração de altos níveis de energia, um forte desejo de esforço e persistência na realização das tarefas. O estado de dedicação implica elevados níveis de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio no trabalho. O terceiro fator, absorção, refere-se a altos níveis de concentração e de felicidade durante o desempenho da atividade laboral (Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002).

Relativamente às relações do burnout e do *engagement* com as características pessoais, apenas duas das cinco grandes dimensões da personalidade amplamente reconhecidas (John & Srivastava, 1999) foram estudadas: o neuroticismo e a extroversão. Os *burnout employees* caracterizam-se por altos níveis de neuroticismo enquanto os *engaged employees* são caracterizados por um baixo nível de neuroticismo combinado com altos níveis de extroversão. Para além destes fatores constatou-se que os *engaged employees*, contrariamente aos *burnout employees*, apresentam um alto nível de mobilidade (i.e., a habilidade para responder de modo adequado às mudanças, adaptar-se rapidamente e mudar facilmente de atividades) (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2006). Os resultados obtidos no estudo de Xanthopoulou et al. (2007) revelam que os recursos pessoais não compensam as relações entre as exigências laborais e a exaustão. No entanto, os recursos pessoais medeiam as relações entre os recursos laborais e o *engagement*/ exaustão e influenciam a percepção dos recursos laborais.

No quadro de compreensão das teorias cognitivas, exemplificadas na teoria de Beck (1976), as perturbações emocionais são consideradas como intrinsecamente ligadas à perturbação do pensamento. Partindo dos trabalhos de Beck e dos seus colaboradores, Young (1990, 1999) desenvolveu a noção de Esquemas Precoces Mal Adaptativos (EPMA), os quais se constituem como suposições incondicionais, que o indivíduo desenvolve acerca de si mesmo, dos outros e do mundo, e que orientam o processamento de informação ambiental de uma forma disfuncional. São verdades *a priori*, implícitas e tomadas como certas que condicionam a compreensão dos recursos disponíveis.

Young (1990, 1999) e Young, Klosko e Weishaar (2003) defendem que os EPMA podem conduzir direta ou indiretamente a vivências de mal-estar, como a depressão, relações solitárias e destrutivas, mau desempenho no trabalho, vícios como o álcool e as drogas, ou distúrbios psicossomáticos como as úlceras e a insônia. Assim, e apesar de não se dispor de estudos conclusivos, tem-se constatado que os sujeitos que apresentam pontuações mais elevadas nos seus autoesquemas podem revelar níveis disfuncionais de estresse (Picado, 2003).

Em suma, as dificuldades de adaptação às características de trabalho podem traduzir-se, para algumas pessoas, em vivências de estresse que ativam EPMA, contribuindo para o mal-estar crônico, designadamente o burnout. Contudo, mesmo perante situações potencialmente geradoras de estresse muitas pessoas reagem adaptativamente às dificuldades da profissão, desenvolvendo reações de *engagement* (Maslach & Leiter; 1997; Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2002; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Se for pensado que altos valores nos EPMA se traduzem tendencialmente em disfuncionalidade e patologia, pode-se igualmente lançar a hipótese de que o desenvolvimento de reações de *engagement* pressuponha capacidades de autorregulação emocional (do estresse), que permitam a não-ativação dos EPMA. Young (1990, 1999) e Young, Klosko e Weishaar (2003) só estudaram o papel dos esquemas para a explicação dos processos psicopatológicos, uma vez que esta é uma hipótese/tentativa que pretende explorar a relevância do conceito de esquema precoce num quadro mais alargado de explicação da adaptação e bem-estar humanos.

Assim, concretamente, pretende-se responder a dois problemas de investigação orientados pelo teste de duas hipóteses que foram formuladas com base na revisão de literatura realizada:

1. Qual o papel que os esquemas precoces mal adaptativos desempenham na relação estresse - burnout profissional?
H1. Os esquemas precoces mal adaptativos medeiam a relação estresse - burnout profissional.
2. Qual o papel que os esquemas precoces mal adaptativos desempenham na relação estresse - *engagement*.
H2. Os esquemas precoces mal adaptativos medeiam a relação estresse – *engagement* profissional.

MÉTODOS

O estudo empírico apresentado decorre da aplicação de um conjunto de questionários a 400 trabalhadores (docentes). Foram assegurados os princípios éticos na investigação e foi pedido consentimento informado aos sujeitos.

Participantes

A amostra foi constituída por 400 sujeitos, num total de 320 do sexo feminino e 80 do masculino. As idades oscilaram entre os 20 e os 61 anos. A média de idades da amostra foi de 39,6 (DP = 9,31) nos participantes femininos e de 35,4 (DP = 9) nos masculinos. No que se refere ao estado civil, destacou-se um número mais elevado de participantes casados (270) do que solteiros (108), divorciados (17) e viúvos (5).

Instrumentos

Burnout - Foi utilizado o *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI - ED)* (Maslach & Jackson de 1986, traduzido e adaptado por Marques Pinto, 2000). Este questionário é usado de

forma quase universal para o estudo desta síndrome e apresentou boas qualidades psicométricas nos estudos originais (Iwanicki & Schwab, 1981; Jackson, Schwab & Schuler, 1986), bem como no da adaptação portuguesa (Marques Pinto, 2000). No presente estudo na consistência interna das subescalas foram obtidos valores aproximados aos mencionados na literatura, nomeadamente: a exaustão emocional e a perda de realização pessoal apresentaram coeficientes alpha de Cronbach de 0,88 e de 0,79 respectivamente; as duas subescalas de cinismo (ou despersonalização) revelaram valor de 0,69 para o cinismo da tarefa e um valor mais fraco de 0,44 para o cinismo na relação com os alunos. Deste modo e de acordo com o defendido por Iwanicki e Schwab (1981) e também por Marques Pinto (2000) optou-se por considerar apenas um fator conjunto, cujo coeficiente de alpha de Cronbach foi de 0,58.

Engagement - Foi avaliado pelo *Student Engagement Inventory (SEI)* (Schaufelli et al., 2000, traduzido e adaptado por Marques Pinto, 2000), adaptado em relação às instruções e aos itens constituintes para a avaliação do *engagement* profissional. O SEI - *Student Engagement Inventory* tem revelado boas qualidades psicométricas quanto à validade fatorial e à consistência interna das três escalas (vigor, dedicação e absorção) (Schaufeli et al., 2000). No presente estudo, o coeficiente alpha de Cronbach, revelou valores de 0,67 e 0,66 para as escalas de vigor e dedicação respectivamente e um valor mais modesto de 0,56 para a escala de absorção (Picado, 2008).

Esquemas Precoces Mal-Adaptativos - Foi usado o Questionário de Esquemas (QE) (Young & Brown, 1989, traduzido e adaptado por Pinto-Gouveia, Robalo, Cunha & Fonseca, 1997). No presente estudo a análise do coeficiente alpha de Cronbach revelou valores entre 0,83 e 0,96 com uma média de 0,90, e uma validade de teste-reteste de 0,50 a 0,82 com uma média de 0,76. Estes dados estão de acordo com o verificado no estudo de aferição para a população Portuguesa (Pinto-Gouveia et al., 1997).

Estresse - Foi avaliado pelo Questionário de Ansiedade (STAI) (Spielberg, Gorsuch, Lushene, Vagg & Jacobs, 1983, traduzido por Américo Baptista, 1996). Russel, Peplau e Cutrona (1980), indicando uma consistência interna com alphas de Cronbach entre 0,83 e 0,92 e Bieling, Antony e Swinson (1998), referem alphas de Cronbach de 0,88 e 0,78, respectivamente da subescala STAI-D (itens mais associados à depressão) e da subescala STAI-A (itens mais associados à ansiedade). Os mesmos autores referem valores para teste-reteste entre 0,73 e 0,76. Na análise da consistência interna do STAI-Y1 na amostra do presente estudo foram alcançados valores aproximados aos mencionados na literatura, nomeadamente alphas de Cronbach entre 0,79 e 0,90 (Picado, 2008).

Na quinta secção, referente *aos fatores socioprofissionais*, foram feitas questões sobre a percepção do relacionamento interpessoal (ex. “bom, regular, mau”) e a percepção do grau de satisfação profissional (muito satisfeito, satisfeito, pouco satisfeito, insatisfeito).

RESULTADOS

Os resultados do estudo são apresentados a partir das diversas análises efetuadas tendo em vista o teste das hipóteses.

Hipótese H1: Papel Mediador dos Esquemas Precoces Mal-Adaptativos na Relação Estresse-Burnout

Para a exploração do papel dos EPMA na relação estresse - burnout foram seguidas as indicações de Baron e Kenny (1986), utilizadas para os testes de mediação. Inicialmente procurou-se perceber, se a variável estresse seria preditora das variáveis de esquemas precoces mal adaptativos. Tendo-se constatado que as variáveis percepção do relacionamento com os alunos ($B=0,39$) e percepção de insatisfação profissional ($B=0,26$) contribuem positivamente para a predição do estresse global, explicando um total de 32% da variância, procedeu-se à realização de um conjunto de análises de regressão múltipla (enter), em que se considerou como variável independente um indicador composto de estresse baseado no cálculo da média aritmética das variáveis de estresse global, mau relacionamento com os alunos, insatisfação profissional e como variáveis dependentes os 15 esquemas. Verificou-se que o estresse se configurou como um preditor significativo apenas dos esquemas: Dependência Funcional / Incompetência (DFI) e Modelos de Falta de Compaixão (MFC).

Posteriormente procedeu-se à realização de mais duas séries de análise de regressão múltipla (enter), tendo a primeira por objetivo avaliar a capacidade do estresse funcionar como preditor das três dimensões do burnout (impacto direto c) e sendo a segunda, destinada a avaliar a capacidade preditora do estresse e dos dois esquemas referidos funcionarem conjuntamente como preditores das dimensões do burnout (efeito de mediação b) (Tabela 1).

Tabela 1. Teste de mediação dos EPMA na relação estresse – burnout. Resultados das análises de regressão múltipla: coeficientes padronizados de regressão (Beta) das variáveis que entram na equação de regressão, R² ajustado e valores F change

| Estresse – EPMA DFI | Beta | | R2 ajustado | | | | |
|------------------------------|------------------------------|-------|-------------------------------|----------------|--------------------|-------------------|--|
| | 0,190* | | 0,037(*2) | | | | |
| | Exaustão Emocional | | Cinismo | | Realização Pessoal | | |
| | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. | |
| Estresse | 0,597* | 0,355 | 0,198* | 0,039 | -0,132 | 0,018 | |
| Estresse | +0,577* | | 0,150* | | -0,112** | | |
| EPMA DFI | 0,107* | 0,364 | 0,250* | 0,097F((2,654) | -0,109** | 0,027F((2,638) | |
| F change | F((2,662) = 186,83, p<0,000) | | =34,87 p<0,000) | | =8,95 p<0,000) | | |
| Estresse – EPMA MFC | Beta | | R2 ajustado | | | | |
| | 0,230* | | 0,053(*1) | | | | |
| | Exaustão Emocional | | Cinismo | | Realização Pessoal | | |
| | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. | |
| Estresse | 0,593* | 0,351 | 0,194* | 0,035 | -0,128 | 0,014 | |
| Estresse | +0,573* | | 0,146* | | -0,108** | | |
| EPMA MFC | 0,103* | 0,360 | 0,246* | 0,089F((2,650) | -0,105** | 0,023F((2,642) | |
| F change | F((2,657) = 186,90, p<0,000) | | =34,79 p<0,000) | | =8,91, p<0,000) | | |
| (*)F((1,677)=36,43, p<0,000) | | | (*2)F((1,671)=24,26, p<0,000) | | | *p<0,001 **p<0,05 | |

Na Tabela 1 pode-se constatar que os modelos de regressão múltiplos podem ser construídos da seguinte forma:

- EPMA DFI = 0,597 Exaustão Emocional, +0,198 Cinismo e -0,132 Realização Pessoal.

- EPMA MFC = 0,593 Exaustão Emocional, +0,194 Cinismo e -0,128 Realização Pessoal.

Deste modo confirma-se a hipótese de mediação para as variáveis dependentes EPMA DFI e MFC. O mesmo se verifica em relação às dimensões de burnout de exaustão emocional e cinismo.

Os Coeficientes Ajustados de Determinação Múltiplos (R^2 ajustado), dos dois esquemas, são bastante baixos. Ou seja, enquanto o EPMA DFI apresenta um coeficiente de 0,037, significando que esta variável é apenas explicada em 3,7% pelas dimensões de Burnout, enquanto para o EPMA MFC, esse valor sobe para 5,3%. Deve-se salientar que, quanto maior for esta percentagem, maior grau de explicação terá a variável dependente. Analisando aos mesmos coeficientes, agora para as três dimensões de Burnout, verifica-se que a Exaustão Emocional é aquela que tem maior significância para o EPMA DFI e MFC, com o valor aproximado de 36% cada. Por último, os valores de *F change*, obtido pelo quociente entre as médias quadráticas da regressão e da residual, com um número de graus de liberdade igual a $(k, n-k-1)$, onde k é o número de variáveis explicativas consideradas em cada etapa do modelo. Neste caso, todos os testes *F* observados, têm associado um nível de significância 0,000, que é inferior a 0,05, o que leva à rejeição da nulidade dos coeficientes do parâmetro das variáveis independentes consideradas em cada modelo.

Em suma: constatou-se que a hipótese de mediação se confirma para os EPMA de Dependência Funcional/ Incompetência e de Modelos de Falta de Compaixão e para as dimensões de exaustão emocional e cinismo. Estes esquemas funcionam como mediadores parciais das relações entre estresse e burnout, de tal forma que quanto mais elevados são os níveis de estresse, maiores são os valores da exaustão emocional e do cinismo.

Hipótese H2: Papel dos esquemas precoces mal adaptativos na relação estresse - engagement

Para a exploração do papel dos EPMA na relação estresse – engagement novamente foram seguidas as indicações de Baron e Kenny (1986), utilizadas para os testes de mediação. Tendo-se verificado que a variável estresse se revela preditora significativa dos Esquemas de Dependência Funcional/ Incompetência ($B=0,33$) e de Modelos de Falta de Compaixão ($B=0,28$), procedeu-se a uma série de análises de regressão múltipla (enter) destinadas: em primeiro lugar a avaliar a capacidade do estresse funcionar como preditor das três dimensões do engagement (impacto direto *c*) e em segundo lugar, avaliar a capacidade preditora do estresse e de os dois esquemas funcionarem conjuntamente como preditores das dimensões do engagement (efeito de mediação *b*) (Tabela 2).

Pela Tabela 2, pode-se constatar que os modelos de regressão múltiplos, podem ser construídos da seguinte forma:

- EPMA DFI = 0,590 Exaustão Emocional, +0,191 Cinismo e -0,125 Realização Pessoal.

- EPMA MFC = 0,588 Exaustão Emocional, +0,190 Cinismo e -0,125 Realização Pessoal.

Deste modo confirma-se a hipótese de mediação para as variáveis dependentes EPMA DFI e MFC. O mesmo se verifica, em relação às dimensões de *engagement*, dedicação e vigor.

Tabela 2. Teste da mediação do EPMA na relação estresse – *engagement*. Resultados das análises de regressão múltipla: coeficientes padronizados de regressão (Beta) das variáveis que entram na equação de regressão, R² ajustado e valores F change

| | | Beta | | R2 ajustado | | | |
|----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------|------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
| Estresse – EPMA DFI | | 0,187* | | 0,034(*2) | | | |
| | | Exaustão Emocional | | Cinismo | | Realização Pessoal | |
| | | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. |
| Estresse | | 0,590* | 0,348 | 0,191* | 0,032 | -0,125 | 0,011 |
| Estresse | | +0,570* | | 0,143* | | -0,105** | |
| EPMA DFI | | 0,100* | 0,357 | 0,243* | 0,090F((2,650) | -0,102** | 0,024F((2,631) |
| F change | F((2,654)= 186,76,p<0,000) | | | =34,80 p<0,000) | | =8,88 p<0,000) | |
| | | Beta | | R2 ajustado | | | |
| Estresse – EPMA MFC | | 0,227* | | 0,050(*1) | | | |
| | | Exaustão Emocional | | Cinismo | | Realização Pessoal | |
| | | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. | Beta | R2aj. |
| Estresse | | 0,588* | 0,355 | 0,190* | 0,033 | -0,128 | 0,014 |
| Estresse | | +0,602* | | 0,209* | | -0,108** | |
| EPMA MFC | | -0,0024* | 0,356 | -0,078* | 0,049 | -0,110** | 0,022 |
| F change | F((2,660)= 185,61,p<0,000) | | | F((2,657)= 14,90,p<0,000) | | F((2,638)= 9,22,p<0,000) | |
| (*)F((1,672)=36,38,p<.000) | | (*2)F((1,666)=24,21, p<0,000) | | *p<0,001 | | **p<0,05 | |

Os Coeficientes Ajustados de Determinação Múltiplos (R² ajustado), dos dois esquemas, são bastante baixos. Ou seja, enquanto o EPMA DFI, apresenta um coeficiente de 0,034 significando que, esta variável é apenas explicada em 3,4%, pelas dimensões de *Engagement*, enquanto para o EPMA MFC, esse valor sobe para 5%. Deve-se salientar que, quanto maior for esta percentagem, maior grau de explicação terá a variável dependente. Analisando aos mesmos coeficientes, agora para as três dimensões de *Engagement*, verifica-se que a Dedicção é aquela que tem maior significância para o EPMA DFI (valor aproximado de 35%) e MFC (valor aproximado de 36%). Por último, os valores de *F change*, observados, têm associado um nível de significância 0,000, que é inferior a 0,05, o que leva à rejeição da nulidade dos coeficientes do parâmetro das variáveis independentes consideradas em cada modelo.

Em suma: constatou-se que, de acordo com os critérios definidos por Baron e Kenny (1986), a hipótese de mediação se confirma parcialmente: o EPMA de Dependência Funcional/ Incompetência funciona como mediador da relação entre estresse e *engagement*, de tal forma que, quanto mais baixos são os níveis de estresse, maiores são os valores da dedicação e do vigor.

DISCUSSÃO

Na análise do papel desempenhado pelos EPMA na relação estresse-burnout verificou-se que a hipótese de mediação se confirma para os EPMA de Dependência Funcional/ Incompetência e de

Modelos de Falta de Compaixão e para as dimensões de exaustão emocional e cinismo. Estes esquemas funcionam como mediadores parciais das relações entre estresse e burnout, de tal forma que, quanto mais elevados são os níveis de estresse, maiores são os valores da exaustão emocional e do cinismo. A compreensão destes resultados, enquadrados numa perspectiva ampla da teoria dos EPMA no estudo das perturbações emocionais, remete à análise dos conteúdos funcionais dos esquemas de Dependência Funcional/ Incompetência e de Modelos de Falta de Compaixão. O primeiro esquema, Dependência Funcional / Incompetência, se refere à crença do sujeito de que é incapaz de lidar com responsabilidades do dia-a-dia de forma competente e independente. Os sujeitos com este esquema dependem frequentemente da ajuda dos outros de forma exagerada em áreas relacionadas com a necessidade de tomada de decisões e início de novas tarefas (Young, 1990, 1999). O segundo esquema, Modelos de Falta de Compaixão, traduz a crença do sujeito em ter que se esforçar para atingir as elevadas expectativas criadas para si mesmo, a custo da alegria, prazer, saúde, senso de realização ou relacionamentos satisfatórios (Young, 1990, 1999). Estes resultados parecem indicar que, quando os sujeitos da amostra estão em estado de estresse ativam-se esquemas cognitivos que os fazem sentir incapazes de lidar com as responsabilidades do dia-a-dia de forma competente e independente ou que os levam a esforçar-se permanentemente para atingir as elevadas expectativas criadas para si mesmos, e que esta ativação conduz à exaustão emocional e ao cinismo.

Estes resultados são consonantes com a literatura sobre o papel dos EPMA no desenvolvimento de perturbações emocionais: EPMA disfuncionais de uma forma significativa e renovada, minimizam a percepção dos recursos pessoais, e podem conduzir direta ou indiretamente ao desenvolvimento de mal-estar emocional, relações solitárias e destrutivas, mau desempenho no trabalho, comportamentos aditivos ou distúrbios psicossomáticos como as úlceras e a insônia (Young, 1990, 1999).

A exploração do papel desempenhado pelos EPMA na relação estresse – *engagement*, no resultado do teste da hipótese de mediação formulada se confirmou parcialmente: o EPMA de Dependência Funcional/ Incompetência funciona como mediador da relação entre estresse e *engagement*, de tal forma que quanto mais baixos são os níveis de estresse, maiores são os valores do vigor e da dedicação.

Segundo Maslach e Leiter (1997), os trabalhadores que desenvolvem reações de *engagement* são enérgicos e demonstram uma ligação positiva com as atividades laborais, encarando a si próprios como capazes de fazer face às exigências da profissão. Esta visão de si é inversa ao conteúdo funcional do esquema de Dependência Funcional e Incompetência, que se reporta à crença de que o indivíduo é incapaz de lidar com as responsabilidades do dia-a-dia de forma competente e independente. Os sujeitos com este esquema dependem frequentemente da ajuda dos outros de forma exagerada em áreas relacionadas com a necessidade de tomada de decisões e início de novas tarefas (Young, 1990, 1999). Concordantemente, os resultados obtidos neste estudo apontam que nos sujeitos com baixas pontuações no esquema de Dependência Funcional/ Incompetência, quanto mais baixos são os níveis de estresse, maiores são os valores do vigor e da dedicação, sugerindo que a construção do *engagement* profissional, caracterizado por vigor e dedicação ao trabalho, depende da regulação do estresse emocional e da não-ativação deste esquema.

CONCLUSÕES

Como considerações finais, destaca-se que a intervenção ao nível dos EPMA pode ser uma via relevante para a adoção de interpretações e de padrões de *coping* funcionais, considerando do ponto de vista da exaustão emocional e do cinismo, do vigor e do *engagement*. Os resultados obtidos colocam o problema da prevenção do burnout e da promoção do *engagement* no quadro das relações entre EPMA, os sentimentos e as atitudes. Efetivamente a forma como os sujeitos deste estudo interpretam determinada situação parece estar associada à maneira como se sentem, influenciando as avaliações e atitudes futuras. Quando os sujeitos estudados se sentem permanentemente ansiosos face às exigências da sua atividade profissional, muito provavelmente estão fazendo interpretações negativas da sua relação com esses acontecimentos, as quais poderão estar associadas a determinados EPMA que, enviesando as interpretações e condicionado a percepção dos recursos disponíveis, conduzem a sentimentos de exaustão emocional e a atitudes de cinismo. Paralelamente, quando apesar do estresse profissional enfrentado os sujeitos conseguem funcionar com baixos níveis de estresse emocional, o desenvolvimento de sentimentos de vigor e de atitudes de dedicação parecem ocorrer desde que determinados EPMA permaneçam em modo não-ativo.

Para finalizar, gostaríamos de enfatizar a contribuição dos resultados encontrados para uma compreensão, alargada das variáveis pessoais (EPMA), do impacto do estresse profissional no mal-estar / bem-estar dos trabalhadores. Assim, parece-nos fundamental incluir nos programas de prevenção/atuação do burnout, uma intervenção junto aos trabalhadores, direcionada para a promoção de estratégias de intervenção ao nível dos EPMA e promotora de interpretações *bem-adaptativas*.

REFERÊNCIAS

- Baptista, A. (1996). *Questionário de Estresse (STAI): Tradução portuguesa*. Manuscrito não publicado. Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Bieling, P.; Antony, M. & Swinson, R. (1998). The State-Trait Anxiety Inventory, Trait Version: Structure and content re-examined. *Behaviour Research and Therapy*, 36 (7-8), 777-788.
- Boyle, G.; Borg, M.; Falzon, J. & Baglioni, A. Jr. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65 (1), 49-67.
- Coordes, C.L. & Dougerthy, T.W. (1993). A review and integration of research on job burnout. *Academy of Management Reviews*, 18 (4) 621-656.
- Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Dollard, M.F.; La Montagne, A.D.; Caulfield, N.; Blewett V. & Shaw A. (2007). Job stress in the Australian and international health and community services sector: A review of the literature. *International Journal of Stress Management*, 14 (4), 417-445.

-
- Hakanen, J.; Schaufeli, W.B. & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22 (3), 224-241.
- Hart, P.; Wearing, A. & Conn, M. (1995). Conventional wisdom is a poor predictor of the relationship between discipline policy, student misbehaviour and teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 27-48.
- Iwanicki, E.F. & Scawab, R.L. (1981). A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1167-1174.
- Jackson S.E; Schwab R.L. & Schuler R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71 (4), 630-640
- Jesus, S.N. (1998). *Bem-estar dos professores. Estratégias para a realização e desenvolvimento profissional*. Porto: Porto Editora.
- Langelaan, S.; Bakker, A.B.; Van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Lazarus, R.S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis* New York: Springer.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Marques Pinto, A. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: Representações sociais, incidência e preditores*. Tese de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 9 (5), 16-22.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Pedro, N. & Peixoto, F. (2006). Satisfação profissional e autoestima em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico. *Análise Psicológica*, 24 (2), 247-262.
- Picado L. (2003). *Estresse nos professores do ensino básico: Associação entre variáveis individuais e socio-profissionais e a estresse*. Manuscrito não publicado. Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.
- Picado, L. (2008). *Ansiedade, burnout e engagement nos professores portugueses do ensino básico: Papel dos esquemas precoces mal adaptativos no mal-estar e no bem-estar docente*. Tese de Doutoramento. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Pinto-Gouveia, J.; Robalo, M.; Cunha, M. & Fonseca, L. (1997). *A versão portuguesa do Questionário dos Esquemas de Young: Características psicométricas e validade*. Comunicação apresentada
-

- no V Latini Dies: V Congresso de Terapias Comportamentais e Cognitivas dos países de Línguas Latinas, Cascais, Portugal.
- Russel, D.; Peplau, L. & Cutrona, C. (1980). The revised UCLA core lines scale: Concurrent and discriminant validity evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39 (3), 472-80.
- Salanova, M.; Schaufeli, W.B.; Llorens, S.; Peiró, J.M. & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 16 (2), 117-134.
- Seligman, M.E.P.; Steen, T. A.; Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive Psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60 (5), 410-421.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B.; Bakker, AB. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B.; Martinez, I.M.; Marques Pinto, A.; Salanova, M. & Bakker, A.B. (2002). Burnout and engagement in university students. A cross-national study. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 33 (5), 464-481.
- Schaufeli, W.B.; Salanova, M.; González-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Schwarzer, R. & Taubert, S. (2002). Coping with stress. In: E. Frydenberg (Ed.). *Beyond coping: Meeting goals, visions and challenges*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Young, J.E. (1990). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach*. Sarasota, FL: Professional Resource Exchange.
- Young, J.E. (1999). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach*. (Revised edition). Sarasota, FL: Professional Resource Exchange.
- Young, J.E.; Klosko, J.S. & Weishaar, M. (2003). *Schema therapy: A practitioner's guide*. New York: Guilford Publications.
- Xanthopoulou, D.; Bakker, A. B.; Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121-141.

Recebido em 01/10/12

Revisto em 9/12/13

Aceito em 15/12/13