



## INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE (MODELO *BIG FIVE*) NO BURNOUT PROFISSIONAL

**Anabela Coutinho**

Doutoranda da “Universidad Extremadura”.  
Chefe de Secção (empresa Multinacional)  
anabelacoutinho@sapo.pt

*Fecha de recepción: 6 de febrero de 2012*

*Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012*

### RESUMO

Este artigo de investigação intitulado “Influência da Personalidade (modelo Big Five) no *Burnout* Profissional”, pretende estudar a relação dos constructos do modelo teórico dos cinco Factores – “Big Five” — no *Burnout* Profissional, tentando verificar se esta sofre a influência daqueles.

Partindo de uma metodologia quantitativa, concebemos um estudo transversal (“one shot study”) exploratório, descritivo-correlacional e analítico, utilizando como instrumento de recolha de dados um questionário que assenta na estrutura de duas escalas: a do “*Big Five* Inventory” (Personalidade) de John, Donahue & Kentle (1991), adaptado por O.John e Srivastava, (1999), e MBI - GS - Maslach Burnout Inventory-General Survey” (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson,1996), e ainda um questionário para a caracterização sociodemográfica, profissional e institucional, por nós elaborado.

Estes instrumentos foram aplicados a um universo de 422 colaboradores de uma instituição pública, com idades compreendidas entre os 19 anos e os 65 anos, na zona de Coimbra. Relativamente ao género, a amostra é composta por 112 elementos do género masculino (26,5%) e 310 do género feminino (73,5%).

Analisando genericamente os resultados obtidos, constatámos que as características de personalidade variam em função das características sociodemográficas/profissionais, o que confirma a nossa hipótese.

Se o *Burnout* Profissional varia em função das características sociodemográficas/ profissionais, concluímos que só três características socioprofissionais (tempo de serviço, estado civil, categorias profissionais) revelam alguma influência na síndrome *Burnout* Profissional. Além disso, observámos que nenhuma variável sociodemográfica e profissional influencia a dimensão ‘exaustão’. Na dimensão ‘cinismo’, os indivíduos com frequência do ensino básico apresentavam níveis mais elevados. Já os inquiridos com frequência secundária tinham valores mais elevados de Eficácia Profissional, contrariamente ao género feminino, que apresentava valores mais baixos.

No que se refere à possibilidade de existir uma relação entre os cinco factores da personalidade e as três dimensões do *Burnout* Profissional, constatamos que a nossa hipótese foi confirmada.

Por fim, verificámos que há maior valor preditivo dos traços de personalidade nas características sociodemográficas/profissionais do que nos traços de personalidade em relação ao *burnout* profissional; concluímos, assim, que a nossa hipótese foi confirmada.

**PALAVRAS-CHAVE:** Personalidade, Modelo dos cinco factores - “Big Five”, *Burnout* Profissional.



## INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE (MODELO *BIG FIVE*) NO BURNOUT PROFISSIONAL

### ABSTRACT

This investigation article entitled “Influence of the Personality (Big Five model) in Professional Burnout, intends to study the relation of the constructions of the theoretical model of the five Factors “Big Five” in the Professional Burnout.

From a quantitative methodology, we conceive a transversal study (“one shot study”), exploratory, analytical and correlational description, using as an instrument of data collecting a questionnaire based on the structure of two scales: of the Big Five Inventory “(Personality) of John, Donahue & Kentle (1991), adapted by O. John and Srivastava, (1999), and “MBI-GS-Maslach Inventory-General Survey ” (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) and also a questionnaire for the Sociodemographic, professional and institutional characterization, prepared by us.

These instruments had been applied to a universe of 422 collaborators of a public institution, with ages between 19 and 65 years, in the area of Coimbra. Relatively to gender, the sample is constituted by elements of 112 male (26, 5%) and 310 of female (73, 5%).

According to the obtained data, the personality features vary in function of the professional Sociodemographic/professional characteristics, which confirms our hypothesis.

If the Professional *Burnout-varies* according to the sociodemographic characteristics /professionals, we concluded that only three sociodemographic/professional characteristics (years of service, marital status, occupational categories) showed some influence on the *burnout* syndrome. Furthermore, we observed that no sociodemographic and professional variable influences the dimension exhaustion.

In the dimension cynicism, the frequency of individuals with primary education had higher levels. Also, we observed that persons with secondary frequency had higher values in the dimension Professional Effectiveness, contrary to the feminine gender, which showed lower values.

Regarding to the possibility of a relation between the five factors of personality and the three dimensions of burnout, we evidence that our hypothesis was confirmed.

Finally, we found that there is a higher predicative value of the personality traits in sociodemographic characteristics/professional than in personality traits in relation to burnout. Therefore, our hypothesis was confirmed.

**KEY WORDS:** Personality; Five factors Model -“*Big Five*”; Professional Burnout.

### INTRODUÇÃO

Nesta investigação, procura-se analisar a aplicabilidade do instrumento de auto-relato “Big Five Inventory”, de O. John e Srivastava, baseado nos cinco factores da personalidade, e se a personalidade de um indivíduo influencia a sua satisfação profissional. O constructo “personalidade” tem uma vasta diversidade de definições que resultam das várias abordagens teóricas realizadas em diversos momentos históricos, destacando-se o precursor Freud, mais tarde Allport, Cattell e Eysenck, até ao aparecimento do modelo da personalidade em cinco factores. O modelo dos “Big Five” é baseado numa abordagem lexical que pressupõe que as diferenças individuais estão codificadas na linguagem e baseia-se em cinco dimensões da personalidade: Extroversão, Agradabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência. De notar que em âmbito nacional não se encontram evidências de trabalhos científicos envolvendo essas variáveis da Personalidade e respectiva influência no *Burnout* no trabalho. A avaliação da personalidade permite, a recolha de informações dos colaboradores, contribuindo para um aumento do conhecimento do clima social, do funcionamento das equipas do trabalho, ou ainda permitindo identificar factores que levam ao *burnout* ou não, dos profissionais numa organização.

A síndrome de *Burnout* é hoje em dia um dos grandes problemas da sociedade e que está afectar profissionais de diversas áreas. Compreender, identificar e prevenir os factores pessoais que



## AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

determinam o aparecimento desta síndrome é vital. Na última década, com a globalização dos mercados, as organizações vem introduzindo alterações significativas nas relações de trabalho.

Estas alterações têm implicações directas, nos indivíduos, como o aumento da síndrome de *burnout*.

Foi em 1974 que surge pela primeira vez a expressão de *burnout* por Freudenberg, psicólogo

Clínico, para descrever uma síndrome composta por exaustão, desilusão e isolamento em trabalhadores na área da saúde.

Posteriormente, nos anos 80 segue-se uma fase empírica com estudos sistematizados, criação de escalas e estudos psicométricos.

Segundo as abordagens históricas do “*burnout*” foram Christina Maslach e Susan Jackson que em 1981, elaboraram um modelo teórico como também um inventario para a mensuração da síndrome, o Maslach *Burnout Inventory* (MBI) (Souza & Silva, 2002).

A escala analisa as três dimensões de *burnout*: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional.

Actualmente existem três versões desta escala: uma para os profissionais da área da saúde- *Maslach Burnout Inventory -Human Service Survey* (MBI-HSS), educação- *Maslach Burnout Inventory-Student Survey* (MBI-SS) e trabalhadores em geral- *Maslach Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS).

Nos anos 90, este conceito foi alargado a outras áreas profissionais, para além das profissões na área da saúde (Leiter, et al., 2001).

Desde essa época o *burnout* é interesse de investigações científicas, artigos, livros e discussões entre profissionais de várias ocupações.

A síndrome é designada como: stresse laboral, profissional, assistencial, ocupacional, neurose profissional e síndrome de esgotamento (Benevides-Pereira, 2003).

De acordo com Maslach, (cit. por Queirós, 2005), o *burnout* é uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização e diminuição na realização pessoal.

Segundo a “World Health Organization” (1998) o *burnout* é um grande problema no mundo profissional de hoje em dia.

Os efeitos do *burnout* podem prejudicar um indivíduo em três níveis: individual (físico, mental, profissional e social), profissional (atendimento negligente, contacto impessoal, cínico com colegas de trabalho ou clientes) e organizacional (conflito com as hierarquias e colegas de grupo, rotatividade, absentismo, diminuição na qualidade dos serviços). De acordo com Maslach & et al., (1996) a síndrome de *burnout* atinge cada vez mais um maior número de trabalhadores.

Os factores que provocam esta síndrome são a nível organizacional, estilo de liderança, sobrecarga no trabalho expectativas falhadas, conflito de valores e trabalho não reconhecido.

Na opinião de Maslach (cit. por Queirós, 2005), a melhor forma de prevenir este síndrome é promover o compromisso dos profissionais com a organização e estabelecer acções preventivas.

Estas acções devem ser planeadas a longo prazo pelas organizações. Isto implica um investimento no presente para que trará lucros no futuro, tais como por exemplo: formação.

Segundo a mesma autora, as organizações deverão demonstrar reconhecimento e dar um “feedback” positivo a um trabalhador sobre o trabalho executado.

**INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE (MODELO *BIG FIVE*) NO BURNOUT PROFISSIONAL****MÉTODO***Participantes:*

<b>Organização</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
Pública	422		100,0%
<b>Sexo</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
Feminino	310		73,5%
Masculino	112		26,5%
<b>Estado Civil</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
Casado/União de facto	290		68,7%
Solteiro/Viúvo/Divorciado	132		31,3%
<b>Habilitações Literárias</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
< 9º ano	29		6,9%
> 9º ano, <= 12º ano	124		29,4%
>12º ano, <= Licenciatura	90		21,3%
>Licenciatura	179		42,4%
<b>Categoria Profissional</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
encarregado operacional/assistente operacional/auxiliar de acção médico	35		8,3%
assistentes técnicos	143		33,9%
enfermeiros/técnicos de diagnóstico	127		30,1%
coordenadores técnicos/técnicos superiores	98		23,2%
gestores/directores/dirigentes	19		4,5%
<b>Vínculo Profissional/Entidade Pública</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
vínculo precário	62		14,7%
quadro efectivo	360		85,3%
<b>Tempo de Serviço agrupado</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
1 - 10 anos	128		30,3%
11 - 20 anos	121		28,7%
21 - 30 anos	115		27,3%
31 - 40 anos	54		12,8%
>=41 anos	4		,9%
<b>Idade agrupada</b>	<b>Amostra (Número)</b>	<b>total</b>	<b>Percentagem</b>
19 -29 anos	45		10,7%
30 - 39 anos	128		30,3%
40 -49 anos	128		30,3%
50 -59 anos	105		24,9%
>=60 anos	16		3,8%

**Quadro 1** - Distribuição da amostra pelas diferentes variáveis



## AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

As Categorias profissionais diversificadas, na tabela 1:

Categorias profissionais -- Entidade Pública Hospitalar
Dirigentes
Coordenadores Técnicos/Técnicos Superiores
Enfermeiros/Técnicos de Diagnósticos
Assistentes Técnicos
Encarregados operacionais/Assistentes Operacionais/Auxiliares de acção médica

**Tabela 1** - Categorias profissionais da Instituição

*Instrumentos:* Um questionário assente na estrutura de duas escalas “Big five Inventory” (Personalidade) de John, Donahue & Kentle (1991), adaptado por O. John e Srivastava, (1999), “JDI” (Satisfação Profissional) de Warr e Routledge (1969) e a caracterização sociodemográfica.

O *BFI* é composto por quarenta e quatro pequenas frases baseadas nos adjectivos/traços de cada uma das cinco dimensões, numa escala de “Likert” de um a cinco, avaliando apenas os aspectos comportamentais associados às descrições da personalidade (John, 1989). Um (discordo totalmente); 2 (discordo um pouco); 3 (não concordo /nem discordo), 4 (concordo um pouco) e 5 (concordo totalmente).

Os itens das 5 dimensões são as seguintes:

- Extroversão: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36;
- Agradabilidade: 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42;
- Conscienciosidade: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43;
- Neuroticismo: 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39;
- Abertura à experiência: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41, 44.

Os itens invertidos (*reverse*) são os seguintes:

- Extroversão: 6, 21, 31;
- Agradabilidade: 2, 12, 27, 37;
- Conscienciosidade: 8, 18, 23, 43;
- Neuroticismo: 9, 24, 34;
- Abertura à experiência: 35, 41.

Para os 44 itens que constituíam a totalidade da escala de personalidade, o coeficiente de alpha de Cronbach obtido foi de .68, revelador de uma razoável consistência interna dos itens.

O valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) é de .80, remetendo para um valor médio das correlações entre as variáveis (Pestana & Gageiro, 2003).

O MBI-GS- *Maslach Burnout Inventory-General Survey* de Maslach, Schaufeli, Leiter e Jackson (1996) é um instrumento de auto-avaliação para a generalidade dos serviços, aplicável a um largo espectro de ocupações que nos permite avaliar com eficácia a síndrome *burnout*, uma vez que explicita os sentimentos do profissional em relação ao trabalho que desenvolve.

Esta escala é, mais precisamente, um inventário constituído por 16 itens e formado por 3 sub-escalas, organizadas sob o modo de uma escala de tipo Likert, classificadas de 0 a 6.

Permite medir três dimensões da síndrome *burnout*, que são: exaustão emocional e física, cinismo e eficácia profissional. Solicita-se aos questionados que assinalem a frequência com que sentiram as várias situações no trabalho, variando as possibilidades de resposta entre o nunca (0) e o todos os dias (6). Frases curtas são apresentadas ao indivíduo, apresentando cada uma das 3



## INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE (MODELO *BIG FIVE*) NO BURNOUT PROFISSIONAL

dimensões referidas, indicando se descreve /traduz ou não, o seu sentimento perante o trabalho, com valores possíveis de 0 a 30.

A dimensão exaustão emocional e física avalia-se com cinco itens: 1,3,5,11,14.

A dimensão de cinismo tem 5 itens : 2,7,8,13,15.

A dimensão eficácia profissional é composta por 6 itens: 4,6,9,10,12,16.

O coeficiente alfa de Cronbach para o total de 16 itens da escala global do MB-GS obtivemos uma consistência interna de .79, que é uma boa consistência e fiabilidade interna dos itens.

O valor de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) é de .80, remetendo para um valor médio das correlações entre as variáveis (Pestana & Gageiro, 2003).

Procedimento: Em Março de 2008, a investigadora obteve a autorização do autor do Inventário dos *Big Five*, de O. John e Srivastava (1999) para a aplicação da escala. Essa mesma foi utilizada e validade num estudo em 2009.

Em Fevereiro 2011 foi solicitado novamente a utilização do Inventário *Big Five* e a escala do *Maslach Burnout Inventory de General Survey* ao W. Schaufeli e Christina Maslach.

As utilizações de ambas as escalas foram autorizadas pelos autores à investigadora.

Hill e & Hill (2005), recomendam a realização de, no mínimo, três traduções. Estas devem ser realizadas por tradutores independentes, permitindo a detecção de erros e interpretações divergentes de itens ambíguos. Acrescentam que a qualidade das traduções pode ser implementada quando realizadas por equipas de tradutores, eliminando assim idiosincrasias pessoais.

Por isso, a primeira etapa do processo de adaptação dos "Big Five" em 2008 e depois em 2011, do "MBI-GS" foi a tradução respectiva para a língua portuguesa, uma vez que ambas as escalas foram desenvolvidas em língua inglesa. Inicialmente, *BFI* e o *MBI-GS* foram traduzidos pela investigadora. Além dessa tradução preliminar, foram realizadas outras duas, por tradutoras profissionais.

Numa segunda etapa, foram efectuados os pedidos de autorização aos Conselhos de Administração do Centro Hospitalar de Coimbra, e dos Hospitais da Universidade de Coimbra.

O Questionário foi entregue aos responsáveis de departamentos das Instituições, e a recolha foi efectuada mais tarde.

## RESULTADOS

Apresenta-se agora a informação decorrente da análise dos dados:

### **H1- As características de personalidade variam em função das características sociodemográficas;**

Para verificar a influência das variáveis sociodemográficas na Personalidade, efectuámos a análise de regressão múltipla, definindo como variáveis dependentes as características da personalidade e, como variáveis independentes, as características sociodemográficas. Os resultados demonstram que a dimensão Extroversão sofre a influência do sexo e da categoria dirigente; o Neuroticismo é ligeiramente influenciado pelo tempo de serviço e pela idade; a Agradabilidade é influenciada pelo sexo, estado civil e habilitações secundárias; a Conscienciosidade é influenciada pelo sexo e estado civil e, por fim, a Abertura à experiência revela a influência das habilitações literárias a nível de pós-graduação, idade e categoria enfermeiros/técnicos de diagnóstico. Constatámos também que a totalidade dos *BIG FIVE* é influenciada pelo sexo, estado civil e habilitações literárias a nível de bacharelato e licenciatura.

### **H2 – O *Burnout* Profissional varia em função das variáveis sociodemográficas e socio-profissionais (sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, local de trabalho, categoria profissional, tipo de vínculo, tempo de serviço);**



## AFRONTAMIENTO PSICOLOGICO EN EL SIGLO XXI

Verificamos, após análise de regressão múltipla, que só três características socioprofissionais, (tempo de serviço, estado civil, categorias profissionais) revelam alguma influência na síndrome *Burnout* Profissional.

Além disso, concluímos que nenhuma variável sociodemográfica e profissional influencia a dimensão Exaustão.

Os indivíduos com frequência do ensino básico apresentavam níveis mais elevados de cinismo.

Já os indivíduos com frequência secundária tinham valores mais elevados de Eficácia Profissional e o gênero feminino apresentava valores mais baixos nesta dimensão.

**H3 – O *Burnout* Profissional varia em função dos factores de personalidade (Extroversão, Agradabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo, Abertura ao exterior).**

Após tratamento estatístico, os resultados obtidos pela análise de regressão múltipla revelam que só duas dimensões, a Agradabilidade e o Neuroticismo, tinham alguma influência na síndrome.

**H3.1- Existe uma relação entre os cinco factores de Personalidade e as dimensões do *Burnout* Profissional .**

Concluímos, após regressão múltipla, que as dimensões Exaustão emocional e Cinismo sofrem influência do Neuroticismo, enquanto a Eficácia Profissional é influenciada pela Abertura à experiência, Agradabilidade e Conscienciosidade. O resultado revela que a nossa hipótese foi confirmada.

**H4- As variáveis dos traços de personalidade apresentam maior valor preditivo na burnout com o trabalho do que as variáveis sócio demográficas.**

Constatámos, após a análise de regressão, que a nossa hipótese foi confirmada, porque existe maior valor preditivo por parte dos traços.

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Os resultados demonstram que a dimensão Extroversão sofre a influência do sexo e da categoria dirigente; o Neuroticismo é ligeiramente influenciado pelo tempo de serviço e pela idade; a Agradabilidade é influenciada pelo sexo, estado civil e habilitações secundárias; a Conscienciosidade é influenciada pelo sexo e estado civil e, por fim, a Abertura à experiência revela a influência das habilitações literárias a nível de pós-graduação, idade e categoria enfermeiros/técnicos de diagnóstico. Constatámos também que a totalidade dos *BIG FIVE* é influenciada pelo sexo, estado civil e habilitações literárias a nível de bacharelato e licenciatura.

Concluímos que só três características socioprofissionais, (tempo de serviço, estado civil, categorias profissionais) revelam alguma influência na síndrome *Burnout* Profissional.

Verificamos, que as dimensões Exaustão emocional e Cinismo sofrem influência do Neuroticismo, enquanto a Eficácia Profissional é influenciada pela Abertura à experiência, Agradabilidade e Conscienciosidade.

Por fim, observamos maior valor preditivo dos traços em relação ao *burnout* profissional.

## BIBLIOGRAFIA

- Adams, J.S. (1965). Inequity in social Exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299. New York: Academic Press.
- Allport, G.W. (1937). *Personality - A Psychological Interpretation*. New York: Holt.
- Benvides-Pereira, A. (2002). *BURNOUT: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. Casa do Psicólogo, São Paulo.
- Cattell, R.B. (1946). *The description and measurement of personality*. Yonkers, New York: world books.

**INFLUÊNCIA DA PERSONALIDADE (MODELO BIG FIVE) NO BURNOUT PROFISSIONAL**

- Costa, P.T. & Mc Crae, R.R. (1992). Revised Neo-Personality Inventory (NEO\_PI\_R) Five-Factor Personality (NEO-FI) Professional Manual. Odessa, FL: *Psychological Resources*.
- Eysenck, H.J. (1947). *Dimensions of Personality*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Eysenck, H.J. (1993). The Structure of Phenotypic personality Traits: Comment, *American Psychologist*, (12), 1299-1300.
- Fiske, D.W. (1947). Consistency of the factorial structures of personality ratings from different sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 44, 329-344.
- Freudenberger, H.J. (1974). *Staff burn-out*. *Journal of Social Issues*, 30 (1): 159-165.
- Hill, M.M. & Hill, A. (2005). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement and theoretical perspectives personality. In L.A. Pervin & O. John (Eds.), *Handbook of personality theory and research* (pp.102-138). New York : Guilford Press.
- Leiter, M., & Maslach, C. & Schaufeli, W. (2001). *Job Burnout*. *Annual review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., Kackson, S.E., & Leiter, M.P. (1996). *Maslach burnout inventory manual* (3rd editions). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Mc Crae, R.R. John, O.P. & Costa, P.T. (1992). An Introduction to the five factor model and its applications. Special Issue: The five factor model. Issued and applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-210.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N. (2000). *Análise de dados para ciências sociais: a complementariedade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo, LDA
- Queirós, Paulo (2005). *Burnout: no trabalho e conjugal em enfermeiros portugueses*. Coimbra: Sinais Vitais.
- Sousa, W.C. & Silva, A. (2002). *A influência de factores de personalidade e de organização do trabalho no burnout em profissionais de saúde*. *Revista estudos de psicologia*, 19 (1), 37-48.
- Tupes, E.C. & Christal, R.E. (1992). Recurrent Personality Factors based on traits. *Journal of Personality*, 60, 225-252.
- World Health Organization (1998). Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders: *Staff Burnout*. In Geneva Division of Mental Health, 91-110.