

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Permanentes na Indústria Automóvel

Job Satisfaction and Burnout in Temporary and Permanent Workers of the Automotive Industry



Inês Ferreira^a, António Calheiros^b

^aCoimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, a2021120076@alumni.iscac.pt, **Código ORCID: 0009-0000-7098-674X**

^bCoimbra Business School | ISCAC – Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Politécnico de Coimbra, acalheiros@iscac.pt, **Código ORCID: 0000-0003-0566-0617**

Resumo Esta investigação pretende contribuir para a compreensão da relação entre a Satisfação no Trabalho e os níveis de *Burnout* em Trabalhadores Temporários e Permanentes da Indústria Automóvel. Os dados foram recolhidos através de questionário, com amostra de 172 operadores semiespecializados. Os resultados confirmam uma relação entre o contrato e a Satisfação no Trabalho, bem como com o *Burnout*. Nesta amostra, os trabalhadores com vínculo permanente manifestaram menor satisfação no trabalho e maiores níveis de burnout do que os temporários. Relativamente aos dados sociodemográficos, a Satisfação apresentou uma correlação negativa com a idade e estado civil, correlação positiva com a escolaridade, o facto de ter filhos e a nacionalidade. Relativamente ao *Burnout*, verificou-se correlação positiva com a idade e o estado civil, negativa com a nacionalidade e sem correlação com o género, escolaridade e o facto de ter filhos ou não. Identificou-se uma correlação negativa entre a Satisfação e o *Burnout*.

Palavras-chave Satisfação no Trabalho. *Burnout*. Indústria Automóvel. Trabalho Temporário.

Abstract This research aims to contribute to a better understanding of the relationship between Job Satisfaction and Burnout levels in Temporary and Permanent Workers in the Automotive Industry. The data was collected by applying a questionnaire to a sample of 172 semi-specialized operators. The results point to a relationship between the contractual relationship and Job Satisfaction, as well as with Burnout. Workers with permanent contracts had lower job satisfaction and higher levels of burnout than temporary workers. As for the correlation with sociodemographic data, Satisfaction showed a negative correlation with the age and marital status, a positive correlation with education, the fact that the worker had children and nationality. There was no correlation with gender. Burnout was positively correlated with age and marital status, negatively correlated with nationality, and showed no correlation with gender, education level or having children. Finally, there was a negative correlation between Job Satisfaction and Burnout.

Keywords Job Satisfaction. Burnout. Automotive Industry. Temporary Worker.

Introdução

Na mesma empresa e para a mesma categoria profissional, é possível encontrar trabalhadores com diferentes tipos de contratos. Existem trabalhadores contratados diretamente pelas empresas para quem desempenham as funções, enquanto outros estão legalmente empregados por intermediários, como empresas de trabalho temporário (ETT) (De Cuyper et al. 2008). Boyce et al. (2007) argumentaram que existe discriminação da situação contratual inerente às práticas e políticas organizacionais, uma estigmatização por parte dos trabalhadores permanentes e pelas empresas no seu todo direcionada aos colegas temporários. Por outro lado, Von Hippel e Kalokerinos (2012) e Banerjee, Tolbert, e DiCiccio (2012) mostram que os trabalhadores permanentes se sentem ameaçados pela existência dos TTs. Este sentimento exacerba-se quando os trabalhadores permanentes creem que os temporários pretendem ocupar os seus lugares. (e.g., (Davis-Blake, Broschak, and George 2003) (Stephan and Stephan 2000)

O aumento da recorrência ao trabalho temporário também leva a que os investigadores comecem a observar as repercussões que estes tipos de modalidade contratual têm nas atitudes, comportamentos e bem-estar dos trabalhadores (De Cuyper et al. 2008). Um estudo recente feito por Çetin e Turan (2013) sublinhou uma fraca, mas positiva relação entre insegurança no trabalho - representada pela modalidade temporária - e o *Burnout* e insatisfação no trabalho. Estas conclusões inconsistentes referem-se não só às condições de trabalho, bem-estar e saúde, mas sim a outros aspetos tais como o desempenho no trabalho e comportamentos relacionados com a produção (De Cuyper et al. 2008).

1. Revisão da literatura

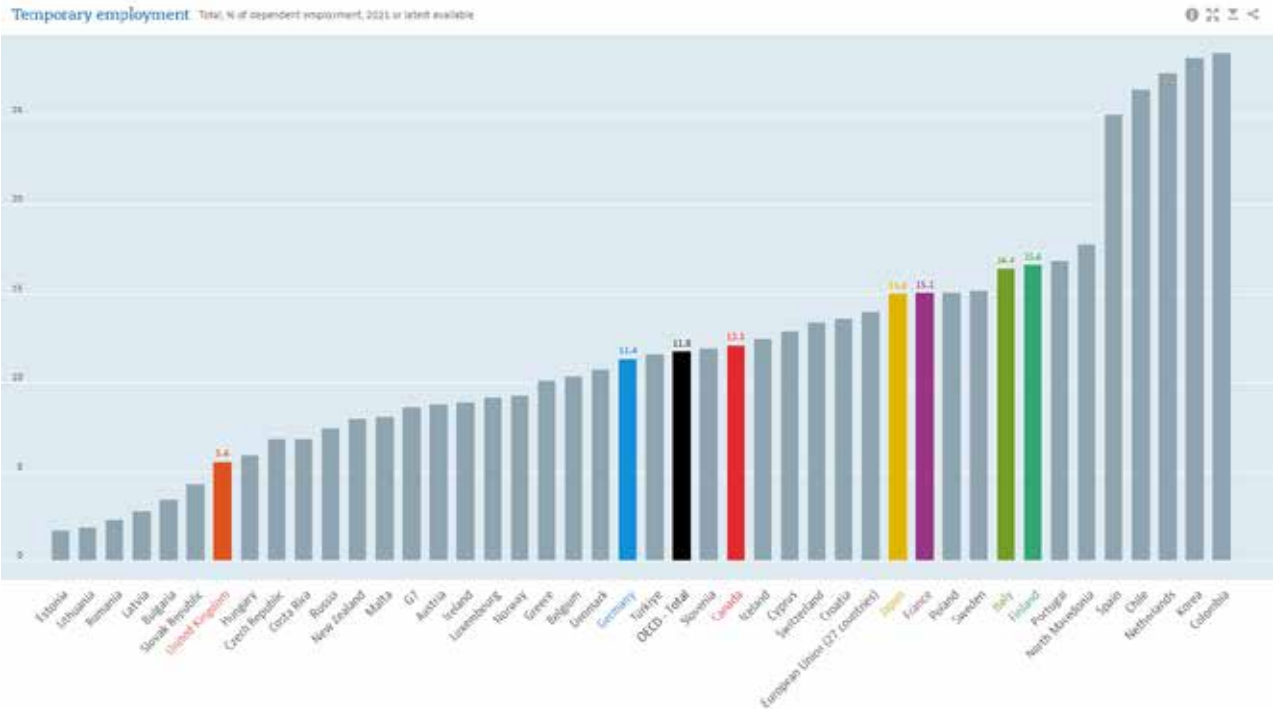
1.1 Trabalho Temporário

Os trabalhadores temporários eram normalmente contratados pela entidade empregadora. No entanto, surgiu recentemente um tipo de contrato não-tradicional através da contratação por agências de trabalho temporário, onde um trabalhador é contratado pela agência para trabalhar para um cliente (De Cuyper et al. 2014). Esta relação é frequentemente designada como uma relação de empregabilidade “triangular”, visto o contrato envolver o trabalhador, a agência de TT e a organização cliente (Purcell, Purcell, and Tailby 2004). Em termos práticos, o trabalhador é um colaborador pertencente à Empresa de Trabalho Temporário (ETT), visto ser o empregador legal, mas trabalha na localização da empresa cliente. Este tipo de contratos pode ser designado como flexicuridade, que tem como objetivo responder à procura de uma maior flexibilidade nos mercados de trabalho, empregabilidade e nas próprias organizações enquanto, simultaneamente, fornece aos trabalhadores um nível adequado de segurança, especialmente àqueles nas periferias do mercado laboral (Wilthagen and Tros 2004).

A necessidade crescente de empregar mão de obra temporária para compensar a escassez de mão de obra ao lidar com projetos adicionais ou durante os períodos de pico, espera-se que impulse o mercado de trabalho temporário.

Segundo a Figura 1, a dependência que o mercado de trabalho apresenta relativamente ao trabalho temporário é visível a nível global. Um estudo de Van Lancker (2012) feito a 24 países europeus verificou que há elevado recurso ao trabalho temporário tanto no mercado de trabalho dos países do Sul (Portugal, Espanha, Grécia e Itália), como no mercado mais a Norte (Suécia, Finlândia e Noruega) (Lohmann e Marx 2008).

Figura 1. Percentagem total de trabalho dependente de cada país em 2021



Fonte: OECD Data. Temporary Employment (2022)

Também em Portugal, a utilização pelas empresas de trabalho temporário é uma realidade incontornável. Na verdade, um estudo feito por (2.10) indica que a proporção de ETTs o mercado de trabalho em Portugal duplicou entre 1996 e 2012 – de 0,6% para 1,7% - e encontrava-se a par da taxa globalmente registada na Europa, de 1,8% (CIETT 2016). Segundo o Barómetro do Trabalho Temporário elaborado pela Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE-RH) juntamente com o ISCTE, o número de colocações em Trabalho Temporário aumentou 14% em 2021 (388.230) face a 2020 (341.540). É ainda possível notar que os setores que mais se destacam na utilização de trabalho temporário são as

empresas de “Fornecimento de refeições para eventos e outras atividades de serviço de refeições”, com cerca de 12%, seguidas imediatamente das empresas de “Fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis” com 10% da atividade do trabalho temporário, segundo o boletim de trabalho temporário emitido pela Randstad. Foi apresentado mensalmente o Índice de TT, que consiste numa comparação homóloga, ou seja, com o mês do ano anterior, do número de contratos celebrados em regime de Trabalho temporário. Índices acima de 1 significam que houve um aumento relativamente ao período anterior e índices entre 0 e 0,99 correspondem a um decréscimo do mesmo.

Tabela 1. Índices de Trabalho Temporário em Portugal de 2020 a 2022

ITT	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
2020		0,94	0,9	0,64	0,5	0,55	0,59	0,67	0,77	0,84	0,86	0,85
2021	0,89	0,91	0,97	1,27	1,67	1,46	1,42	1,30	1,14	1,07	1,05	1,01
2022	1,03	1,05	1,06	1,09	1,10	1,14	1,08	1,06	1,08	1,09	1,04	

Fonte: Elaboração Própria

Na verdade, segundo a Eurostat (2019) em alguns países europeus tais como Espanha, Polónia e Portugal, 1/5 a ¼ dos trabalhadores estão empregados em agências de trabalho temporário (Svetek 2022b). Segundo a OECD (2001), os resultados positivos de uma

pessoa enveredar pelo trabalho temporário passam pela otimização de um *job matching* no mercado de trabalho, a redução do tempo e despesas de pesquisa de emprego e a oferta de uma transição para um emprego permanente. Ou seja, em muitas situações, o TT serve como um período

experimental alargado, e é uma abertura à integração na empresa utilizadora. Os trabalhadores temporários têm a flexibilidade de escolher quando e onde querem trabalhar, o que se pode tornar especialmente útil para aqueles que tenham outros compromissos paralelamente ou preferem um horário de trabalho mais variado e/ou flexível (Tuovinen (2023). Outra vantagem passa pela possibilidade que os TTs têm em ganhar “exposição” a diferentes indústrias e ambientes de trabalho, o que faz com que se possa alargar as suas competências e experiência, ou seja, as ETTs oferecem aos trabalhadores o benefício de poderem conhecer a empresa e a função em questão antes de iniciarem um compromisso a longo-termo, permitindo-lhes avaliar a adequabilidade do trabalho às suas necessidades (Tuovinen 2023).

As desvantagens estendem-se ainda pela instabilidade no trabalho e no respetivo salário e ainda uma segregação num ciclo de contratos de trabalho (Burgess and Connell 2006b). Na sua normalidade, as empresas de trabalho temporário baseiam-se tipicamente em contratos de curta duração, o que obriga a que os trabalhadores tenham de, frequentemente, mudar o seu posto de trabalho e cumprir novos requisitos em cada contrato assinado (Hünefeld et al. 2020). Os trabalhadores temporários recebem, normalmente, valor mais baixos de rendimentos e menos benefícios laborais. Não costumam ter participação em processos de planeamento de formação e de carreira, visto ocuparem, na sua generalidade, funções com menos requisitos profissionais (Mitlacher 2008). Como os trabalhadores temporários são frequentemente recrutados para trabalhar nas funções periféricas das organizações e são considerados substituíveis, é recorrente sentirem que têm menos recursos nos seus trabalhos, são menos autónomos, têm pouco controlo nas suas funções e uma reduzida possibilidade de utilizarem as suas capacidades e oportunidades para crescer, evoluir e poder participar nas tomadas de decisão (Thomson e Hünefeld 2021).

As organizações acabam por contratar trabalhadores temporários de forma a conseguir dar resposta aos picos de produção e, quando necessário, substituir trabalhadores permanentes por motivos de saúde, férias ou outras ausências (De Cuyper et al. 2014).

Com a presença cada vez maior de uma sociedade litigiosa, combinada às leis de igualdade de acesso ao trabalho, as empresas encontram-se com uma maior dificuldade nos últimos tempos em conseguir despedir maus trabalhadores. Analisando os custos de admitir um trabalhador permanente que acabe por demonstrar um desempenho fraco, a flexibilidade do trabalho temporário facilita esta análise a um trabalhador antes do comprometimento a longo prazo (Dertouzos and Karoly 1998), (Krueger 1991). Deste modo, o recurso ao TT permite a libertação de recursos

para que a empresa se dedique mais afincadamente ao desenvolvimento e aproveitamento das suas competências nucleares. Quando uma empresa recorre a trabalho temporário, é inevitável que exista um número sucessivo de rescisões de contrato, que podem se caracterizadas como uma “quebra de um pacto” entre o trabalhador e a empresa (Foote et al. 2002). Esta quebra leva, a que, a longo prazo, tenham impactos negativos na reputação da organização, bem como na consequente dificuldade em atrair fortes candidatos / trabalhadores quando necessário (Baldwin et al. 1990), (Worrell, et al. 1991). Ainda no que toca à questão da reputação, as empresas que publicamente recorrem frequentemente ao trabalho temporário são ainda sinalizadas como uma organização que prefere depender deste tipo de modalidade contratual ao invés de investir na sua própria força de trabalho interna e permanente (Tuovinen 2023). Nestes casos, ainda é possível que os trabalhadores temporários tenham acesso a informação crítica que, após rescisão inevitável do seu contrato, seja transferida para outras empresas (Pina e Cunha et al. 2010). Para além da preocupação que as empresas utilizadoras têm na qualidade do desempenho dos trabalhadores temporários comparativamente aos trabalhadores permanentes, existe aqui um fraco controlo na seleção de candidatos, visto passarem pela triagem numa terceira entidade deste acordo contratual, a ETT (Tuovinen 2023).

1.2 Satisfação no Trabalho

A definição mais conhecida e usada atualmente para explicar a satisfação no trabalho é a de Locke (1969), que define satisfação no trabalho como “(...) o estado emocional prazeroso resultante da avaliação do seu trabalho” e ainda acrescenta que esse estado emocional provém da “(...) relação percebida entre o que se quer do trabalho e o que se percebe que ele oferece”. Murad et al. (2013) definem satisfação no trabalho como uma “(...) sensação de realização e sucesso de um trabalhador no trabalho” e posteriormente Tomažević et al. (2018) descrevem-na como uma “(...) sensação agradável que uma pessoa tem quando suas expectativas do trabalho foram satisfeitas”. Por fim, Warr (1994) foca-se no bem-estar no trabalho como construção da satisfação no trabalho. Embora a satisfação de trabalho já tenha sido estudada e vista de muitas formas, permanece a ideia proposta por Herzberg (Siqueira 2008) de que a satisfação com o trabalho está integrada com cinco dimensões: a satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com o trabalho em si.

Furnham (2001) classifica os fatores que produzem satisfação no trabalho em três grupos: políticas organizacionais (remuneração, estilos de chefia / supervisão, dias de tra-

balho, estabilidade do trabalho ou o processo decisional), responsabilidades ou características do trabalho em si (carga de trabalho, formação requerida, autonomia, variedade de tarefas, nível profissional ou ambiente de trabalho) e aspetos pessoais (idade, satisfação da pessoa relativamente ao seu próprio decurso de vida, necessidade / motivação do sucesso, responsabilidades pessoais).

As consequências da satisfação podem estender-se ao domínio dos comportamentos pró-sociais ou de cidadania organizacional. Os indivíduos mais satisfeitos e com afeto positivo tenderão a exibir mais frequentemente comportamentos de cidadania organizacional, isto é, tenderão a ser mais prestáveis, independentemente de o comportamento de ajuda fazer parte das suas obrigações profissionais ou de estar para além dela (Rego 2002). É normalmente aceite a existência de uma relação inversa entre satisfação e absentismo: as pessoas mais (menos) satisfeitas denotam menos (maior) índice de absentismo. No entanto, segundo Scott e Taylor (1985a), o absentismo involuntário (por motivos alheios à sua vontade) ressalva o apoio empírico na relação da satisfação com o absentismo, ou seja, parece indicar que, apesar de existirem outras causas do absentismo, a satisfação é um preditor importante. À semelhança do que se sucede com o absentismo, a satisfação também é considerada um dos preditores da rotatividade ou *turnover*. Se a insatisfação é habitualmente considerada a principal causa da rotatividade, segundo Scott e Taylor (1985b) a variável preditora mais correta para o estudo da rotatividade parece ser a intenção de saída – e não a insatisfação. Finalmente, em caso de insatisfação, Turnley e Feldman (1999) identificam quatro tipos de respostas comportamentais / individuais: saída (as pessoas abandonarem a organização a título definitivo), voz (os indivíduos permanecem, mas expressam o descontentamento e sugerem a introdução de mudanças), lealdade (a permanência na organização não implica a quebra de lealdade, mas o comportamento é fundamentalmente passivo), e negligência.

1.3 Burnout

Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) descrevem o *Burnout* como “extinguir um fogo” ou “apagar uma vela”. O fogo não pode continuar a existir sem ter meios suficientes para manter a combustão. Como as velas, os trabalhadores que sofrem de *Burnout* perdem a sua capacidade de ter ou fazer contribuições com verdadeiro impacto. De acordo com Moreno-Jimenez e Puente (1999), os indivíduos que iniciam a sua atividade profissional com maior entusiasmo, que dispõem mais tempo e esforço para a concretização dos objetivos são mais propensos ao *Burnout*. O conceito de *Burnout* foi definido por Maslach e Jackson (1981), como a síndrome de exaustão emocional, despersonalização e

redução de realização pessoal causada pela exposição prolongada a situações de elevada exigência emocional no local de trabalho. Afirmam ainda que o *Burnout* pode ser especificado como uma condição psicológica da exaustão, cinismo e ineficácia no local de trabalho.

Segundo Jovanović (2015), numa perspetiva psicológica, o *Burnout* consiste em três componentes: exaustão emocional, um sentimento de cinismo e um sentimento de ineficiência profissional.

Relativamente à exaustão emocional, esta constitui a dimensão central e reflete a componente do stress (Murcho and Pacheco 2021). Refere-se a sentimentos de esvaziamento dos recursos emocionais dos profissionais afetados, (Maslach e Jackson 1981a) que sentem não poder dar mais de si aos outros, apresentando dificuldades em lidar com as emoções dos outros (Reynaert et al. 2006).

Quanto à despersonalização, representa a dimensão interpessoal e manifesta-se pelo distanciamento emocional e cognitivo como forma de autoproteção, sendo que o profissional cria uma atitude de indiferença, cínica e impessoal para com os outros.

Por último, no que diz respeito à reduzida realização pessoal, esta pode ser resultado de uma ou de ambas as dimensões referidas anteriormente, uma vez que a exaustão emocional e a despersonalização interferem no sentimento de eficácia profissional. A reduzida realização pessoal representa a dimensão de autoavaliação do indivíduo, sendo negativa na presença de *Burnout*, uma vez que o profissional não se sente competente, produtivo e eficaz no trabalho (Santos, 2015; Reynaert et al., 2006). A relação desta dimensão com as duas outras dimensões é menos consensual e muito mais complexa (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Por um lado, parece tratar-se duma função do esgotamento, do cinismo, ou duma combinação entre estes. A variável demográfica que está relacionada de forma mais consistente com o *Burnout* é a idade (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Na prática, indivíduos mais jovens e com idades inferiores 30 anos acabam por apresentar níveis superiores de exaustão (Maslach, et al. 1996), (Bakker et al. 2002), (Garrosa et al. 2008). O género apresenta evidências de uma consistência de maiores níveis de despersonalização nos homens (Pinto et al. 2008), (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Já as mulheres apresentam níveis de exaustão superiores (Bakker, Demerouti, e Schaufeli 2002). Relativamente ao estado civil e parentalidade, Maslach, et al. (2001) defendem que os indivíduos solteiros acabam por apresentar maiores níveis de *Burnout* comparativamente a indivíduos casados. Tal pode dever-se ao facto de os casados terem uma maior rede de suporte emocional (Cordes and Dougherty 1993), (Roque 2008). Segundo Maslach e Jackson (1981a), colaboradores com mais habilitações académicas verificam níveis mais elevados de exaustão. Tal

acontece pelo motivo de, numa organização, os indivíduos com maior grau de formação possivelmente ocuparem funções com maior responsabilidade e stress (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Sand e Miyazaki (2000) verificaram que o suporte social, quer dentro da organização quer fora da organização contribui negativamente para o Burnout.

Em termos de consequências pessoais, estas estão relacionadas com a saúde física, saúde mental e vida social. Relativamente à saúde mental, estão identificados como impactos a diminuição da autoestima, irritabilidade, sentimentos de impotência, ansiedade, impaciência e depressão (Cordes and Dougherty 1993). Pereira (2002) acrescenta ainda distanciamento afetivo, sentimentos de solidão, sentimento de alienação e dificuldades de concentração. Em termos de impactos profissionais, elevados níveis de Burnout encontram-se relacionados com a diminuição

do comprometimento organizacional (Leiter and Maslach 1988). Cordes e Dougherty (1993) apontam uma relação do absentismo com elevados níveis de exaustão, em especial em casos de absentismo prolongado.

2. Metodologia

O questionário utilizado teve como fim medir as duas variáveis: Satisfação no Trabalho e *Burnout*. Como tal, este foi dividido em três partes, sendo a primeira a medição da Satisfação no Trabalho. A escala utilizada foi a Escala de Satisfação no Trabalho, criada por Siqueira em 1995 com 15 itens, (Satisfação com os Colegas (SatCol), Satisfação com o Salário (SatSal), Satisfação com a Chefia (SatChe), Satisfação com a Natureza do Trabalho (SatNat) e Satisfação com as Promoções (SatPro)).

Tabela 2. Os 15 itens das 5 dimensões da Escala da Satisfação no Trabalho

Dimensão	Itens (Sinto-me satisfeito com...)
Satisfação com os Colegas (SatCol)	1. O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
	4. O tipo de amizade que os meus colegas demonstram por mim.
	14. A confiança que eu posso ter nos meus colegas de trabalho.
Satisfação com o Salário (SatSal)	3. O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
	6. O meu salário comparado à minha capacidade profissional.
	11. O meu salário comparado com o meu esforço no trabalho.
Satisfação com a Chefia (SatChe)	10. O entendimento entre mim e o meu chefe.
	12. A maneira como o meu chefe me trata.
	15. A capacidade profissional do meu chefe.
Satisfação com a Natureza do Trabalho (SatNat)	5. O grau de interesse que as minhas tarefas me despertam.
	8. A capacidade do meu trabalho me absorver dos meus problemas.
	13. A variedade de tarefas que realizo.
Satisfação com as Promoções (SatPro)	2. O número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
	7. A maneira como esta empresa realiza promoções do seu pessoal.
	9. As oportunidades de ser promovido (a) nesta empresa.

Fonte: Elaboração Própria

As respostas são obtidas através de uma escala do tipo Likert, que varia de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito). O cálculo das pontuações médias para cada uma das dimensões é obtido através da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada uma delas e da divisão pelo número de itens da dimensão.

Para o *Burnout*, utilizou-se uma escala de 22 itens divididos em 3 dimensões (Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Realização Pessoal (RP). Retirada do questionário de MBI-HSS, com um alfa de Cronbach de 0,90 para a dimensão de Exaustão Emocional, 0,79 para a Despersonalização e 0,71 para a Realização Pessoal.

Tabela 3. Os 22 itens das 3 dimensões da Escala do Burnout

Dimensão	Itens
Exaustão Emocional (EE)	1. Sinto-me emocionalmente esgotada(o) pelo meu trabalho.
	2. Sinto-me exausta(o) no fim do dia de trabalho.
	3. Sinto-me cansada(o) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.
	6. Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente uma pressão para mim.
	8. Sinto-me esgotada(o) pelo meu trabalho.
	13. Sinto-me frustrada(o) pelo meu trabalho.
	14. Sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão.
	16. Trabalhar diretamente com pessoas sujeita-me a demasiado stresse.
Desperson. (DP)	20. Sinto-me como se estivesse no limite da minha resistência.
	5. Sinto que trato alguns colegas como se fossem objetos impessoais.
	10. Tornei-me mais insensível para com as pessoas desde que comecei a exercer esta profissão.
	11. Receio que este trabalho me esteja a endurecer emocionalmente.
	15. Não me importo realmente com o que acontece com o meu trabalho.
Realização Pessoal (RP)	22. Sinto que os colegas me culpam por alguns dos seus problemas.
	4. Posso compreender facilmente como os meus colegas se sentem em relação às coisas.
	7. Lido muito eficazmente com os problemas do meu trabalho.
	9. Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.
	12. Sinto-me com muita energia.
	17. Sou capaz de criar facilmente uma atmosfera descontraída no meu trabalho.
	18. Sinto-me cheia(o) de alegria depois de realizar as tarefas do meu trabalho.
	19. Realizei muitas coisas que valem a pena nesta profissão.
	21. No meu trabalho, lido muito calmamente com os problemas emocionais.

Fonte: Elaboração Própria

3. Resultados

No que diz respeito à escala da Satisfação no Trabalho,

os resultados da tabela abaixo, mostram a sua fiabilidade uma vez que o valor do *Alfa de Cronbach* correspondeu a 0,908. Como tal, verifica-se que esta escala é confiável e podemos confiar nos resultados.

Tabela 5. Alfas de Cronbach das dimensões da Satisfação no Trabalho

Escala	Componentes	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach global
Satisfação no Trabalho	Satisfação com os colegas	0,879	0,908
	Satisfação com o salário	0,902	
	Satisfação com a chefia	0,944	
	Satisfação com a natureza do trabalho	0,721	
	Satisfação com as promoções	0,880	

Relativamente à escala do *Burnout*, os resultados da tabela abaixo, mostram a sua fiabilidade uma vez que o valor do *Alfa de Cronbach* corresponde a 0,905. Como tal, verifica-se

que esta escala é confiável e, portanto, podemos confiar nos resultados.

Tabela 6. Alfas de Cronbach das dimensões do Burnout

Escala	Variáveis	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach global
Burnout	Exaustão Emocional	0,921	0,905
	Despersonalização / Cinismo	0,705	
	Realização Pessoal		0,726

H1: Os Trabalhadores Temporários apresentam níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho

A hipótese (H1) é suportada uma vez as dimensões Satisfação Global e Contrato estão positivamente correlacionadas e com significância ($r = 0,401$, $p > 0,01$). Essa correlação verifica-se para todas as dimensões da satisfação, o que reforça essa ideia. O teste de Levene confirma que há uma diferença na avaliação da satisfação entre as duas amostras (trabalhadores permanentes e temporários), especialmente significativa para a Satisfação Global, Satisfação com o Salário, Satisfação com a Chefia e Satisfação com as promoções.

A dimensão Satisfação com os colegas (Sat Col) está positivamente correlacionada com o vínculo contratual e apresenta elevada significância estatística ($r = 0,376$, $p > 0,01$). A respeito do teste de Levene, $p = 0,165 > \alpha (0,05)$, o que nos leva a concluir que existe uma homogeneidade de variâncias, não existe certeza na implicação do vínculo contratual na satisfação com os colegas.

Quanto à dimensão Satisfação com o Salário e o vínculo contratual, existe uma correlação significativamente positiva, pois $r = 0,259$, $p > 0,01$. Os TTs (3,309) apresentam uma classificação superior à dos permanentes (2,752). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,00 < \alpha (0,05)$, confirmamos que variâncias são diferentes, o que significa que a satisfação com o salário é diferente em cada modalidade contratual.

No que toca à dimensão Satisfação com a Chefia, esta apresenta-se positivamente correlacionada com o vínculo contratual e apresenta elevada significância estatística ($r = 0,351$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,043 < \alpha (0,05)$, confirmamos que variâncias são diferentes.

A respeito da Satisfação com a Natureza do Trabalho, esta é a dimensão que apresenta a menor correlação positiva com o tipo de contrato, mas ainda com significância ($r = 0,188$, $p > 0,05$). Ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,122 > \alpha (0,05)$, confirmamos que estamos presentes perante uma homogeneidade de variâncias, o que nos leva a concluir que a Satisfação com a Natureza do Trabalho é semelhante em ambas as modalidades contratuais.

Por fim, analisando a correlação entra a dimensão Satisfação com as Promoções e o tipo de contrato do trabalha-

dor, verificamos que é positiva, com elevada significância estatística ($r = 0,283$, $p > 0,01$). O teste de Levene, $p = 0,00 < \alpha (0,05)$ confirma que as variâncias são diferentes, o que significa que a satisfação com as promoções é diferente em cada modalidade contratual.

H2: Os Trabalhadores Permanentes apresentam níveis mais elevados de Burnout

A hipótese (H2) é suportada uma vez as dimensões Burnout e Contrato estão negativamente correlacionadas e com significância ($r = -0,479$, $p > 0,01$). Ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,113 > \alpha (0,05)$, verificamos que as variâncias não são muito diferentes, o que significa que os trabalhadores com diferentes vínculos contratuais não apresentam níveis significativamente distintos de Burnout.

A respeito da Exaustão Emocional, a dimensão uma correlação significativamente negativa com o tipo de contrato, com ($r = -0,534$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,188 > \alpha (0,05)$, confirmamos que as variâncias não são muito diferentes, o que significa que não há níveis de exaustão emocional significativamente diferentes entre os diferentes vínculos contratuais. A respeito da Despersonalização, à semelhança da Exaustão Emocional, esta apresenta uma correlação negativa com significância estatística com o tipo de contrato, com ($r = -0,266$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,023 < \alpha (0,05)$, confirmamos que as variâncias são diferentes, ou seja, não existe homogeneidade, podemos dizer que existem diferenças no nível de despersonalização sentido entre os trabalhadores com diferentes vínculos contratuais. A Realização Pessoal, por contrastar com as dimensões que constituem o Burnout, é a única dimensão que apresenta uma correlação positiva com significância estatística com o vínculo contratual, com ($r = 0,384$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,032 < \alpha (0,05)$, concluímos que não existe homogeneidade nestas variâncias, verificamos que há diferenças nos níveis de realização pessoal verificados em cada modalidade contratual.

H3: A satisfação no trabalho está relacionada com as variáveis sociodemográficas.

No inquérito realizado aos trabalhadores, optou-se por questionar alguns dados sociodemográficos, tais como o Género, Idade, Estado Civil, se têm Filhos, Escolaridade e

Nacionalidade. Ao comparar estes dados com a Satisfação no Trabalho (Sat Glob), concluímos a hipótese é parcialmente verificada, pelo facto de as variáveis têm correlação com significância estatística, à exceção do género. Mais concretamente, relativamente à idade, existe uma correlação ($r = -0,286$, $p > 0,01$). No estado civil verificamos igualmente a existência de uma correlação ($r = -0,256$, $p > 0,01$), quanto aos filhos, existe correlação ($r = 0,202$, $p > 0,01$). No que toca à escolaridade, existe igualmente correlação ($r = 0,223$, $p > 0,01$), bem como na nacionalidade ($r = 0,291$, $p > 0,01$). Analisando o teste de Levene, consideramos que existe homogeneidade das variâncias no género, nos filhos e na nacionalidade, ou seja, não há grandes diferenças na satisfação global. Já para o estado civil há diferenças na satisfação global, com o salário e com as promoções.

No que toca ao género dos participantes do questionário, podemos confirmar que não existe correlação com as diversas dimensões da satisfação no trabalho. No entanto, analisando o teste de Levene, verificamos que essas diferenças não são significativas em nenhuma das dimensões da satisfação.

Analisando a correlação do fator "Idade" com as várias dimensões da Satisfação no Trabalho, podemos concluir que existe correção em todas as dimensões, à exceção da Satisfação com o Salário e Satisfação com as Natureza do Trabalho. Mais concretamente, temos ($r = -0,286$, $p > 0,01$) na Satisfação Global, ($r = -0,319$, $p > 0,01$) na Satisfação com os Colegas, ($r = -0,304$, $p > 0,01$) na Satisfação com a Chefia e ($r = -0,229$, $p > 0,01$) na Satisfação com as Promoções.

Na variável demográfica Estado Civil, podemos verificar que existem correlações com significância estatística em todas as dimensões da Satisfação no Trabalho. Olhando para o teste de Levene, no entanto, verificamos que essas diferenças apenas são significativas para a satisfação global, satisfação com o salário e satisfação com as promoções.

Ao analisar os respondentes da amostra quanto ao facto de terem filhos ou não, podemos, primeiramente, afirmar que apenas existe correlação entre esta variável e a Satisfação Global ($r = 0,202$, $p > 0,01$), e correlação com a Satisfação com as Promoções, também com significância estatística ($r = 0,168$, $p > 0,05$). No entanto, pelo teste de Levene, a diferença apenas é significativa para a satisfação com o salário.

Relativamente à escolaridade dos participantes do questionário, podemos, primeiramente, afirmar que apenas existe correlação entre esta variável e a Satisfação Global, com significância estatística ($r = 0,223$, $p > 0,01$). A Satisfação com os Colegas está igualmente correlacionada com a escolaridade ($r = 0,197$, $p > 0,05$). Existe correlação com a Satisfação com a Chefia ($r = 0,248$, $p > 0,01$) e com a Satisfação com as Promoções ($r = 0,193$, $p > 0,05$).

Relativamente à nacionalidade dos participantes do ques-

tionário, podemos, primeiramente, afirmar que apenas existe correlação entre todas as dimensões, à exceção da Satisfação com o Salário e a Satisfação com a Natureza do Trabalho. ($r = 0,291$, $p > 0,01$) na Sat Glo, ($r = 0,342$, $p > 0,01$) na Sat Col, ($r = 0,279$, $p > 0,05$) na Sat Che, e ($r = 0,168$, $p > 0,05$) na Sat Pro.

H4: O Burnout está relacionado com as variáveis sociodemográficas.

Ao comparar todos os dados sociodemográficos com o *Burnout*, concluímos a hipótese é parcialmente verificada, pelo facto de apenas três variáveis terem correlação com significância estatística. Mais concretamente, relativamente à idade, existe uma correlação positiva ($r = 0,341$, $p > 0,01$), no estado civil existe correlação ($r = 0,267$, $p > 0,01$) e também na nacionalidade ($r = -0,317$, $p > 0,01$). Ao analisar o teste de Levene, concluímos que, em todas as variáveis sociodemográficas o $p > 0,05$, o que significa que existe homogeneidade em todas as variâncias, levando à conclusão de que não existem diferenças significativas no nível de *Burnout* entre diferentes géneros, estados civis, opções acerca de filhos e nacionalidade. A única exceção é a realização pessoal, que apresenta diferenças entre os respondentes casados e não casados. No que toca à idade, podemos confirmar que existe correlação com todas as dimensões do *Burnout*. Quanto ao *Burnout* em si, ($r = 0,341$, $p > 0,01$), relativamente à Exaustão Emocional, ($r = 0,404$, $p > 0,01$), na Despersonalização ($r = 0,157$, $p > 0,05$) e na Realização Pessoal, ($r = -0,187$, $p > 0,05$). Ao analisar as correlações das dimensões do *Burnout* com o estado civil dos participantes, podemos confirmar que existe correlação com todas as dimensões, à exceção da Despersonalização. Quanto ao *Burnout* em si, ($r = 0,267$, $p > 0,01$), relativamente à Exaustão Emocional, ($r = 0,326$, $p > 0,01$) e na Realização Pessoal, ($r = -0,222$, $p > 0,01$). Relativamente à correlação do *Burnout* com o facto de os participantes terem filhos ou não, podemos confirmar que apenas existe correlação no que toca à Exaustão Emocional, em que ($r = -0,186$, $p > 0,05$). Ao analisar os níveis de escolaridade e as suas correlações com o *Burnout*, confirmamos que não existe nenhuma correlação com nenhuma das suas dimensões. Por fim, concluímos que existe correção significativamente estatística entre a nacionalidade dos participantes e o *Burnout*, mais concretamente: ($r = -0,317$, $p > 0,01$) no *Burnout*, ($r = -0,307$, $p > 0,01$) para a Exaustão Emocional, ($r = -0,237$, $p > 0,01$) para Despersonalização e ($r = 0,199$, $p > 0,01$) para a Realização Pessoal. Os participantes de nacionalidade portuguesa apresentam maiores níveis de *Burnout*, Exaustão Emocional e Despersonalização.

H5: Na indústria automóvel, a Satisfação no Trabalho está correlacionada com o Burnout.

Podemos concluir que existem correlações com bastante significância estatística em todas as dimensões das variá-

veis da Satisfação no Trabalho e no *Burnout*, à exceção da correlação entre a Despersonalização e a Satisfação com o Salário. Podemos afirmar que, na globalidade, existe uma correção positiva com significância estatística, correspondendo a ($r = 0,447$, $p > 0,01$) entre SatGlo e *Burnout*.

4. Discussão

A Hipótese 1 foi confirmada, uma vez que o vínculo laboral teve uma correlação positiva com a Satisfação no Trabalho na sua globalidade. Analisando com mais detalhe, concluímos que os Trabalhadores Temporários estão mais satisfeitos do que os Permanentes, com uma média de 4,402 numa escala de 1 a 7. Ainda assim, o Teste de Levene leva-nos a afirmar com uma certeza de 95% que não existe homogeneidade nas variâncias. Esta conclusão é consistente com o estudo de Miralles (2021), que confirmou a relevância que o tipo de contrato efetivamente tem num indivíduo, ao avaliar o seu nível de satisfação no trabalho. Relativamente às cinco dimensões da ST, a análise das médias leva-nos a confirmar que os TTs são, em todas elas, mais satisfeitos comparativamente aos Trabalhadores Permanentes. A conclusão deste estudo é contrária às afirmações de Canzio et al. (2023), em que os TTs são geralmente menos satisfeitos do que os permanentes, algo que se deve à tendencial curta duração de contratos temporários. No entanto, nesse mesmo estudo, Canzio et al. (2023) menciona que existe uma exceção nos países da Europa Ocidental, onde os TTs são mais satisfeitos do que os colaboradores a contrato direto, se os seus contratos forem longos, como é habitual nesta empresa.

A Hipótese 2 foi confirmada, uma vez que o vínculo laboral teve uma correlação negativa com o *Burnout*. Na verdade, os trabalhadores com Contrato Direto apresentam maiores níveis de Exaustão Emocional (3,258) numa escala de 1 a 6, e Despersonalização / Cinismo (2,3178), bem como no *Burnout* em si (2,7879). Estas conclusões vão ao encontro do estudo de Ferreira e Gomes (2022), que menciona que, quanto mais prolongada for a exposição de trabalhadores a situações elevadas de stress, como acontece com os trabalhadores permanentes, estes apresentam níveis mais elevados de Despersonalização e fracos níveis de Realização Pessoal. Contrastando, verificamos que os Trabalhadores Temporários apresentam maior Realização Pessoal (4,0381). Estas conclusões suportam o estudo de Thomson e Hünefeld (2021), onde os TTs reportaram níveis menores de stress comparativamente aos permanentes. Já Ferreira e Gomes (2022) sustentam esta observação, justificando o facto de os TTs terem uma relação positiva entre a resiliência e a sua saúde mental (Campbell-Sills e Stein 2007).

A Hipótese 3 foi parcialmente sustentada na medida em que a Satisfação no Trabalho está correlacionada com a idade, o estado civil, o facto de ter filhos, a escolaridade e a nacionalidade, excepcionando-se apenas o género. A correlação é negativa nas duas primeiras dimensões e positiva nas últimas três. Analisando com maior pormenor, afirma-se que não existe diferenciação na satisfação no trabalho no género, conclusão semelhante à do estudo de Liu et al. (2021). Por exemplo, um estudo de (Berkman et al. 2010), não encontra diferenças significativas de género na satisfação no trabalho. Neste estudo concluímos ainda que os solteiros e os trabalhadores que não têm filhos são também os mais satisfeitos. Esta conclusão é contrária à maioria dos estudos sobre o tema, considerando que, segundo Zhang (2023), os colaboradores casados, ao serem confrontados com uma elevada carga de trabalho, têm a família para conseguir amenizar o stress e exigências. No entanto, (Zhang 2023) também afirma que as discussões maritais acabam por afetar a satisfação no trabalho, o que pode justificar os resultados do presente estudo. Esta conclusão pode ainda ser justificada pelos baixos ordenados dos trabalhadores fabris desta indústria. Sem o peso de uma família para sustentar, os trabalhadores solteiros sentem menos pressão monetária. No que toca ao nível de escolaridade, os trabalhadores com o ensino secundário são mais satisfeitos comparativamente aos que têm o 3º ciclo. Tal é justificado por Verhofstadt, De Witte, e Omey (2007) que obteve as mesmas conclusões, afirmando que trabalhadores com maiores níveis de educação têm geralmente mais acesso a melhores trabalhos e promoções. Neste caso específico, a Indústria Automóvel tem clientes que determinaram que a escolaridade mínima para a função é o 9º ano. Tal implementação limita possíveis promoções de trabalhadores que não detêm o nível agora exigido. Relativamente à nacionalidade, os estrangeiros são os mais satisfeitos. Esta afirmação vai ao encontro do estudo de Liu (2019) que afirma que os trabalhadores que trabalham fora do seu país de origem, trabalham com maior lealdade, entusiasmo e compromisso.

A Hipótese 4 é parcialmente sustentada na medida em que existe correlação entre o *Burnout* e a idade, o estado civil e a nacionalidade. Após executar o Teste de Levene, afirmamos que em todas as variáveis sociodemográficas existe homogeneidade nas variâncias relativamente ao *Burnout*. Neste estudo não se encontraram diferenças significativamente estatísticas entre os níveis de *Burnout* nos géneros. Por um lado, Artz et al. (2022), afirma que o género feminino apresenta menores níveis de *Burnout*, podendo ser justificada pelo facto de as mulheres não reportarem o *Burnout*, atribuindo esses sintomas ao facto de também trabalharem arduamente em casa, dispensarem mais tempo a cuidar dos filhos, maior medo de perder o trabalho ou

até mesmo por sentirem maior dificuldade em avançar o trabalho. Já um estudo sueco anterior, um nível elevado de burnout era mais comum nas mulheres do que nos homens (Lindblom et al. 2006), mas quando se ajustou a angústia psicológica e os fatores psicossociais do trabalho, o efeito do género desapareceu, o que está de acordo com os nossos resultados. Já os indivíduos casados e os que têm filhos também são os que apresentam maiores níveis de *Burnout*, algo consistente com as conclusões de Chen et al. (2022) que afirmam haver correção entre *Burnout* parental e profissional, pela inconveniência de lidar com o stress profissional e a pressão de criar filhos e cuidar da família. Quanto ao nível de escolaridade, os colaboradores com o 9º apresentam uma maior média nas respostas comparativamente aos que têm o 12º ano, mas diferenças foram inconclusivas. Por fim no que toca à nacionalidade, os trabalhadores portugueses apresentam maior tendência para a Síndrome de *Burnout* do que os estrangeiros. Este ponto não é consensual com os estudos, por exemplo de Mucci et al. (2019), que indicam que os estrangeiros sentem maior insegurança e solidão por se encontrarem à distância da família. Os migrantes deixam os seus países à procura de melhores condições económicas para si e para as famílias, o que acarreta um imenso peso psicológico. Na verdade, esta tendência ainda é suportada pela má integração no país, estilos de vida diferentes, barreiras linguísticas, acesso difícil a cuidados de saúde acabam por incidir nos sintomas da síndrome de *Burnout* (Chen et al. 2016).

Por último, a Hipótese 5 é verificada na medida em que existe correlação negativa entre a Satisfação no Trabalho e o *Burnout* na Indústria Automóvel. Concluímos, deste modo que, quanto maior forem os níveis de ST, menor será a tendência dos níveis de *Burnout*. Esta conclusão vai ao encontro do estudo de Ogresta et al. (2008), que afirma que a insatisfação no trabalho é um dos fatores que contribui significativamente para a Síndrome de *Burnout*.

Conclusão

Findada a análise às respostas dos 172 trabalhadores de uma fábrica da Indústria Automóvel a este questionário, foi possível averiguar todas as hipóteses propostas. Assim, na H1 ficou perceptível que existe uma correlação positiva entre o vínculo laboral e a Satisfação no Trabalho, bem como com as suas cinco dinâmicas, sendo que os TTs são os mais satisfeitos em todas elas. Curiosamente, este resultado não é coerente com a literatura, já que os Trabalhadores Permanentes apresentam normalmente maior satisfação, possivelmente devido ao fator estabilidade. Já na H2, concluímos que existe uma correlação entre o vínculo contratual e o *Burnout*. Analisando as variadas dimensões do *Burnout*,

afirmamos que a correlação existe na Exaustão Emocional, na Despersonalização e na Realização Pessoal. Os trabalhadores permanentes são que apresentam maiores níveis de *Burnout*, Exaustão Emocional e Despersonalização, e, nesta sequência, os TTs apresentam maiores níveis de RP. Relativamente à H3, ao analisar a Satisfação no Trabalho com as variáveis sociodemográficas, concluímos que apenas o Género não apresenta qualquer correlação. Já a idade, o estado civil, a filiação, a escolaridade e a nacionalidade estão correlacionadas com a Satisfação no Trabalho. Na verdade, os participantes do sexo feminino são mais satisfeitos que os masculinos e, os solteiros são mais satisfeitos do que os casados. Os colaboradores sem filhos são mais satisfeitos. No que toca à escolaridade, os que detêm o Ensino Secundário são também mais satisfeitos. Por fim, os trabalhadores estrangeiros são mais satisfeitos no trabalho que os portugueses. No que toca à H4, correlacionámos o *Burnout* com as variáveis sociodemográficas, sendo que concluímos que não existe correlação entre o *Burnout* e o género, o facto de ter filhos e a escolaridade. Encontrámos uma correlação positiva com a idade. Concluiu-se ainda que existe correlação com o estado civil e com a nacionalidade. Estes aspetos levam-nos a afirmar que os participantes do sexo masculino são os que apresentam maiores níveis de *Burnout*, bem com os participantes casados. Os trabalhadores com filhos apresentam mais características de *Burnout*. No que toca à escolaridade, os participantes com o 3º ciclo do ensino básico também apresentam maiores níveis comparativamente aos que têm o ensino secundário. Por fim, afirmamos que os portugueses apresentam maiores níveis de *Burnout* do que os estrangeiros. Relativamente à H5, concluímos que a ST está negativamente correlacionada com o *Burnout*.

Este estudo permitiu aprofundar os temas “Satisfação no Trabalho” e “*Burnout*”, especificamente na Indústria Automóvel, visto existir um potencial de investigação devido à falta de literatura tão específica. Na verdade, foi o primeiro estudo a relacionar estes três fatores e comprovar que existe, de facto, relação entre a Satisfação e o *Burnout* e entre todas as suas dimensões.

No decorrer desta investigação encontrámos algumas limitações que poderão ser superadas em investigações futuras. Tendo este questionário sido aplicado em empresas da mesma região, pode enviesar os resultados. Apesar de o mesmo ter sido entregue presencialmente e através de chefias diretas, por vezes sentiu-se a necessidade de reforçar junto dos mesmos a importância das suas respostas para a conclusão deste estudo. Por fim, o questionário atribuído era de natureza quantitativa, pelo que o mesmo não nos permite analisar as motivações que estão por detrás das respostas assinaladas. Este questionário foi impresso e entregue diretamente aos colabora-

dores, sendo preenchido e devolvido anonimamente. No entanto, dada a relação amigável entre os colaboradores, que também se verificou na análise de respostas, pode ter resultado num preenchimento por vezes coletivo, em que os respondentes se apoiavam uns nos outros. Sendo uma indústria com trabalhadores com o 6º ano de escolaridade, alguns respondentes poderão não conseguir compreender na íntegra.

Relativamente a aspetos pertinentes para investigações futuras, seria interessante, dada a falta de literatura, aplicar uma investigação sobre esta temática em trabalhadores da Indústria Automóvel de outras zonas nacionais ou mesmo em empresa do foro internacional para que seja possível obter conclusões comparativas em contexto territorial. O questionário foi aplicado apenas a operadores semiespecializados pelo que seria interessante aplicar a funcionários com outras categorias profissionais. Poderíamos aprofundar e especificar as diferentes nacionalidades presentes na categoria “estrangeiros”. Apesar de termos trabalhadores temporários e permanentes a responder ao questionário, seria interessante aprofundar a antiguidade do trabalhador para analisar relações de causalidade entre as variáveis.

Referências Bibliográficas

Adachi, Katsunori, and Ryoichi Inaba. 2022. “Work Engagement Scale: Validating the Japanese UWES-9 Standard through an Automotive Industry Sample.” *Work* 73(3): 945–59.

Aletraris, Lydia. 2010. “How Satisfied Are They and Why? A Study of Job Satisfaction, Job Rewards, Gender and Temporary Agency Workers in Australia.” *Human Relations* 63(8): 1129–55.

Allan, P, and S. Sienko. 1997. “A Comparison of Contingent and Core Worker’s Perceptions of Their Jobs’ Characteristics and Motivational Properties.” *SAM Advanced Management Journal* 62(3): 4–11.

Amarasena, T. S. M., A. R. A. Ajward, and A. K. M. Ahasanul Haque. 2005. “THE EFFECTS OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON JOB SATISFACTION OF UNIVERSITY FACULTY MEMBERS IN SRI LANKA.” *International Journal of Academic Research and Reflection* 3(4).

Artz, Benjamin, Ilker Kaya, and Ozgur Kaya. 2022. “Gender Role Perspectives and Job Burnout.” *Review of Economics of the Household* 20(2): 447–70.

Bakker, A. B., E. Demerouti, and W. B. Schaufeli. 2002. “Validation of the Maslach Burnout Inventory- General Survey: An Internet Study.” 15(3): 245–60.

Baldwin, Stephen E., and Paul Osterman. 1990. “Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and

Public Policy.” *Journal of Policy Analysis and Management* 9(2): 277.

Banerjee, Mallika, Pamela S. Tolbert, and Thomas DiCiccio. 2012. “Friend or Foe? The Effects of Contingent Employees on Standard Employees’ Work Attitudes.” *The International Journal of Human Resource Management* 23(11): 2180–2204.

Bartz, Claudia, and Joseph P. Maloney. 1986. “Burnout among Intensive Care Nurses.” *Research in Nursing & Health* 9(2): 147–53.

Bateman, T. S., and D. W. Organ. 1983. “Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee ‘Citizenship’.” *Academy of Management Journal* 26(4): 587–95.

Becker, Karina, Ulrich Brinkmann, and Thomas Engel. 2013. “Einkommen, Weiterbildung Und Entscheidungsspielräume — Die Leiharbeit „krank“ an Kumulierten Ressourcendefiziten.” *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 67(2): 93–103.

Bello, Sanusi, and Mohammed Nasiru. 2021. “Demographic Factors and Its Influence on Job Satisfaction in Adamawa State University, Mubi.” *International Journal of Research and Review* 8(5): 167–76.

Benavides, F.G., J. Benach, and C. Román. 1999. “Tipos de Empleo y Salud: Análisis de La Segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo*.” *Gaceta Sanitaria* 13(6): 425–30.

Benevides Pereira, A. 2002. *Burnout: Quando o Trabalho Ameaça o Bem- Estar Do Trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Berkman, Lisa F., Orfeu Buxton, Karen Ertel, and Cassandra Okechukwu. 2010. “Managers’ Practices Related to Work–Family Balance Predict Employee Cardiovascular Risk and Sleep Duration in Extended Care Settings.” *Journal of Occupational Health Psychology* 15(3): 316–29.

Bernhard-Oettel, Claudia, Thomas Rigotti, Michael Clinton, and Jeroen de Jong. 2013. “Job Insecurity and Well-Being in the Temporary Workforce: Testing Volition and Contract Expectations as Boundary Conditions.” *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(2): 203–17.

Biggs, D. M., B. Senior, and S. Swales. 2002. “Differences in Job Satisfaction between Agency Workers and Permanent Workers.” In *Differences in Job Satisfaction between Agency Workers and Permanent Workers.*, eds. Biggs D.M, Senior B, and Swales S. Oxford: Oxford Brookes Universit.

Borgogni, Laura, Chiara Consiglio, and Cristina Di Tecco. 2016. “Temporary Workers’ Satisfaction.” *Journal of Career Assessment* 24(1): 86–98.

Boyce, Anthony S., Ann Marie Ryan, Anna L. Imus, and Frederick P. Morgeson. 2007. “Temporary Worker,

- Permanent Loser? A Model of the Stigmatization of Temporary Workers." *Journal of Management* 33(1): 5–29.
- Burgess, John, and Julia Connell. 2006a. "Temporary Work and Human Resources Management: Issues, Challenges and Responses." *Personnel Review* 35(2): 129–40.
- . 2006b. "Temporary Work and Human Resources Management: Issues, Challenges and Responses." *Personnel Review* 35(2): 129–40.
- Burke, Ronald J., and Eugene Deszca. 1986. "Correlates of Psychological Burnout Phases among Police Officers." *Human Relations* 39(6): 487–501.
- Busemeyer, Marius R, and Raphaela Schlicht-Schmälzle. 2014. "Partisan Power, Economic Coordination and Variations in Vocational Training Systems in Europe." *European Journal of Industrial Relations* 20(1): 55–71.
- Campbell-Sills, Laura, and Murray B. Stein. 2007. "Psychometric Analysis and Refinement of the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC): Validation of a 10-Item Measure of Resilience." *Journal of Traumatic Stress* 20(6): 1019–28.
- Canzio, Leandro Iván, Felix Bühlmann, and Jonas Masdonati. 2023. "Job Satisfaction across Europe: An Analysis of the Heterogeneous Temporary Workforce in 27 Countries." *Economic and Industrial Democracy* 44(3): 728–54.
- Carlotto, Mary Sandra, and Lílian dos Santos Palazzo. 2006. "Síndrome de Burnout e Fatores Associados: Um Estudo Epidemiológico Com Professores." *Cadernos de Saúde Pública* 22(5): 1017–26.
- Castro, Janice. 1993. "Disposable Workers." *Time Magazine*: 43–47.
- Çetin, C., and N Turan. 2013. "The Relationship between Qualitative Job Insecurity and Burnout." *European Journal of Research on Education, Special Issue: Human Resource Management*: 21–28.
- Chen, Hongsheng, Zhenjun Zhu, Dongqi Sun, and Xingping Wang. 2016. "The Physical and Psychological Health of Migrants in Guangzhou, China." *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing* 53: 004695801666806.
- Chen, Yong-Hsin et al. 2022. "Effect of Marriage on Burnout among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(23): 15811.
- CIETT. 2016. *Economic Report: 2016 Edition*. <https://wec-global.org/economicreport2016/> (September 2, 2023).
- Cordes, Cynthia L., and Thomas W. Dougherty. 1993. "A Review and an Integration of Research on Job Burnout." *Academy of Management Review* 18(4): 621–56.
- De Cuyper, N, R Fontinha, and H De Witte. 2014. "Non-traditional Employment: The Careers of Temporary Workers. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*." Oxford University Press: Oxford, UK: 465–79.
- De Cuyper, Nele et al. 2008. "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model." *International Journal of Management Reviews* 10(1): 25–51.
- Davis-Blake, A., J. P. Broschak, and E. George. 2003. "HAPPY TOGETHER? HOW USING NONSTANDARD WORKERS AFFECTS EXIT, VOICE, AND LOYALTY AMONG STANDARD EMPLOYEES." *Academy of Management Journal* 46(4): 475–85.
- Dawson, Chris, Michail Veliziotis, and Benjamin Hopkins. 2017. "Temporary Employment, Job Satisfaction and Subjective Well-Being." *Economic and Industrial Democracy* 38(1): 69–98.
- Deckard, G, M., and D. Field. 1994. "Physician Burnout: An Examination of Personal, Professional and Organizational Relationships." *Medical Care* 32(7): 745–54.
- Dertouzos, J. N., and L. A. Karoly. 1998. "The Implications of Employment Liability for Welfare Reform." *Journal of Labour Research* 19(2): 295–311.
- DeVaney, S. A., and Z. S. Chen. 2003. "Job Satisfaction of Recent Graduates in Financial Services, US Department of Labour." *Bureau of Labour Statistics Compensation and Working Conditions Online*.
- DeVellis, R. F.. 1991. *Scale Development: Theory and Applications*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Duarte, Ana. 2009. "Satisfação No Trabalho Temporário: Implicações Das Motivações Para Aceitar o Contrato de Trabalho." ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.
- Earvolino-Ramirez, Marie. 2007. "Resilience: A Concept Analysis." *Nursing Forum* 42(2): 73–82.
- Elaine Eiken, Trine, and Per Øystein Saksvik. 2009. "Temporary Employment as a Risk Factor for Occupational Stress and Health." *Policy and Practice in Health and Safety* 7(2): 75–91.
- Espino-Rodríguez, Tomás F., and Víctor Padrón-Robaina. 2006. "A Review of Outsourcing from the Resource-Based View of the Firm." *International Journal of Management Reviews* 8(1): 49–70.
- Eurostat. 2019. "Employment and Unemployment (Labour Force Survey)." <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (September 7, 2023).
- Ferreira, Pedro, and Sofia Gomes. 2022. "Temporary Work, Permanent Strain? Personal Resources as Inhibitors of Temporary Agency Workers' Burnout." *Administrative Sciences* 12(3): 87.
- Foote, David A, and Timothy B Folta. 2002. "Temporary Workers as Real Options." *Human Resource Management Review* 12(4): 579–97.

- Furnham, Adrian. 2001. "Personality and Individual Differences in the Workplace: Person-Organization-Outcome Fit." In *Personality Psychology in the Workplace*, Washington: American Psychological Association, 223-51.
- Gardner C.R., and Jackson P. 1996. *Worker Flexibility, Worker Reactions*. Sheffield.
- Garrosa, Eva, Bernardo Moreno-Jiménez, Youxin Liang, and José Luis González. 2008. "The Relationship between Socio-Demographic Variables, Job Stressors, Burnout, and Hardy Personality in Nurses: An Exploratory Study." *International Journal of Nursing Studies* 45(3): 418-27.
- Hakanen, Jari J., and Wilmar B. Schaufeli. 2012. "Do Burnout and Work Engagement Predict Depressive Symptoms and Life Satisfaction? A Three-Wave Seven-Year Prospective Study." *Journal of Affective Disorders* 141(2-3): 415-24.
- von Hippel, Courtney, and Elise K. Kalokerinos. 2012. "When Temporary Employees Are Perceived as Threatening: Antecedents and Consequences." *Leadership & Organization Development Journal* 33(2): 200-216.
- Hünefeld, Lena, Susanne Gerstenberg, and Joachim Hüffmeier. 2020. "Job Satisfaction and Mental Health of Temporary Agency Workers in Europe: A Systematic Review and Research Agenda." *Work & Stress* 34(1): 82-110.
- Hung, Chao-Hsiang, Chung-Wei Lin, and Min-Ning Yu. 2016. "Reduction of the Depression Caused by Work Stress for Teachers: Subjective Well-Being as a Mediator." *International Journal of Research Studies in Psychology* 5(3).
- Inoue, Mariko, Shinobu Tsurugano, Mariko Nishikitani, and Eiji Yano. 2010. "Effort-Reward Imbalance and Its Association with Health among Permanent and Fixed-Term Workers." *BioPsychoSocial Medicine* 4(1): 16.
- Jovanović, Veljko. 2015. "Structural Validity of the Mental Health Continuum-Short Form: The Bifactor Model of Emotional, Social and Psychological Well-Being." *Personality and Individual Differences* 75: 154-59.
- Keyes, Corey L. M., Dov Shmotkin, and Carol D. Ryff. 2002. "Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions." *Journal of Personality and Social Psychology* 82(6): 1007-22.
- Krueger, Alan B. 1991. "The Evolution of Unjust-Dismissal Legislation in the United States." *Industrial and Labor Relations Review* 44(4): 644.
- Kumar, T. K. Vinod. 2021. "The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study." *International Criminal Justice Review* 31(1): 59-83.
- Van Lancker, Wim. 2012. "THE EUROPEAN WORLD OF TEMPORARY EMPLOYMENT." *European Societies* 14(1): 83-111.
- Leiter, Michael P., and Christina Maslach. 1988. "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment." *Journal of Organizational Behavior* 9(4): 297-308.
- Lindblom, Karin M., Steven J. Linton, Cecilia Fedeli, and Ing-Liss Bryngelsson. 2006. "Burnout in the Working Population: Relations to Psychosocial Work Factors." *International Journal of Behavioral Medicine* 13(1): 51-59.
- Liu, Dan et al. 2021. "Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals." *Frontiers in Public Health* 9.
- Liu, Jennifer. 2019. "Why More Expat Workers Say They're Happy with Their Jobs than Those Who Stay Local." *CNBC*.
- Locke, Edwin A. 1969. "What Is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4(4): 309-36.
- Lohmann, Henning, and Ive Marx. 2008. "The Different Faces of In-Work Poverty Across Welfare State Regimes." In *The Working Poor in Europe*, Edward Elgar Publishing.
- Low, George S., David W. Cravens, Ken Grant, and William C. Moncrief. 2001. "Antecedents and Consequences of Salesperson Burnout." *European Journal of Marketing* 35(5/6): 587-611.
- Malik, N. 2011. "Study of Job Satisfaction Factors of Faculty Members at University of Baluchistan." *International Journal of Academic Research* 3(1): 267-72.
- Maroco, João, and Teresa Garcia-Marques. 2006. *Qual a Fiabilidade Do Alfa de Cronbach? Questões Antigas e Soluções Modernas?*
- Marques, Patricia. 2019. "BURNOUT E TRAUMA PSICOLÓGICO EM ENFERMEIROS EM CONTEXTO HOSPITALAR." ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO.
- Marzo, Roy Rillera et al. 2022. "Demographic and Work-Related Factors Associated with Burnout, Resilience, and Quality of Life among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic: A Cross Sectional Study from Malaysia." *Frontiers in Public Health* 10.
- Maslach, C., and J. Goldberg. 1998. "Prevention of Burnout: New Perspectives." *Applied and Preventive Psychology* 7: 63-74.
- Maslach, C., and S. E. Jackson. 1981. "Maslach Burnout Inventory Manual." *Consulting Psychology Press*.
- Maslach, C., S. E. Jackson, and M. P. Leiter. 1996. "Maslach Burnout Inventory Manual." *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., S. E. Jackson, and M. P. Leiter. 1996. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd ed. Palo Alto: CA: Consulting Psychologist Press.

- Maslach, Christina, and Susan E. Jackson. 1981a. "The Measurement of Experienced Burnout." *Journal of Organizational Behavior* 2(2): 99–113.
- . 1981b. "The Measurement of Experienced Burnout." *Journal of Organizational Behavior* 2(2): 99–113.
- . 1985. "The Role of Sex and Family Variables in Burnout." *Sex Roles* 12(7–8): 837–51.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, and Michael P. Leiter. 2001. "Job Burnout." *Annual Review of Psychology* 52(1): 397–422.
- McDonald, L. 2003. *Tolley's Managing Fixed-Term and Part-Time Workers: A Practical Guide to Employing Temporary and Part-Time Staff*. London: London: Reed Elsevier (UK) .
- Miralles, Qian. 2021. "Analysis of the Job Satisfaction Regarding the Type of Contract." University of Barcelona.
- Mitlacher, Lars W. 2008. "Job Quality and Temporary Agency Work: Challenges for Human Resource Management in Triangular Employment Relations in Germany." *The International Journal of Human Resource Management* 19(3): 446–60.
- Mohammed, Safura, Ahmed Azumah, and Rebecca Tetteh. 2017. *An Empirical Study of the Role of Demographics in Job Satisfaction of Sunyani Technical University Staff*.
- Moreno-jimenez, B, and C. Puente. 1999. *El Estrés Asistencial En Los Servicios de Salud*. In M. A. Simón (Ed.), *Manual de Psicología de La Salud. Fundamentos, Metodología y Aplicaciones*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Mucci, Nicola et al. 2019. "Migrant Workers and Psychological Health: A Systematic Review." *Sustainability* 12(1): 120.
- Murad, Mohammad, Nurul Zayed, and Abu Mukul. 2013. "A Study on Job Satisfaction: Focus on Bankers of Bangladesh." *European Journal of Business and Management* 5(17).
- Murcho, Nuno Álvaro Caneca, and José Eusébio Palma Pacheco. 2021. "Caracterização Do Burnout Em Profissionais de Saúde Em Portugal: Um Artigo de Revisão." *Psique XVI*, nº1.
- "OECD (2001), Employment Outlook, Organisation for Economic Co-Operation and Development, Paris."
- Ogresta, Jelena, Silvia Rusac, and Lea Zorec. 2008. "Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers." *Croatian medical journal* 49(3): 364–74.
- Piccitto, Giorgio, and Maurizio Avola. 2023. "Migrant and Satisfied? The Ethnic Gap in Job Satisfaction in the Italian Labor Market." *MIGRATION LETTERS* 20(2): 137–47.
- Pietrzyk, U. 2004. "Evaluation of Different forms of Employment with Regard to the Development of Vocational Competence and Health." *Arbeiten und Lernen [Working and learning]*: 149–243.
- Pina e Cunha, Miguel et al. 2010. *Manual de Gestão de Pessoas e Do Capital Humano*. 2nd ed. ed. Manuel Robalo. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pina e Cunha, Miguel, Arménio Rego, Rita Campos e Cunha, and Carlos Cabral - Cardoso. 2006. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 5th ed. Lisboa: Editora RH.
- Pinha e Cunha, Miguel, Arménio Rego, Rita Campos e Cunha, and Carlos Cabral-Cardoso. 2007. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* . 6th ed. RH Editora.
- Pinto, A. M., M. L. Lima, and A. L. Silva. 2008. *Delimitação Do Conceito de Burnout*, in *Burnout e Engagement Em Contexto Organizacional. Estudos Em Amostras Portuguesas*. eds. M. J. Chambel and A. M. Pinto. Lisboa: Livros Horizonte.
- Pramudita, Annisa, Badri Munir Sukoco, Wann-Yih Wu, and Indrianawati Usman. 2021. "The Effect of Psychological Contract on Job Related Outcomes: The Moderating Effect of Stigma Consciousness." *Cogent Business & Management* 8(1).
- Purcell, John, Kate Purcell, and Stephanie Tailby. 2004. "Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?" *British Journal of Industrial Relations* 42(4): 705–25.
- Rego, Arménio. 2002. *Comportamentos de Cidadania Nas Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Reynaert, C., P. Libert, P. Janne, and N. Zdanowicz. 2006. "A Síndrome de Exaustão Do Prestador de Cuidados Ou Burnout Syndrome." *Síndrome de Exaustão (Burnout)*.
- Richardsen, Astrid M., and Ronald J. Burke. 1991. "Occupational Stress and Job Satisfaction among Physicians: Sex Differences." *Social Science & Medicine* 33(10): 1179–87.
- Richardson, R. J. 1999. *Pesquisa Social - Métodos e Técnicas* . 3rd ed. São Paulo: São Paulo.
- Robinson, Sharon E. et al. 1991. "Nurse Burnout: Work Related and Demographic Factors as Culprits." *Research in Nursing & Health* 14(3): 223–28.
- Roque, J. D. 2008. "Burnout e Percepção Do Absentismo Em Trabalhadores Do Setor Bancário: Contributos Do Modelo Das Exigências -Recursos Do Trabalho." Universidade de Lisboa.
- Santos, Rebeca. 2015. "Burnout: Um Estudo Em Profissionais de Saúde." Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais.
- Santos, Rebecca. 2015. "Burnout: Um Estudo Em Profissionais de Saúde." Instituto Politécnico de Setúbal.
- Satuf, Cibeale. 2015. "A Influência Da Satisfação Laboral No Bem-Estar Subjetivo." UNIVERSIDADE DA BEIRA

INTERIOR.

- Schaufeli, Wilmar B., Michael P. Leiter, and Christina Maslach. 2009. "Burnout: 35 Years of Research and Practice." *Career Development International* 14(3): 204–20.
- Scheel, Tabea Eleonore, Thomas Rigotti, and Gisela Mohr. 2013. "HR Practices and Their Impact on the Psychological Contracts of Temporary and Permanent Workers." *The International Journal of Human Resource Management* 24(2): 285–307.
- Schlosser, Francine, Andrew Templer, and Denise Ghanam. 2006. "How Human Resource Outsourcing Affects Organizational Learning in the Knowledge Economy." *Journal of Labor Research* 27(3): 291–303.
- Scott, K. D., and G. S. Taylor. 1985a. "AN EXAMINATION OF CONFLICTING FINDINGS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ABSENTEEISM: A META-ANALYSIS." *Academy of Management Journal* 28(3): 599–612.
- . 1985b. "AN EXAMINATION OF CONFLICTING FINDINGS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ABSENTEEISM: A META-ANALYSIS." *Academy of Management Journal* 28(3): 599–612.
- Shanock, Linda Rhoades et al. 2010. "Polynomial Regression with Response Surface Analysis: A Powerful Approach for Examining Moderation and Overcoming Limitations of Difference Scores." *Journal of Business and Psychology* 25(4): 543–54.
- Silva, Aline. 2021. "Satisfação Laboral, Engagement e Burnout: Estudo de Caso No Instituto Federal de Mato Grosso Do Sul." Instituto Politécnico do Porto.
- Siqueira, M. M. M. 2008. *Satisfação No Trabalho*. In M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas Do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico*. Porto Alegre.
- Siqueira, Mirlene. 2008. *Medidas Do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. eds. M. Siqueira and A. Tamayo. Porto Alegre: Artmed.
- Smetackova, Irena et al. 2019. "Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools." *Frontiers in Psychology* 10.
- Stephan, W. G., and C. W. Stephan. 2000. "An Integrated Threat Theory of Prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing Prejudice and Discrimination*." *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*: 23–45.
- Svetek, Mojca. 2022. "The Promise of Flexicurity: Can Employment and Income Security Mitigate the Negative Effects of Job Insecurity?" *Economic and Industrial Democracy* 43(3): 1206–35.
- Thomson, Birgit, and Lena Hünefeld. 2021. "Temporary Agency Work and Well-Being—The Mediating Role of Job Insecurity." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(21): 11154.
- Tomaževič, Nina, Anamarija Leben, Polonca Kovač, and Aleksander Aristovnik. 2018. "Excellence in Public Administration: Job Satisfaction as a Factor of Good Administration." *International Journal of Human Resources Development and Management* 18(1/2): 127.
- Tuovinen, T. 2023. "TEMPORARY LABOUR, PROS AND CONS – the Value of It." *Turku University of Applied Sciences*.
- Verhofstadt, Elsy, Hans De Witte, and Eddy Omev. 2007. "Higher Educated Workers: Better Jobs but Less Satisfied?" *International Journal of Manpower* 28(2): 135–51.
- Virtanen, Marianna et al. 2005. "Temporary Employment and Health: A Review." *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–22.
- Wagenaar, AF., and MA. Kompier. 2012. "Can Labour Contract Differences in Health and Work-Related Attitudes Be Explained by Quality of Working Life and Job Insecurity?" *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85(7): 763–73.
- Ward, Melanie E., and Peter J. Sloane. 2000. "Non-Pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction Among Male And Female Academics In Scottish Universities." *Scottish Journal of Political Economy* 47(3): 273–303.
- Warr, Peter. 1994. "A Conceptual Framework for the Study of Work and Mental Health." *Work & Stress* 8(2): 84–97.
- Wilthagen, Ton, and Frank Tros. 2004. "The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets." *Transfer: European Review of Labour and Research* 10(2): 166–86.
- De Witte, Hans, and Katharina Näswall. 2003. "'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries." *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149–88.
- Worrell, Dan L., Wallace N. Davidson, and Varinder M. Sharma. 1991. "Layoff Announcements and Stockholder Wealth." *Academy of Management Journal* 34(3): 662–78.
- Wright, Thomas, and Stevan Hobfoll. 2004. "Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout." *Journal of Business and Management* 9(4).
- Yeh, Ying-Jung Yvonne, Jyh-Jer Roger Ko, Yu-Shen Chang, and Chun-Hsi Vivian Chen. 2007. "Job Stress and Work Attitudes between Temporary and Permanently Employed Nurses." *Stress and Health* 23(2): 111–20.
- Zhang, Ying. 2023. "Disclosing the Relationship between Public Service Motivation and Job Satisfaction in the Chinese Public Sector: A Moderated Mediation Model." *Frontiers in Psychology* 14.