

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Burnout e Felicidade: Inter-relações e diferenças grupais  
em função da idade e do setor de atividade**

**João Pedro de Almeida Santos**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DOS RECURSOS HUMANOS,  
DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES**

**2023**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Burnout e Felicidade: Inter-relações e diferenças grupais  
em função da idade e do setor de atividade**

**João Pedro de Almeida Santos**

**Dissertação orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DOS RECURSOS HUMANOS,  
DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES**

**2023**

## **Agradecimentos**

Em primeiro lugar, quero agradecer aos meus pais e irmãos por todo o apoio incondicional, conselhos e ajuda que me deram ao longo de todo o meu percurso universitário.

À minha avó Isabel por todas as velas de oração que acendeu antes de exames ou de apresentações importantes.

À Faculdade de Psicologia em geral por me ter acolhido e formado não só enquanto psicólogo, mas também enquanto pessoa e membro ativo da sociedade. Todo o meu percurso universitário foi – e sempre será – uma fase marcante na minha vida.

Gostaria também de agradecer a todos os colegas com quem partilhei esta experiência, principalmente à Carlota Baila por 5 anos de amizade incondicional nos quais criámos memórias e momentos que carregarei comigo para sempre.

Por fim, mas não menos importante, agradeço a todos os professores – principalmente ao professor Manuel Rafael por ter orientado a minha tese de mestrado - que me lecionaram e transmitiram todo o seu conhecimento para que, a partir de agora, possa também eu ser um porta-estandarte desta bela ciência que é a psicologia.

A todos vocês, um muito obrigado!

## Índice

<b>Resumo</b>	<b>6</b>
<i>Abstract</i>	<b>7</b>
<b>1. Introdução</b>	<b>8</b>
1.1. A saúde mental dos trabalhadores no mercado atual	8
1.2. Burnout	11
1.3. Felicidade	14
1.4. Diferenças geracionais no local de trabalho	15
1.5. Setor de atividade	17
1.6. Objetivos e hipóteses	17
<b>2. Método</b>	<b>18</b>
2.1. Amostra	18
2.2. Instrumentos	18
2.2.1. Maslach Burnout Inventory – General Survey	18
2.2.2. Oxford Happiness Questionnaire	19
2.3. Procedimento	19
<b>3. Resultados</b>	<b>19</b>
3.1. Análise Correlacional	19
3.2. Comparação de grupos	21
3.2.1. ANOVA a 1 fator	21
3.2.2. Teste t-student	22
<b>4. Discussão</b>	<b>23</b>
<b>Referências</b>	<b>28</b>

## **Índice de Tabelas**

<b>Tabela 1</b> - Correlações de Pearson entre o Burnout, as suas 3 subescalas e a Felicidade	<b>20</b>
<b>Tabela 2</b> – Comparação entre os indivíduos da geração Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z no burnout e na felicidade	<b>22</b>
<b>Tabela 3</b> – Comparação entre os setores de atividade Privado e Público no burnout e na felicidade	<b>23</b>

### **Resumo**

O presente estudo tem como objetivo investigar a relação existente entre o burnout e a felicidade. Desta forma, para medir os níveis de burnout dos participantes, foi utilizado o MBI-GS traduzido para a sua versão portuguesa ao passo que a felicidade foi medida através do Oxford Happiness Questionnaire também ele traduzido para a sua versão portuguesa. Para além disto, o presente estudo também se debruça sobre possíveis diferenças existentes entre grupos de gerações e de setor quanto aos níveis de burnout e felicidade. Os resultados demonstram que existe uma correlação negativa e significativa entre o burnout e a felicidade – ou seja – quando o primeiro aumenta a segunda diminui e vice-versa. Pelo contrário, não foi encontrada nenhuma diferença nos níveis de burnout nem de felicidade entre nenhum dos 4 grupos de gerações (Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z) nem entre os grupos de setor (Privado e Público).

**Palavras-Chave:** burnout, felicidade, MBI-GS, Oxford Happiness Questionnaire, diferenças geracionais, setores de atividade

### **Abstract**

The present study aims to investigate the relationship between burnout and happiness. Thus, the MBI-GS translated into its Portuguese version was used to measure participants' burnout levels, while happiness was measured using the Oxford Happiness Questionnaire, also translated into its Portuguese version. In addition, the present study also looks at possible differences between generational groups and sectors in terms of burnout and happiness levels. The results demonstrate that there is a negative and significant correlation between burnout and happiness – that is – when the first increases, the second decreases and vice versa. On the contrary, no difference was found in burnout or happiness levels between any of the 4 generation groups (Baby Boomers, Generation X, Generation Y and Generation Z) nor between the sector groups (Private and Public).

**Keywords:** burnout, happiness, MBI-GS, Oxford Happiness Questionnaire, generational differences, sectors of activity

## **1. Introdução**

### **1.1. A saúde mental dos trabalhadores no mercado atual**

A saúde – física e mental – é um bem absolutamente imprescindível para a vida de todos nós. Segundo a OMS, saúde é muito mais do que apenas a ausência de doença definindo-a como: “Um estado de satisfação física e mental no qual um indivíduo é capaz de trabalhar de forma produtiva e de contribuir positivamente para a sua comunidade” (Chopra, 2009). Mais especificamente, a mesma organização (OMS) assume que saúde mental inclui: “A capacidade de um indivíduo de utilizar estratégias de coping para dar resposta às necessidades internas e externas tais como às funções no local de trabalho” demonstrando a relação existente entre saúde mental e produtividade dos Colaboradores (Chopra, 2009).

Assim, a saúde mental dos trabalhadores – bem como a sua recuperação, no caso de a mesma ter sofrido uma deterioração – é um tema cada vez mais importante no seio das organizações do mundo ocidental (Lakeman, 2010). Governos em todo o mundo têm implementado iniciativas para proteger os seus trabalhadores contra possíveis ameaças à sua saúde que existam no seu local de trabalho (Sabin-Farrell e Turpin, 2003).

Estas ameaças revelam-se sob a forma de stressores (Sabin-Farrell e Turpin, 2003) sendo que estes podem surgir devido a uma multiplicidade de fatores relacionados com a função desempenhada, com as características da organização e com as suas exigências para com os seus Colaboradores (Borrill et al., 1998); a carga de trabalho (Wheeler, 1998); o ambiente de trabalho (Briner, 2000) e as características individuais de personalidade (Zellars et al., 2000).

A presença destes stressores – quando fora de controlo – pode levar ao surgimento de “lesões morais”. “Lesão moral” é um termo utilizado para definir stress psicológico originado por ações – ou falta delas – que violem o código ético e/ou moral de alguém

(Greenberg, 2020). Apesar de não constituir uma psicopatologia, pode levar ao desenvolvimento das mesmas tais como: depressão, stress pós-traumático, ideação suicida e, mais comum, burnout devido à presença de pensamentos negativos sobre a imagem e capacidade do indivíduo (Greenberg, 2020).

Infelizmente, estes stressores – e consequentes psicopatologias associadas - serão cada vez mais comuns no futuro devido à constante globalização que se tem demonstrado um fator na criação de desigualdades acentuadas entre as várias classes sociais levando a que as mais desfavorecidas sejam cada vez mais marginalizadas e sobrecarregadas (Chopra, 2009).

Contudo, as classes mais desfavorecidas não são as únicas a sofrerem consequências psicológicas devido à globalização uma vez que a mesma é uma das responsáveis pela possibilidade de uma pandemia à escala global tal como aconteceu no início de 2020. Desde o início da pandemia de COVID-19 que estes stressores se têm intensificado principalmente nos trabalhadores da área da saúde devido à exaustão dos seus limites tanto de recursos como de capacidade para continuar a prestar um serviço digno e de qualidade (Søvold et al., 2021). As alterações radicais nos turnos, tarefas e na intensidade e quantidade contribuem para um ambiente de trabalho stressante que, por sua vez, pode leva ao surgimento de burnout quando exposto a este mesmo ambiente por longos períodos (Søvold et al., 2021).

Contudo, nem só os trabalhadores da área da saúde foram afetados pelas mudanças laborais radicais que se verificaram durante este período histórico nem, consequentemente, os únicos a desenvolverem síndrome de burnout. Guller et al. (2021) concluíram que durante a pandemia os trabalhadores que desempenharam as suas funções através de um regime remoto experimentaram níveis elevados de burnout bem

como outros problemas de saúde física como dores de costas e incrementos acentuados do peso corporal.

O aparecimento de burnout deve-se às mudanças que este novo regime de trabalho trouxe à realização do mesmo. Guller et al. (2021) analisaram as mudanças que surgiram com o teletrabalho durante a pandemia e concluíram que com o mesmo, certos limites antes obrigatórios deixaram de existir. Uma das mudanças que mais afetou os trabalhadores neste regime foi o aumento do número de horas de trabalho diárias tendo 19.6% dos trabalhadores que participaram no estudo reportado que passaram a trabalhar mais 3h adicionais (Guller et al., 2021); os trabalhadores viram também reduzidas as suas pausas e verificaram um aumento nos sentimentos de solidão e de tédio (Guller et al., 2021). Tudo isto levou, conseqüentemente, ao aumento em número e em intensidade dos stressores o que – como foi visto anteriormente – levou à diminuição da saúde mental e física dos trabalhadores e ao aumento do burnout (Guller et al., 2021).

Congruentemente, Russell (2020) afirma que trabalho remoto provou ser um grande desafio devido - em primeiro lugar - à situação incomum que atravessávamos e – em segundo – devido às mudanças no modo de realizar as funções laborais. Tudo isto elevou o grau de exigência e agravou as conseqüências psicológicas associadas – ansiedade, depressão e burnout (Isaacs Russell, 2020).

Assim, resumindo este capítulo inicial, podemos afirmar que a saúde mental dos trabalhadores é crucial na sua produtividade e satisfação no local de trabalho. Bubonova et al. (2017) relatam que a taxa de absentismo no trabalho é 5% maior em trabalhadores com problemas de saúde mental. A abstinência pode levar a uma sobrecarga dos trabalhadores uma vez que verificarão um acumular de tarefas, um aumento da carga de trabalho e redução das condições do mesmo sendo esta a receita perfeita para o aparecimento de burnout (Bubonova et al. 2017).

Em suma, saúde mental afetada leva a menos satisfação no local de trabalho, que por sua vez agrava as condições a que um trabalhador está sujeito levando – por fim – ao surgimento do – cada vez mais comum e grave – burnout.

## **1.2. Burnout**

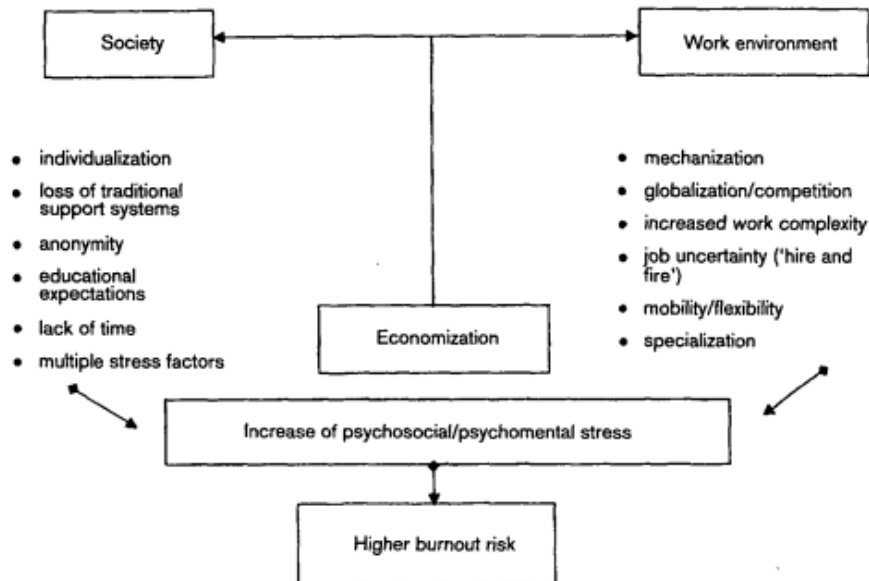
O burnout apresenta mais do que uma definição na literatura, mas a mais aceita pela maioria da comunidade científica é a de Maslach e Jackson (1981). Nesta definição, o burnout refere-se a uma síndrome de exaustão emocional e de cinismo no qual os trabalhadores afetados experienciam níveis elevados de stress no trabalho e, portanto, sentem que não são capazes de dar resposta às exigências que lhes são apresentadas nem de se apresentarem no ápice das suas capacidades psicológicas (Maslach e Jackson, 1981).

É uma síndrome cada vez mais comum atualmente devido à globalização sendo mais frequente nos países industrializados (Weber e Jaekel-Reinhard, 2000). Como foi visto no capítulo anterior – A saúde mental dos trabalhadores no mercado atual – a globalização promove a criação de desigualdades levando as classes mais desfavorecidas a experimentarem elevados níveis de stress, que levam ao burnout (Chopra, 2009). No entanto, não só as classes mais desfavorecidas podem desenvolver esta síndrome sendo que mudanças no local de trabalho como (1) o uso de novas tecnologias; (2) a grande competição existente no mercado de trabalho atual e (3) a necessidade de se produzir mais e mais rápido evitando desperdícios, representam um peso muito grande sobre o bem-estar físico e mental dos trabalhadores (Pêgo e Pêgo, 2016). Estas mudanças podem afetar todos os trabalhadores independentemente da sua área, função, nível de especialização e hierarquia (Weber e Jaekel-Reinhard, 2000).

O esquema seguinte – retirado de Weber e Jaekel-Reinhard, 2000 – permite perceber melhor os diferentes tipos de stressores que podem existir no local de trabalho

devido ao mercado económico atual e, ao mesmo tempo, organizá-los em categorias que – ao interagirem entre si – aumentam o risco de desenvolver a síndrome de burnout.

**Figura 1.** Burnout: uma interação entre a sociedade e o ambiente de trabalho



*Nota:* Adaptado de Weber e Jaekel-Reinhard, (2000)

Como qualquer outra síndrome e/ou doença física e/ou psicológica, o burnout apresenta um conjunto de sintomas que alertam para a possível presença do mesmo (VanYperen et al., 1992). Os sintomas mais comuns – descritos em toda a literatura sobre o tema – são: (1) a exaustão emocional; (2) a despersonalização e (3) objetivos pessoais reduzidos (Maslach e Jackson, 1986).

- Exaustão emocional – sensação de vazio, ausência de energia após interações e falta de força para continuar
- Despersonalização – atitudes negativas, frias e cínicas
- Objetivos pessoais reduzidos – sensação de pouco sucesso pessoal normalmente seguido de sensações de pouca competência e baixa autoestima

Após a identificação da presença destes ou mais sintomas que estejam diretamente relacionados com o burnout é importante realizar-se um diagnóstico fidedigno a fim de se averiguar – com total certeza – que estamos perante tal síndrome.

Diagnósticos da síndrome de burnout são normalmente realizados com o uso de um questionário específico para o efeito como é o caso do MBI-GS (Schaufeli et al., 1996). No passado, instrumentos semelhantes reportaram uma prevalência de burnout em 30% dos professores e 10% dos trabalhadores da área da saúde (Weber e Jaekel-Reinhard, 2000).

Estes valores demonstram bem a verdadeira dimensão de um prolema tão grave e cada vez mais comum como é o burnout e todo o caminho que ainda temos de percorrer para – preferencialmente – o eliminarmos.

No entanto, uma das maiores dificuldades na erradicação e controlo do burnout prende-se com o seu diagnóstico muitas vezes difícil devido à falta de identificadores específicos uma vez que se sobrepõem a outras psicopatologias (Bakusic et al., 2017). De facto, estudos demonstram uma correlação significativa e positiva entre o burnout e a depressão major levantando a hipótese de a segunda ser uma consequência de um estado muito avançado da primeira (Taylor & Milliar, 2016).

No mesmo sentido, Bakusic et al. (2017) levantam a hipótese de o burnout e a depressão representarem fases diferentes do processo de stress devido às semelhanças qualitativas que apresentam nos seus sintomas como a exaustão emocional – burnout – e a anedonia – depressão.

Contudo, o mesmo estudo evidencia diferenças entre ambos ao nível epigenético, mais especificamente, nos padrões de metilação do ADN de genes específicos que podem servir como biomarcadores de burnout (Bakusic et al., 2017).

Para além da depressão, o burnout apresenta também características semelhantes à ansiedade uma vez que o ambiente de trabalho pode muitas vezes originar respostas ansiosas e comportamentos de evitamento (Koutsimani et al., 2019).

Contudo, Koutsimani et al. (2019) afirma que as relações entre o burnout, a depressão e a ansiedade ainda não são totalmente compreendidas e que estudos longitudinais terão de ser feitos a fim de se perceber as verdadeiras relações existentes e, conseqüentemente, a verdadeira extensão e impacto que o burnout pode ter na saúde mental e felicidade dos que sofrem com o mesmo.

### **1.3. Felicidade**

Desde sempre que a definição de felicidade tem sido alvo da curiosidade e estudo humano. Muitos foram os filósofos e investigadores que durante os anos classificaram a felicidade como algo de extremo valor e que a busca pela mesma engloba a busca por todas as outras necessidades básicas da vida (Diener et al. 2009).

As definições mais hedónicas de felicidade envolvem sentimentos de prazer e julgamentos de satisfação, bem-estar eudemónico, auto validação e auto atualização (Fisher, 2010). No entanto, tais definições foram mais tarde atualizadas devido à diferença clara que existe entre o bem-estar e a felicidade eudemónica sendo que o primeiro se refere à obtenção de prazer e ausência de dor e a segunda à descoberta do significado da vida (Ryan e Deci, 2001).

Atualmente, a felicidade é vista como muito mais do que apenas a obtenção de prazer e satisfação individuais possuindo ramificações para as todas as áreas da vida de uma pessoa (Clarke et al., 2008). Seligman (2002) apresenta a teoria da *felicidade autêntica* em que a mesma é alcançada diariamente através da cultivação das características e competências positivas individuais no amor, no trabalho e no seu tempo pessoal.

De facto, nas últimas décadas têm-se identificado diversos componentes da felicidade que incluem: (1) o bem-estar subjetivo (avaliação global da sua vida); (2) satisfação com aspetos importantes da vida (casamento, trabalho, etc...); (3) afeto positivo (presença de emoções positivas) e (4) níveis baixos de negatividade (ausência de emoções negativas) (Diener et al., 2009).

Contudo, a felicidade é alcançada de formas distintas dependendo de vários fatores tais como a idade e o ambiente no qual uma pessoa está inserida (Helliwell et al. 2019). Muitos estudos têm demonstrado que a felicidade apresenta uma curva em forma de “U” ao longo da vida atingindo o seu mínimo por volta dos 50 anos voltando a subir após este período (Helliwell et al. 2019). A felicidade de uma pessoa com 60 anos ou mais beneficiará muito mais de uma comunidade coesa e unida do que uma pessoa mais nova uma vez que a sua saúde física está mais debilitada e, portanto, as suas interações sociais representam uma parte muito maior do seu dia a dia (Helliwell et al. 2019).

De facto, a definição de felicidade vai-se alterando ao longo da vida sendo que pessoas mais novas associam felicidade a excitação, diversão e aventura, os indivíduos mais velhos associam-na a calma, paz e tranquilidade sendo que esta mudança acontece devido a uma perspetiva de vida mais focada no presente e não no futuro (Mogilner, Kamvar e Aaker, 2011).

#### **1.4.Diferenças geracionais no local de trabalho**

Muita da literatura académica assume a existência de diferenças geracionais entre trabalhadores no seu local de trabalho e que o melhor conhecimento destas mesmas diferenças é uma peça chave na melhoria dos seus processos de (1) recrutamento e retenção de talento, (2) gestão, (3) comunicação, (4) motivação, (5) comprometimento dos trabalhadores e (6) resolução de problemas (Denker et al., 2008). Por outro lado, o

facto de não se reconhecerem estas diferenças pode levar a resultados negativos para a organização em todos os aspetos mencionados (Dittman, 2005).

Contudo, literatura mais recente vem sugerir que apesar de existirem diferenças entre gerações no local de trabalho, o efeito das mesmas não é significativo e/ou que, muitas vezes, ficam sujeitas a estereótipos construídos *à priori* conferindo assim pouca validade e utilidade no processo de tomadas de decisão (Lyons, Kuron e Schweitzer, 2015).

No entanto, é reconhecido que indivíduos de certas gerações são mais propícios a apresentarem certas características e valores do que indivíduos de outras gerações e que as mesmas têm impacto num ambiente multigeracional (Jones, Murray e Tapp, 2018).

Apesar disto, é possível que as gerações mudem certas características e se adaptem ao novo ambiente e/ou cultura em que vivem. Num estudo transversal, foram inquiridos trabalhadores de 2 grupos etários: 27-40 anos e 41-65 anos, em dois momentos diferentes: 1974 e 1999. Ambos os grupos reportaram que o sentimento de orgulho no seu trabalho era menos importante para um trabalhador em 1999 do que em 1974 (Smola e Sutton, 2002).

Devido a tudo isto, é necessária mais investigação à volta do tema das diferenças geracionais a fim de se confirmar – ou por outro lado – desmistificar os estereótipos verificando-se assim que as diferenças se devem a outros fatores como a fase de vida e/ou a idade e não devido aos *cohorts* geracionais (Jones, Murray e Tapp, 2018).

Seja qual for o caso, cabe às organizações conhecerem os seus trabalhadores e proporcionarem um ambiente de trabalho adequado a todos podendo desenvolver programas de formação, treinos de diversidade geracional e desenvolver meios de comunicação alinhados com as preferências de todas as gerações presentes (Kapoor e Solomon, 2011).

### **1.5. Setor de atividade**

Satisfação no trabalho pode ser definida como um estado de prazer emocional que advém da realização das funções e tarefas laborais existindo discussões sobre qual dos setores - público ou privado – é mais eficaz nesta questão (Kumari e Pandey, 2011).

Estes dois setores são muitas vezes comparados entre eles quanto à sua efetividade organizacional (EO) esperando-se que – dadas as semelhanças entre ambos – a efetividade de um se verifique no outro (Parhizgari e Gilbert, 2004). Esta análise simplista não apresenta bons resultados uma vez que nem todas as medidas de EO são apropriadas para se aplicar a ambos os setores (Parhizgari e Gilbert, 2004).

Isto acontece porque os setores privado e público apresentam alguns valores diferentes o que, conseqüentemente, indica que alguns trabalhadores estarão mais bem preparados para construir uma carreira em apenas um deles (Lyons, Duxbury e Higgins, 2006). No setor privado, os trabalhadores valorizam mais o trabalho de excelência enquanto no público se focam mais nas contribuições que fazem para uma sociedade otimizada, sendo por isso de extrema importância saber que tipo de trabalhadores estão mais alinhados com o setor de atividade no qual se insere a organização uma vez que facilita e melhora os processos de recrutamento e de retenção de talento (Lyons, Duxbury e Higgins, 2006).

### **1.6. Objetivos e hipóteses**

O objetivo deste estudo é analisar a relação existente entre o burnout e a felicidade assim como a existência de diferenças intergrupais de idade e de setor de atividade no que toca aos seus níveis de burnout e de felicidade.

Assim, levantam-se as seguintes hipóteses:

1. Existe uma relação entre o burnout e a felicidade
  - 1.1. Existe uma relação entre a exaustão emocional e a felicidade

- 1.2. Existe uma relação entre o cinismo e a felicidade
- 1.3. Existe uma relação entre a eficácia no trabalho e a felicidade
2. Existe uma diferença entre os grupos de idade no burnout e na felicidade
3. Existe uma diferença entre os grupos de setor no burnout e na felicidade

## **2. Método**

### **2.1. Amostra**

A amostra do presente estudo é composta por 100 trabalhadores de diferentes áreas e setores – privado e público. As idades variaram entre os 17 e os 77 anos de idade ( $M = 36,8$ ;  $DP = 12,2$ ).

Este questionário incluía 3 partes. A primeira parte continha o consentimento informado que garante a confidencialidade dos participantes bem como a sua vontade em participar neste estudo. A segunda e terceira partes correspondiam cada uma a uma escala de avaliação das duas variáveis em estudo – *burnout* e felicidade – correspondentemente.

### **2.2. Instrumentos**

#### **2.2.1. Maslach Burnout Inventory – General Survey**

Para analisar o burnout foi utilizada a escala MBI-GS (Maslach Burnout Inventory – General Survey) de Schaufeli et al. (1996). Esta escala foi criada devido à natureza pouco satisfatória da escala MBI de Maslach e Jackson (1981) que corria o risco de perder aspetos específicos e importantes relacionados com trabalho, mas que ocorrem fora deste, quando não alterado nem adaptado à profissão do participante em questão (Leiter e Schaufeli, 1996). A escala MBI-GS foi traduzida e adaptada para a população portuguesa por Nunes (1999, citado em: Alves, 2012), possuindo 16 itens com uma escala de Likert que varia de 0 (Nunca) a 6 (Todos os dias) sendo que valores mais altos

indicam maiores níveis de burnout. A escala está ainda dividida em 3 subescalas: (1) Exaustão Emocional; (2) Cinismo e (3) Eficácia no Trabalho.

### **2.2.2. Oxford Happiness Questionnaire**

A felicidade foi analisada utilizando o Oxford Happiness Questionnaire (Hills e Argyle, 2002) traduzido e adaptado para a população portuguesa por Gouveia et al. (2006). A versão original, possui 29 itens sendo que a versão portuguesa acrescenta mais 3 itens à escala de Likert que varia entre 1 (Discordo Completamente) e 6 (Concordo Completamente) sendo que valores mais elevados indicam maiores níveis de felicidade. Os itens 1, 5, 6, 10, 13, 14, 19, 23, 24, 27, 28 e 29 foram invertidos, ou seja, valores mais elevados indicam menos felicidade.

### **2.3. Procedimento**

Os dados para o presente estudo foram recolhidos através da realização de um questionário elaborado no *Google Forms*, disponibilizado online, sendo que foi partilhado nas redes sociais, estando disponível de maio a julho de 2023.

A duração do preenchimento do questionário era cerca de 15 minutos e a participação dos indivíduos foi voluntária, sendo garantida a máxima confidencialidade dos seus dados.

## **3. Resultados**

### **3.1. Análise Correlacional**

De forma a conseguir proceder às correlações de Pearson necessárias para o estudo, realizei uma média de todas as respostas ao questionário MBI-GS de forma a obter uma nova variável – *burnout média*. O mesmo procedimento foi aplicado para obter os resultados correspondentes às suas 3 subescalas mencionadas anteriormente.

O mesmo procedimento da média foi aplicado ao OHQ de forma a poder proceder às correlações de Pearson necessárias, sendo criada uma variável – *felicidade média*.

**Tabela 1 – Correlações de Pearson entre o burnout, as suas 3 subescalas e a felicidade**

	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.
1. burnout	3.61	.79		.89	.81	.68	-.38
2. EE	3.33	1.14	.89		.66	.35	-.39
3. Cinismo	3.81	.99	.81	.66		.35	-.29
4. ET	3.75	.80	.68	.35	.35		-.21
5. felicidade	3.99	.73	-.38	-.39	-.29	-.21	

Os valores médios do burnout ( $M = 3.61$ ;  $DP = .79$ ), EE ( $M = 3.33$ ;  $DP = 1.14$ ), Cinismo ( $M = 3.81$ ;  $DP = .99$ ) e ET ( $M = 3.75$ ,  $DP = .80$ ) presentes na amostra revelam encontrar-se para lá dos padrões considerados normais e saudáveis, sendo que os 3 primeiros apresentam valores elevados em relação aos valores de referência ( $r > 2.43$ ;  $r > 3.20$  e  $r > 2.20$  respetivamente) – ou seja, mais presentes do que o esperado – e o último um valor baixo – ou seja, menos presente do que o esperado ( $r < 4.0$ ) (Mclaurine, 2008).

No caso da felicidade, os valores também se encontram abaixo do esperado uma vez que a média se encontra um pouco abaixo de 4 ( $M = 3.99$ ;  $DP = .73$ ) (happiness survey, s.d.).

No que toca às correlações de Pearson, verifica-se que existe uma correlação negativa e significativa entre o burnout e a felicidade ( $r = -.38$ ;  $p < .01$ ). O mesmo se verificou entre a felicidade e a (1) EE ( $r = -.38$ ;  $p < .01$ ), (2) o Cinismo ( $r = -.29$ ;  $p < .01$ ) e (3) a ET ( $r = -.21$ ;  $p < .01$ ).

## **3.2. Comparação entre Grupos**

### **3.2.1. ANOVA a 1 Fator**

Para analisar as diferenças entre os grupos de idade, procedeu-se à criação de uma nova variável - “Idade\_grupos” – agrupando assim todos os participantes que pertencem à mesma geração.

As gerações apresentadas neste estudo baseiam-se em Dolot (2018) que considera existirem atualmente 5 gerações distintas:

- Geração Silenciosa (1928 – 1944)
- Baby Boomers (1945 – 1965)
- Geração X: (1966 – 1979)
- Geração Y (1980 – 1995)
- Geração Z (1996 – atualmente)

Desta forma, os participantes ficaram distribuídos da seguinte forma:

- Baby Boomers – 7
- Geração X – 23
- Geração Y – 41
- Geração Z - 29

De seguida, realizou-se uma ANOVA de 1 Fator para realizar uma comparação entre os diferentes grupos de idade descritos acima no que aos valores de burnout e felicidade diz respeito. Os resultados são apresentados na tabela abaixo.

**Tabela 2 – Comparação entre os indivíduos da geração Baby Boomers, Geração X, Geração Y e Geração Z no Burnout e na Felicidade**

Grupos		burnout			felicidade		
		M	DP	Sig	M	DP	Sig
Baby Boomers	X	3.85	.89	.77	3.80	.63	.45
Geração X	Y	3.59	.74	.97	4.21	.75	.45
	Z	3.49	.68	.99	3.77	.67	.40
Geração Y	BB	3.40	1.1	.77	4.31	.80	.45
	Y	3.59	.74	.63	4.21	.75	.11
	Z	3.49	.68	.38	3.77	.67	.99
Geração Z	BB	3.40	1.1	.97	4.31	.80	.45
	X	3.85	.89	.63	3.80	.63	.11
	Z	3.49	.68	.94	3.77	.67	.06
Geração Z	BB	3.40	1.1	.99	4.31	.80	.40
	X	3.85	.89	.38	3.80	.63	.99
	Y	3.59	.74	.94	4.21	.75	.06

Como se pode verificar a partir dos valores da tabela 2, não foi encontrada nenhuma diferença significativa entre nenhum dos grupos nem no burnout nem na felicidade ( $p < .05$ ).

### 3.2.2. Teste *t-student*

Para fazer a comparação entre os setores de atividade – Privado e Público – no que aos valores de burnout e felicidade diz respeito, realizou-se um Teste *t-student* para amostras independentes. Os resultados são apresentados na tabela abaixo.

**Tabela 3 – Comparação entre os setores de atividade Privado e Público no burnout e na felicidade**

	Setor	M	DP	t	Sig
burnout	Privado	3.59	.75	-.17	.43
	Público	3.62	.83		
felicidade	Privado	3.99	.71	-.12	.45
	Público	4.00	.76		

Como se pode verificar através dos dados da Tabela 3, não existe nenhuma diferença significativa entre os dois setores de atividade no que ao burnout ( $t = -.17$ ;  $p = .43$ ) ou à felicidade ( $t = -.12$ ;  $p = .45$ ) diz respeito.

#### 4. Discussão

O presente estudo demonstrou não só a relação existente entre o burnout e a felicidade – quanto mais elevados forem os níveis de burnout menor será a felicidade percebida – como evidenciou também outros problemas à volta desta temática.

Começando pelos níveis elevados de burnout e de todas as 3 subescalas que compõem o MBI-GS, revelando falta de estratégias por parte das organizações para lidarem com esta condição. Para ajudar na prevenção do burnout, as organizações devem desenvolver estratégias que definam com clareza o papel e importância de cada colaborador bem como as expectativas que têm para os mesmos (White, 2021).

Contudo, os Colaboradores também têm um papel ativo na prevenção do burnout ao comunicarem claramente as suas expectativas, competências, desejos e métodos de avaliação aos quais serão submetidos aquando da sua contratação e durante toda a sua carreira profissional numa determinada organização (Thomas et al., 2019).

O desenvolvimento de estratégias de prevenção e resolução de burnout devem ser tema central em investigações futuras sobre este tema.

No que toca à segunda hipótese, a mesma não se confirmou. Ao contrário do esperado, não se verificou diferenças entre as gerações nos níveis de burnout nem de felicidade. Isto deixa evidente que existem mais fatores para além da exposição a stressores no local de trabalho que contribuem para o surgimento do burnout – como por exemplo, diferenças individuais ao nível psicológico e fatores culturais. Segundo Zemke et al. (1999) eventos partilhados definem e influenciam uma geração e que os indivíduos dessa mesma geração – apesar de diversos – partilham certas características, valores, pensamentos e comportamentos devido a esses eventos.

Assim, as vivências de gerações mais antigas, podem ter moldado os seus indivíduos de forma que estes se tenham tornado mais resistentes aos stressores apresentados nos seus locais de trabalho e/ou a encontrarem estratégias mais eficientes para lidar com os mesmos. De facto, quando olhamos para o caso dos *Baby Boomers* (1943-1965), conseguimos perceber que estes possuem algumas características que se demonstram antagónicas ao surgimento do burnout – apesar da maior quantidade de anos de exposição ao mesmo. Estes creem que trabalho duro e sacrifício são o preço a pagar pelo sucesso sendo eles os responsáveis pela criação dos ditos *workaholics* (viciados em trabalho) (Tolbize, 2008). Para além disto gostam de trabalho em equipa, apresentam grande lealdade para com os seus superiores hierárquicos, são competitivos, têm extrema confiança no seu trabalho e detestam feedback constante (Tolbize, 2008).

Por outro lado, as gerações mais atuais (Geração Y) demonstram ser mais exigentes, menos focadas no processo e mais no resultado, são *multi-taskers*, procuram flexibilidade e independência dos seus superiores hierárquicos, detestam trabalhos

repetitivos e que não apelam à sua criatividade e são a geração mais dependente de tecnologia (Jones et al. 2018).

Não só as características descritas acima podem ser um fator no aparecimento de burnout em trabalhadores de gerações mais recentes que ainda se encontram em fases precoces das suas carreiras, o próprio mercado atual também apresenta desafios muitas vezes fora do controlo dos trabalhadores e que, portanto, representam um stressor para o qual não há resposta. Alguns destes desafios são: (1) a escassez de trabalho, (2) pouca identificação com as organizações atuais devido à falta de políticas ambientais, (3) pouca possibilidade de personalização pessoal do local de trabalho de forma que este seja mais acolhedor e semelhante às suas casas, e (4) a não possibilidade de trabalho totalmente remoto e online (Haynes, 2011).

O papel das organizações passa por entender estas diferenças e desenvolver estratégias que possibilitem a coexistência entre as diferentes gerações de forma a criar um ambiente de trabalho multigeracional que seja mais resistente às mudanças que se farão sentir no mundo organizacional permitindo, assim, mais e maior sucesso a longo prazo (Twenge e Campbell, 2008).

No que toca à felicidade, também não foram encontradas diferenças entre as diferentes gerações. Isto pode dever-se ao facto de conseguirem extrair da sua vida – incluindo a laboral – tudo o que precisam para se sentirem felizes: excitação e emoção no caso dos mais novos e tranquilidade no caso dos mais velhos (Mogilne, Kamvar e Aaker, 2011). Tomando a vida laboral como um exemplo, as gerações mais recentes podem encontrar no seu primeiro emprego a emoção de um novo desafio e o entusiasmo por começarem a construir a sua vida adulta enquanto as gerações mais antigas podem já pensar nos poucos anos que lhes faltam até à reforma e em como vão ter tempo para aproveitarem a sua vida ao máximo.

No mesmo sentido, a terceira e última hipótese também apresentou resultados antagónicos aos esperados. De facto, a minha hipótese em relação ao setor de trabalho vai completamente contra a literatura sobre o tema que defende que ambos são pilares fundamentais da nossa economia e que, portanto, ambos representam formas positivas de administração sendo muito mais importante o arranjo organizacional que se desenvolve em torno de determinada função com vista à promoção de satisfação no local de trabalho (Kumari e Pandey, 2011). A cultura parece ter impacto no setor de atividade que tem maior potencial de satisfazer os seus colaboradores. No caso da Grécia – contrastado com os exemplos australiano e norte americano –no setor público é onde as condições estão mais alinhadas com os valores sociais do país promovendo assim segurança no trabalho e uma estrutura de progressão e desenvolvimento (Markovits et al. 2007).

Não obstante todas as conclusões apresentadas, existem algumas limitações que devem ser apontadas de forma que – no futuro – estudos mais exaustivos possam ser realizados.

É importante apontar que este estudo se trata de um estudo transversal e que, portanto, os dados foram recolhidos num só momento o que impede a datação de uma possível evolução e/ou flutuação do burnout ao longo do tempo. Para além disso, os dados começaram a ser recolhidos no início do verão, sendo esta uma altura mais calma na qual os trabalhadores já planeiam as suas férias podendo, portanto, representar uma altura menos atribulada e stressante na vida dos mesmos levando-os, conseqüentemente, a terem uma visão mais positiva do seu trabalho e responderem ao questionário de forma enviesada.

O género dos participantes não foi questionado. Contudo, acredito que não compromete o estudo e que a sua ausência se poderia justificar uma vez que impede

segregações e promove as políticas de DEI nas quais as organizações cada vez mais apostam (Scarborough, 2017), poderia ter sido interessante incluir esta questão e verificar se o género tem ou não algum impacto tanto na prevalência de burnout como na felicidade sentida.

Este estudo não investigou o impacto que profissões específicas têm no burnout focando-se apenas no setor das mesmas deixando por confirmar se certas profissões como professores experimentam níveis mais elevados de burnout do que as restantes tal como vem descrito na literatura saúde (Weber e Jaekel-Reinhard, 2000).

Passando para os estudos futuros, seria interessante realizar estudos que percebam não só se de facto existe um impacto do burnout na felicidade sentida em outras áreas que não o trabalho, mas também o porquê de existir este impacto - ou seja – porque é que o burnout ultrapassa os limites do trabalho e afeta a visão que os trabalhadores têm das suas vidas privadas.

Neste seguimento, seria também de elevada importância e pertinência investigar mais a fundo outras problemáticas relacionadas com questões de saúde mental sentidas no local de trabalho como a ansiedade, a depressão e o stress pós-traumático sentido após acidentes de trabalho (MacDonald et al. 2003) e se o burnout é um nível que precede estas psicopatologias – ou seja – se estas são uma evolução do burnout.

O presente estudo contribui para a literatura acerca do burnout e da sua influência na vida dos trabalhadores ao confirmar que este tem de facto um impacto muito grande cuja extensão se alastra para lá do local de trabalho afetando também a vida pessoal dos trabalhadores bem como possíveis medidas que devem ser criadas de forma a diminuir o seu impacto ao criar um ambiente de trabalho mais saudável.

Para além do burnout, apresenta também contributos para a temática das diferenças geracionais no local de trabalho demonstrando que a idade não tem impacto na prevalência do burnout apesar da maior exposição das gerações mais antigas aos ditos stressores.

Por último, contribui também para a desmistificação da superioridade do setor privado no que toca às condições de trabalho e conseqüente maior felicidade dos seus trabalhadores uma vez que não foi encontrada nenhuma relação entre o setor de atividade e os níveis de felicidade sentidos.

### **Referências Bibliográficas**

Alves, V. H. N. V. (2012). *Síndrome de Burnout nos enfermeiros especialistas em enfermagem de reabilitação* [Dissertação de doutoramento, Instituto Politécnico de Viseu]. Reportório do Instituto Politécnico de Viseu. <https://repositorio.ipv.pt/handle/10400.19/1670>

Bakusic, J., Schaufeli, W., Claes, S., & Godderis, L. (2017). Stress, burnout and depression: A systematic review on DNA methylation mechanisms. *Journal of psychosomatic research*, 92, 34-44.

Borrill, C. S., Wall, T. D., West, M. A., Hardy, G. E., Shapiro, D. A., Haynes, C. E., Stride, C. B., Woods, D., & Carter, A. J. (1998). Stress among staff in NHS trusts: final report. UK: University of Sheffield, Institute of Work Psychology, and University of Leeds, Psychological Therapies Research Centre.

- Briner, R. B. (2000). Relationships between work environment, psychological environments and psychological well-being. *Occupational Medicine*, 50, 299 – 303.
- Bubonya, M., Cobb-Clark, D. A., & Wooden, M. (2017). Mental health and productivity at work: Does what you do matter?. *Labour economics*, 46, 150-165.
- Chopra, P. (2009). Mental health and the workplace: issues for developing countries. *International Journal of Mental Health Systems*, 3, 1-9.
- Clark, A., P. Frijters, and M. Shields (2008). Relative income, happiness, and utility: an explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature* 46, 95–144.
- Denker, J.C., Joshi, A. & Martocchio, J.J. (2008). Towards a theoretical framework linking generational memories to workplace attitudes and behaviors. *Human Resource Management Review*, 18, 180-187.
- Diener, E., Kesebir, P., & Tov, W. (2009). Happiness. *Handbook of individual differences in social behavior*, 147-160.
- Dittman, M. (2005). Generational differences at work. *Monitor on Psychology* 36, 54-55.
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-mentor*, 74(2), 44-50.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.

Gouveia, M. J., Mendes, C., Marques, M., & Viana, M. F. (2006). Adaptação portuguesa do Oxford Happiness Questionnaire (Resultados preliminares). *Póster apresentado no VI Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia (Universidade de Évora, Évora, novembro 2006)*.

Greenberg, N., Docherty, M., Gnanapragasam, S., & Wessely, S. (2020). Managing mental health challenges faced by healthcare workers during covid-19 pandemic. *bmj*, 368.

Guler, M. A., Guler, K., Gulec, M. G., & Ozdoglar, E. (2021). Working from home during a pandemic: investigation of the impact of COVID-19 on employee health and productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(9), 731-741.

Happiness Survey (s.d.). *How happy are you?*. Retrieved setembro 5, 2023, from: <https://www.happiness-survey.com/>

Haynes, B. P. (2011). The impact of generational differences on the workplace. *Journal of Corporate Real Estate*, 13(2), 98-108.

Helliwell, J. F., Huang, H., Norton, M. B., & Wang, S. (2019). Happiness at different ages: The social context matters. *Springer International Publishing*, 455-481.

Hills, P., & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and individual differences*, 33(7), 1073-1082.

Isaacs Russell, G. (2020). Remote working during the pandemic: a Q&A with Gillian Isaacs Russell: Questions from the editor and editorial board of the BJP. *British Journal of Psychotherapy*, 36(3), 364-374.

Jones, J. S., Murray, S. R., & Tapp, S. R. (2018). Generational differences in the workplace. *Journal of Business Diversity*, 18(2).

Kapoor, C., & Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide hospitality and tourism themes*, 3(4), 308-318.

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 10, 284.

Kumari, G., & Pandey, K. M. (2011). Job satisfaction in public sector and private sector: A comparison. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 2(3), 222.

Lakeman, R. (2010). Mental health recovery competencies for mental health workers: A Delphi study. *Journal of Mental Health*, 19(1), 62-74.

Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, stress, and coping*, 9(3), 229-243.

Lyons, S. T., Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, 66(4), 605-618.

Lyons, S., Urick, M., Kuron, L., & Schweitzer, L. (2015). Generational differences in the workplace: There is complexity beyond the stereotypes. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(3), 346-356.

MacDonald, H. A., Colotla, V., Flamer, S., & Karlinsky, H. (2003). Posttraumatic stress disorder (PTSD) in the workplace: a descriptive study of workers experiencing PTSD resulting from work injury. *Journal of occupational rehabilitation*, 13, 63-77.

- Markovits, Y., Davis, A. J., & Van Dick, R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International journal of cross cultural management*, 7(1), 77-99.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). MBI: Maslach Burnout Inventory; manual research edition. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Mclaurine, W. D. A. (2008) Correlational Study of Job Burnout and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *School of Psychology: Capella University*.
- Mogilner, C., Kamvar, S. D., & Aaker, J. (2011). The shifting meaning of happiness. *Social Psychological and Personality Science*, 2(4), 395-402.
- Parhizgari, A. M., & Gilbert, G. R. (2004). Measures of organizational effectiveness: private and public sector performance. *Omega*, 32(3), 221-229.
- Pêgo, F. P. L., & Pêgo, D. R. (2016). Síndrome de burnout. *Rev. bras. med. trab*, 171-176.

- Ryan RM, Deci EL. 2001. On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141–66
- Sabin-Farrell, R., & Turpin, G. (2003). Vicarious traumatization: implications for the mental health of health workers?. *Clinical psychology review*, 23(3), 449-480.
- Scarborough, W. J. 2017. “The [Human Resource Management] Revolution Will Not Be Televised: The Rise and Feminization of Human Resource Management and Labor Force Equity.” *Social Currents*, 4(5): 448-461.
- Schaufeli, W.; Leiter, M.; Maslach, C. & Jackson, S. (1996). Maslach Burnout Inventory General Survey. 3-Test Manual (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Psychologists Press.
- Seligman, M. E. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Smola, K. W. & Sutton, C. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363–382.
- Søvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the mental health and well-being of healthcare workers: an urgent global public health priority. *Frontiers in public health*, 9, 679397.

- Taylor, NZ e Millear, PMR (2016). A contribuição da atenção plena para prever o esgotamento no local de trabalho. *Personality and Individual Differences*, 89, 123-128. doi: 10.1016 / j.paid.2015.10.005
- Thomas, C. M., Bantz, D. L., & McIntosh, C. E. (2019). Nurse faculty burnout and strategies to avoid it. *Teaching and Learning in Nursing*, 14(2), 111-116.
- Tolbize, A. (2008). Generational differences in the workplace. *Research and training center on community living*, 5(2), 1-21.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational differences in psychological traits and their impact on the workplace. *Journal of managerial psychology*, 23(8), 862-877.
- VanYperen, N. W., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1992). Communal orientation and the burnout syndrome among nurses 1. *Journal of applied social psychology*, 22(3), 173-189.
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies?. *Occupational medicine*, 50(7).
- Wheeler, H. H. (1998). Nurse occupational stress research 5: sources and determinants of stress. *British Journal of Nursing*, 7, 40 – 43.

White, G. (2021). Burnout: Helping employees avoid & weather the challenges of working from home. *Professional Safety*, 66(5), 16-19.

Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: the role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570 – 1598.

Zemke, R., Raines, C., & Filipczak, B. (1999). *Generations at work: Managing the clash of veterans, boomers, Xers, and nexters in your workplace*. AMACOM, New York. ISBN: 0814404804