



Campus Universitário de Almada
Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada

CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO, BURNOUT E SENTIDO DE HUMOR EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Diogo Moreira, n.º54882
Orientador: Prof. Cristina de Sousa
Coorientador: Prof. Helena Vinagre
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Almada
2022/2023

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DE CÓPIA

O Instituto de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE

Eu, Diogo José Martins Moreira, declaro ser autor deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar o mais profundo agradecimento a todos os que me ajudaram neste percurso e tornaram possível a realização deste trabalho. Apesar dos obstáculos que apareceram pelo caminho, que tornaram a realização deste trabalho mais desafiante, mas fico grato pela experiência e por todos os que me acompanharam durante a mesma.

Um enorme agradecimento à Professora Doutora Cristina de Sousa, por ter aceitado ser minha orientadora e por se manter presente durante todo este processo. Palavras não chegam pela ajuda que deu e que sem a Professora não seria possível este trabalho. Obrigado por confiar em mim e nas minhas capacidades, pelos esclarecimentos e ajuda na procura de novos conhecimentos. Agradeço-lhe profundamente!

À minha mãe, agradeço todo o apoio que me deu nos tempos mais difíceis, nunca tendo saído do meu lado e sendo sempre o meu pilar e o meu exemplo de força e carácter a seguir. Por tudo isto e muito mais devo-lhe todos os agradecimentos do mundo e espero continuar a retribuir tudo o que fez e faz por mim com o maior amor possível.

Aos meus amigos agradeço toda a alegria e momentos que passámos juntos que por vezes me fizeram esquecer da dimensão do trabalho que tinha em mãos, mas que foi parte de uma jornada muito positiva.

Sem todo o apoio das pessoas à minha volta nada disto teria sido possível e é por isso que deixo aqui o meu mais sincero obrigado!

RESUMO

Os construtos estudados, são de grande importância para a performance dos profissionais de saúde, tendo um grande impacto sobre a sua vida pessoal e profissional, o seu estado de saúde e bem-estar geral, sendo por isso pertinente e útil aprofundar-se o conhecimento sobre o mesmo, de modo a poder evitar as circunstâncias negativas que advêm da experiência de baixos níveis de capital psicológico positivo. Para este artigo foram recolhidos dados de 154 enfermeiros, com idades compreendidas entre os 22 anos e os 64 e uma média de 41 anos, com o respetivo desvio padrão de 10.73. Já no que diz respeito ao seu sexo a grande maioria dos enfermeiros participantes são do sexo feminino, correspondendo a 88,3% da amostra, enquanto o sexo masculino representou apenas 11,7% da amostra. Os principais resultados revelaram que níveis altos de competências afetas ao capital psicológico positivo levam a níveis menores de manifestações de Burnout ao nível da exaustão e distanciamento, também associado a níveis mais altos de satisfação pessoal e profissional. Deste modo os resultados levaram a crer que o capital psicológico é o principal impulsionador de um bom desempenho profissional e de um bem-estar geral no seu meio de trabalho.

Palavras-chave: Burnout; Capital Psicológico Positivo; Sentido de Humor;

ABSTRACT

The constructs studied are of great importance to the performance of healthcare professionals, exerting a great influence over their personal and professional lives, as their well being and health, thus being very importante to deepen the knowledge available in order to prevent future complications that come from low levels of psychological capital. For this study 154 nurses participated, with ages comprized between 22 and 64 years old, with na average of 41 years old and a standard deviation of 10.73. Reagrding their gender mosto f the participants were female, being 88,3% of the studied population, while onli 11,7% were males. The main results point to high levels of psychological capital leading to lesser levels of Burnout, specially it's dimensions of exhaustion and depersonalization. The same happens with levels of personal and professional satisfaction which tend to increase alongside the psychological capital. Therefore the results obtained with this study lead to the conclusion that high levels of positive psychological capital boost well being and the performance of most professionals.

Keywords: *Psycholgical Capital; Burnout; Healthcare Professionals.*

ÍNDICE



INTRODUÇÃO	1
REVISÃO DA LITERATURA	3
Capital Psicológico Positivo	3
Burnout	6
Sentido de Humor	7
Satisfação com a vida e o trabalho	8
OBJETIVOS	9
HIPÓTESES:	9
ARTIGO CIENTÍFICO	11
RESUMO	11
ABSTRACT	12
INTRODUÇÃO	13
MÉTODO	15
DISCUSSÃO	28
IMPLICAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS	32
LIMITAÇÕES E DIREÇÕES FUTURAS	32
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1.....	15
Tabela 2.....	19
Tabela 3.....	20
Tabela 4.....	21
Tabela 5.....	22
Tabela 6.....	24
Tabela 7.....	24
Tabela 8.....	25
Tabela 9.....	25
Tabela 10.....	26
Tabela 11.....	27

INTRODUÇÃO

Devido à pressão inerente ao trabalho na área da saúde é pertinente perceber de que forma o capital psicológico positivo se relaciona com o Burnout, dado que ambos os conceitos têm um impacto direto sobre o bom funcionamento de uma instituição e do bem-estar e saúde do indivíduo que nela trabalha, uma vez que trabalhadores que sofrem de Burnout apresentam frequentemente quebras no seu rendimento, levando a baixas performances e comportamentos hostis e de evitação direcionados ao trabalho e aos seus colegas, amigos e familiares, revelando desta forma o impacto negativo que advém da experiência destas condições. Deste modo, torna-se indispensável perceber de que forma todos estes construtos se relacionam, uma vez que o mau estar gerado a partir da vivência de Burnout é incapacitante e deteriorante para a qualidade de vida do indivíduo que o vive, tornando-se num problema que carece de atenção e prevenção, que não deve ser deixado para segundo plano, uma vez que também tem um impacto direto sobre a vida da organização e o seu bom funcionamento. Atualmente o estudo e prevenção desta problemática torna-se cada vez mais pertinente pois o Burnout deixou de ser associado apenas a profissões que envolvam o contacto com o público pois passou a ser presenciado e manifestado em todo o tipo de profissões, ganhando cada vez mais atenção e preocupação por parte dos investigadores que nas últimas décadas vêm aprofundando o seu conhecimento sobre a temática mas também recolhendo informação e dados que são fundamentais para entender melhor este fenómeno. Os constructos estudados neste artigo são os do capital psicológico, Burnout e sentido de humor.

O capital psicológico apresenta-se como um construto que engloba características pessoais positivas, que por sua vez potenciam sentimentos de adequação ao local de trabalho através de três competências pessoais base, sendo estas o otimismo, esperança e resiliência. É através da demonstração destas três competências que se conclui que o indivíduo possui um capital psicológico positivo, este torna-o mais eficaz, confiante e capaz de enfrentar os desafios do cargo que desempenha com uma atitude positiva e proativa.

Quando um indivíduo apresenta exaustão emocional, despersonalização e baixos sentimentos de realização no trabalho podemos aferir que este está a desenvolver a síndrome de Burnout, que está intimamente ligada à falta dos três construtos base do capital psicológico, a autoeficácia, resiliência e otimismo, representa um perigo para a saúde do indivíduo que pode começar a desenvolver alguma sintomatologia, como é o caso da ira, ansiedade, dificuldades ao nível do relacionamento interpessoal, irritabilidade e labilidade emocional.

Caso uma pessoa que sofra de Burnout não receba algum tipo de ajuda ou terapia auxiliar, pode levar a consequências extremamente negativas para a sua saúde, ao nível do aparecimento de sintomatologia ao nível físico através de manifestações como cefaleias, tonturas, dispneia e distúrbios do sono.

Outros sintomas ligados ao Burnout também podem aparecer, como a ansiedade, o stress e a depressão, que por sua vez influenciam o Bem-Estar subjetivo. Contudo, o humor como estratégia adaptativa pode ser um importante aliado do capital psicológico positivo e o nosso estudo pretende pesquisar o seu efeito na relação entre o capital psicológico e o burnout.

O sentido de humor apresenta-se como uma importante ferramenta de coping, tal é comprovado pela forma positiva como é visto pelos olhos da maioria das pessoas, que apreciam uma boa piada, ou muitas vezes usam o humor para lidar com situações stressantes ou apenas como ferramenta de socialização, facilitando a relação entre os seus pares e auxiliando na criação de laços. O sentido de humor, quando utilizado é útil para a prevenção de diversos estados associados ao Burnout, como o stress, ansiedade e depressão. No entanto, o humor é um constructo dotado de uma elevada subjetividade, dado à sua natureza pessoal, o seu efeito sobre o indivíduo varia bastante, bem como a forma como este o emprega ou aprecia.

Tendo em conta os benefícios do sentido de humor, torna-se pertinente perceber se este pode constituir um recurso importante para evitar o Burnout e os sintomas de stress, ansiedade e depressão associados e desta forma reforçar o capital psicológico, bem como a satisfação com a vida e o trabalho dos profissionais em contexto laboral. E o seu estudo é particularmente importante nos profissionais de saúde, pois trata-se de uma população muito exposta a situações de Burnout.

Assim, a escolha da nossa amostra, justifica-se pela inclusão de profissionais que têm uma maior incidência do Síndrome de Burnout, porque têm contacto direto com pessoas, contacto com situações delicadas e stressantes, experiências de sofrimento e em certos casos a morte dos seus pacientes. Um grupo profissional que devido à recente epidemia do vírus SARS Covid-19 esteve sujeita a uma pressão ainda mais elevada, resultante das exigências impostas pela realidade vivida.

Revisão da Literatura

Capital Psicológico Positivo

O capital psicológico é definido como um fator psicológico de positividade ou um estado mental positivo ao nível individual, sendo composto pela integração de diversas capacidades psicológicas positivas que tomam lugar no contexto laboral. Para que uma capacidade psicológica possa ser considerada parte do capital psicológico esta deve cumprir os seguintes critérios, em primeiro lugar, ser uma capacidade positiva, única, mensurável, passível de desenvolvimento e com impacto no desempenho individual. Segundo a literatura as capacidades psicológicas que melhor cumprem os critérios para serem incluídas no capital psicológico são o otimismo, esperança e resiliência (Antunes et al., 2013)

É considerado que o Capital Psicológico se enquadra nos ramos da psicologia positiva e comportamento organizacional positivo, dada a sua forte ligação ao comportamento e adaptação ao meio de trabalho, mas também porque é dotado de uma orientação humanista, graças a ser recentemente um objeto de estudo mais proliferado deu aso ao desenvolvimento de novas teorias e expansão da literatura, que cedo fizeram a união entre o capital psicológico positivo e a psicologia das organizações, bem como a gestão de recursos humanos, uma vez que devido às suas particularidades o capital psicológico afeta diretamente o desempenho de cada trabalhador (Benvindo, 2021)

Para ter sucesso no desempenho da sua função profissional um indivíduo que possua um capital psicológico deve ser confiante e autoeficaz, para que possa superar os desafios do seu cargo e ainda ter a capacidade de efetuar atribuições positivas sobre os acontecimentos presentes e futuros, ou seja, para que tenha uma visão otimista do mundo, o que começa a ser uma característica patente do capital psicológico, a positividade (Antunes et al., 2013). Do mesmo modo, a autoeficácia é importante para os níveis de motivação do trabalhador, uma vez que está ligada diretamente à motivação e níveis de confiança, isto porque quando um membro de determinada organização se sente confiante é capaz de encarar novos desafios que porventura podem parecer complexos com outro nível de motivação e outras perspetivas muito mais positivas, que o leva por sua vez a debruçar-se sobre o seu novo desafio com mais fulgor e com uma atitude otimista, não temendo os obstáculos que possam surgir pelo caminho, mas sim arranando soluções para os resolver. Assumido que níveis altos de confiança projetam a criatividade e capacidade de resolução de problemas para níveis mais elevados, dada a maior disponibilidade para correr riscos e experimentar novos métodos. (Benvindo, 2021) Podemos

ainda concluir que indivíduos que demonstrem esta capacidade de autoeficácia estão mais bem equipados para lidar com situações stressantes, podendo até ser motivados por estas, uma vez que procurar um desafio maior pode representar uma recompensa ou satisfação maior para o indivíduo no momento em que atinge o seu objetivo, esta mentalidade pode ser muito vantajosa para uma organização, uma vez que contribui de uma maneira significativa para o desempenho da mesma e a obtenção das suas metas. (Benvindo, 2021). Segundo Bandura (1997) a autoeficácia pode ser ainda mais fomentada quando se obtém sucesso ao dominar uma tarefa, quando observa elementos do grupo a serem recompensados pelas suas tarefas e esse exemplo serve-lhe de aprendizagem, quando recebe incentivo por parte de pessoas pelas quais tem respeito e admira, quando se sente bem fisicamente no seu local de trabalho (Benvindo, 2021)

Pede-se também aos indivíduos que sejam resilientes, consistindo na sua capacidade de recuperar depois de ter vivido uma adversidade, para que assim possam conjugar toda a sua positividade a níveis elevados de motivação e sentimentos de superação de modo a conseguirem enfrentar desafios que surjam durante o exercício da sua função. Indivíduos resilientes têm outra perspetiva sobre o mundo, uma mais positiva, e por isso, tal como no caso da autoeficácia, são capazes de avaliar desafios e adversidades de uma forma igualmente positiva, não se deixando desmotivar por tais acontecimentos. Isto acontece, pois, a resiliência leva a manifestações de emoções positivas mais frequentemente. Desta característica, tal como no caso da autoeficácia um indivíduo resiliente quando está sob condições adversas consegue manter o foco nos seus objetivos, mas também nas recompensas que gozará por conseguir ultrapassar tais condições, existindo uma motivação superior para a superação de metas mais desafiantes, que são encaradas como estimulantes para os indivíduos resilientes, que até se sentem motivados pela competitividade inerente ao contexto organizacional e que por sua vez não reagem negativamente à mudança, mas adaptam-se fazendo uso das ferramentas ao seu dispor. Estes factos são corroborados uma vez que a resiliência não se resume apenas à capacidade de ultrapassar obstáculos e adversidades, mas também estar munido das características referidas anteriormente. Tal como na dimensão da autoeficácia, no que diz respeito à resiliência, esta apresenta-se como uma arma contra o stress e uma promotora do crescimento e desempenho do indivíduo dentro da organização (Benvindo, 2021).

Já a esperança apresenta-se como um estado mental positivo e uma faceta que contribui para a possibilidade de manter-se motivado e serve para o indivíduo poder estabelecer objetivos para a sua vida e ter sentimentos positivos quanto ao seu presente e futuro. A esperança surge da interligação que o indivíduo faz entre a sua motivação e os objetivos que quer alcançar, ou seja, o quão longe está disposto a ir para poder obter os resultados que tanto deseja, ou a forma

como avalia as ferramentas e recursos ao seu dispor e como por sua vez admite que estas são suficientes ou satisfatórias para atingir o seu objetivo final e superar as barreiras que encontrar. (Benvindo, 2021)

No que diz respeito ao otimismo, a última das quatro dimensões do Capital Psicológico. Este é altamente valorizado e parte integrante do mesmo, dado que quando nos deparamos com o pessimismo encontramos indivíduos que atribuem os seus insucessos e dissabores da vida a entidades externas e raramente assumem responsabilidade dos mesmos, enquanto indivíduos otimistas tendem a assumir total responsabilidade por todos os acontecimentos que tomam lugar na sua vida e por isso têm uma visão mais realistas do mundo que o rodeia (Antunes et al., 2013). Desta forma, o otimismo pode ser definido como a prepotência do indivíduo para esperar o melhor resultado possível. Não apenas desejá-lo, mas também assumindo que se concretizará o tal fim. O otimismo tem um impacto direto na saúde mental e física do indivíduo, bem como na taxa de sucesso no ambiente de trabalho, uma vez que os números apontam para que indivíduos otimistas são mais bem sucedidos, comprovando mais uma vez que as dimensões do capital psicológico afetam significativamente o sucesso dos membros das organizações, sendo explicado pelo facto de os indivíduos otimistas tomarem responsabilidade pelos acontecimentos positivos e negativos, atribuindo-os a causas internas, em vez de extrapolarem e apontarem para causas exteriores. Um otimista é alguém que na face da adversidade é capaz de se sentir motivado e encontrar pontos positivos pelos quais se guiar, demonstrando resiliência e autoeficácia, no entanto, há que ser cauteloso pois o otimismo não pode exceder o realismo, ou seja não pode ser desmedido ao ponto de tornar o indivíduo desligado da realidade e enviesado pelo seu próprio otimismo que se apresenta na forma de falsas expectativas, sendo factualmente muito prejudicial, podendo resultar numa descarga emocional negativa quando o indivíduo é confrontado com uma realidade que não coincide com as suas expectativas anteriormente formadas. Tal como nas outras dimensões do capital psicológico uma pessoa otimista tem mais facilidade em lidar com o stress, uma vez que tem ao seu dispor técnicas de coping que são inerentes a esta sua característica, bem como a sua capacidade para se auto avaliar, uma vez que os otimistas são mais seguros de si mesmos e quando apontam para as suas mais valias acreditam muito nas mesmas e mantém essa crença sólida, enquanto os pessimistas tendem a desvalorizar o seu sucesso, atribuindo-o a causas externas e desvalorizando o seu próprio desempenho e competência. (Benvindo, 202)

Burnout

O Burnout apresenta-se como um construto tridimensional, manifestando-se primeiramente através da exaustão emocional, na forma de esgotamento emocional e de desvitalização física e psicológica. Despersonalização, observada em comportamentos de distanciamento, frieza, cinismo, desprezo e evitamento direcionados ao trabalho e pessoas do mesmo meio. Por fim e completando esta tríade surge a baixa realização profissional, caracterizada por sentimentos de ineficácia profissional e de desmotivação, resultando numa atitude negativa no que diz respeito a novas tarefas, que são vistas como demasiado desafiantes e exigentes para os padrões do trabalhador (Silva et al., 2015)

O modelo teórico mais utilizado referente ao Burnout na Psicologia é o de Maslach e Jackson, para estes autores o Burnout é classificado como uma síndrome multifatorial, constituído por exaustão emocional, despersonalização, baixos sentimentos de realização no trabalho, que pode ser observado em indivíduos com profissões que impliquem o contacto e interação com outras pessoas. Para os autores Ferreira e Lucca (2015) esta síndrome está associada a uma experiência contínua de sentimentos de inadequação ao trabalho e à falta de recursos para realizar o seu trabalho com eficácia. Caso uma pessoa que sofra de Burnout não seja intervencionada ou ajudada pode levar a consequências muito negativas para a sua saúde, ao nível do aparecimento de sintomatologia física, como cefaleias, tonturas, dispneia e distúrbios do sono. Não obstante, o Burnout também é geralmente detetado através de sintomatologia do foro psicológico, como é o caso de demonstrações de ira, ansiedade, dificuldades ao nível do relacionamento interpessoal, irritabilidade e labilidade emocional (Marôco, 2016).

Os profissionais de saúde devido à natureza do seu trabalho contactam com outras pessoas constantemente e como é comprovado pela literatura estão por isso mais propícios ao desenvolvimento da síndrome de Burnout. Uma vez que contactam com pacientes que muitas vezes estão em sofrimento físico ou psicológico é impossível para um profissional de saúde ficar indiferente a estas situações, podendo por vezes até ser uma experiência que confira outra visão sobre a vida, mas nunca deixa de ser um fardo pesado, uma vez que acarreta consigo uma carga emocional negativa (Silva et al., 2015)

Os dados atuais apontam para a sobrecarga de trabalho, independentemente do setor, como um dos principais causadores do Burnout, associado também a pressões excessivas, conflitos e baixas recompensas emocionais que quando aliadas ao stress crónico desenvolvido durante o exercício profissional resultam no desenvolvimento da síndrome de Burnout. No

entanto há fatores individuais que potenciam o aparecimento do Burnout, sendo o neuroticismo um deles, ao apresentar uma relação positiva com o Burnout, enquanto características de personalidade como a amabilidade, conscienciosidade e extroversão têm o efeito inverso, evitando a manifestação desta síndrome. (Silva et al., 2015)

No que diz respeito à classe dos profissionais de saúde mais afetados pelo Burnout os médicos encontram-se no topo, no entanto aproximadamente 25% dos enfermeiros apresentam sinais de Burnout e é no meio das suas carreiras que os profissionais de saúde costumam revelar sinais de Burnout, muito possivelmente devido à carga emocional que carregam desde o início das suas carreiras e que começa a manifestar-se depois de vários anos a trabalhar com diversas pessoas e a contactar com pacientes em situações delicadas, proporcionando ambientes pesados que ao longo do tempo vão esgotando os seus recursos e resultando no colapso físico e emocional (Silva et al., 2015)

Sentido de Humor

O sentido de humor é considerado uma ferramenta de coping muito eficaz no combate do stress, ansiedade, depressão e emoções negativas no geral, ajudando as pessoas a viver melhor e a lidar com as adversidades do dia a dia, diminuindo sentimentos de culpa, perda e desgostos, aumentando os níveis de autoestima em última instância (José & Parreira, 2008). Apesar de não ser reconhecido como um conceito unânime, ambíguo e complexo, este tem sido estudado devido à sua natureza pessoal e multidimensional, bem como devido à sua ligação direta aos níveis de bem-estar psicológico (José & Parreira, 2008). Não obstante, é também uma ferramenta útil para diversos fins quando utilizada, seja para ultrapassar momentos difíceis, ou gerir situações da vida com maior eficácia e positividade. Podemos destacar também como benefícios do sentido de humor o desenvolvimento da criatividade, o aumento da satisfação com a vida e a capacidade de manter e gerir melhores relações interpessoais (Valentim et. al., 2021).

No que respeita a sentido de humor, devido à sua natureza subjetiva, algo que pode ser hilariante para alguém pode ser a coisa mais mundana para outra, deste modo é relevante realçar a diferença entre a resposta cognitiva, na forma de entender uma piada, da afetiva, rir e bem-estar (José & Parreira, 2008) O sentido de humor difere também de indivíduo para indivíduo, de acordo com a sua disposição, personalidade, situação, nível de atenção e importância dada à situação, sendo mais associado a pessoas tolerantes que não têm como conduta habitual

ofender, atacar ou procurar vingança (José & Parreira, 2008) O sentido de humor desenvolve-se diferentemente em várias pessoas, sendo que as que compreendem as recompensas inerentes à aplicação do humor são as mais propícias a desenvolvê-lo e a utilizá-lo mais frequentemente. É também gratificante para o indivíduo compreender o humor dos demais, servindo também como recompensa. Todas estas variáveis vão sempre variando com o contexto social e o tipo de humor que cada um aprecia. O humor negro por sua vez surge como uma ferramenta útil para lidar com a adversidade uma vez que pode retirar a carga negativa de uma situação tensa servindo como resposta adaptativa para lidar com uma crise (José & Parreira, 2008). Após estudos neurológicos realizados e criadas escalas concluiu-se que não é o riso, como resposta fisiológica, mas sim o sentido de humor ao nível cognitivo a afetar o sistema imunitário.

Satisfação com a vida e o trabalho

A satisfação com a vida é um construto que está intimamente ligado ao bem-estar subjetivo, este tem duas dimensões, a afetiva, que se manifesta através do prazer e desprazer e a dimensão cognitiva, correspondente à satisfação com a vida (Barbosa et. al, 2005). Deste modo, a dimensão cognitiva é aquela que mede a satisfação com a vida, que por sua vez é um conceito dotado de uma grande subjetividade, podendo verificar-se em diferentes dimensões, como por exemplo a obtenção de objetivos desejados, o quanto a sua vida se assemelha ao que idealiza para si, o seu estado de saúde, condições de habitação, qualidade das relações sociais e autonomia (Silveira et. al., 2015).

Este conceito está intimamente dependente de um critério próprio, uma vez que é conforme os padrões estabelecidos para a vida do indivíduo que se formam os julgamentos e definições de o que leva a um sentimento de satisfação com a vida. É deste modo que se pode aferir a ligação entre satisfação com a vida e bem-estar subjetivo, ou seja, quando o rumo e experiências de vida de uma pessoa são vistas como positivas esta sente um estado de bem-estar, que é na sua natureza subjetivo, mas que por sua vez conduz à satisfação com a vida (Silveira et. al., 2015).

A satisfação com o trabalho é descrita como uma resposta afetiva causada por uma situação de trabalho (Silva, 1998). Assim sendo, existem diversas recompensas do exercício da sua função que levam a este estado. Algumas delas são as condições físicas para poder levar a cabo o seu trabalho, a valorização do trabalho realizado, bem como a diversidade e pertinência das tarefas, a socialização com os colegas e chefia e comunicação, clima organizacional,

infraestruturas de qualidade e a existência de materiais e recursos necessários (Guimarães et. al., 2011).

A satisfação com a vida e o trabalho, em última análise, estão relacionadas com os recursos que os profissionais têm, especialmente o sentido de humor, o capital psicológico, que também podem evitar o Burnout frente a muitos desafios.

OBJETIVOS

Objetivo geral: perceber os mecanismos interativos que surgem na relação entre o capital psicológico positivo, o sentido de humor e os sintomas de Burnout, satisfação com a vida e o trabalho recorrendo a uma amostra de enfermeiros:

Os objetivos específicos são:

- 1) analisar a associação direta entre o capital psicológico positivo e os níveis de Burnout, satisfação profissional, com o trabalho e com a vida e sentido de humor.
- 2) analisar a associação direta entre o sentido de humor, os níveis de burnout e a satisfação com a vida, com o trabalho e profissional.

HIPÓTESES:

H1: Existe uma correlação negativa, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico positivo e o Burnout.

H2: Existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico positivo e a satisfação com a vida, com o trabalho e profissional

H3: Existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico e o Sentido de Humor.

H4: Existe uma correlação negativa, estatisticamente significativa, entre o valor da escala total de Sentido de Humor e os níveis de Burnout.

H5: Existe uma correlação positiva entre o sentido de humor e a satisfação com a vida, com o trabalho e profissional.

ARTIGO CIENTÍFICO

CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO, BURNOUT E SENTIDO DE HUMOR EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Diogo Moreira, Cristina de Sousa

Instituto Superior de Estudos Interculturais e Transdisciplinares de Almada (ISEIT) Almada,
info@almada.piaget.pt

RESUMO

O Burnout apresenta-se como um construto tridimensional, manifestando-se primeiramente através da exaustão emocional, na forma de esgotamento emocional e de desvitalização física e psicológica, este síndrome está fortemente associado a profissões que exijam o contacto com o público e a gestão de emoções, como é o caso da enfermagem. Nestas ocupações profissionais é muito importante a presença de níveis altos de capital psicológico positivo, um impulsionador do bem-estar e da performance, mas também uma ferramenta de coping e de boa integração no local de trabalho. O mesmo acontece com o sentido de humor, uma característica pessoal que beneficia muito de níveis elevados de capital psicológico e que promove uma socialização mais eficaz e uma atitude mais positiva referente ao trabalho e à vida em geral. O objetivo deste artigo é analisar a associação direta entre o capital psicológico positivo e os níveis de Burnout, bem como a sua relação com a satisfação com a vida e o trabalho e perceber de que modo o sentido de humor se relaciona com estas dimensões. Este estudo é de natureza correlacional e abrangeu 154 enfermeiros de vários hospitais e estabelecimentos médicos, cujas respostas foram recolhidas através do método bola de neve. Foi procurado medir níveis de Burnout, capital psicológico positivo, satisfação profissional e sentido de humor. Os principais resultados revelaram que níveis altos de competências afetas ao capital psicológico positivo levam a níveis menores de manifestações de Burnout ao nível da exaustão e distanciamento, associado a níveis mais altos de satisfação pessoal e profissional. Deste modo os resultados fazem crer que o capital psicológico é o principal impulsionador de um bom desempenho profissional e de um bem-estar geral no seu meio de trabalho.

Palavras-chave: Enfermeiros, Capital psicológico, Burnout

ABSTRACT

Burnout presents itself as a tridimensional construct, through signs of emotional exhaustion, accompanied with emotional exhaustion and physical and psychological devitalization, this syndrome is highly associated with jobs that involve contact with other people and a frequent emotional management and control, which happens with nurses. Therefore it is very important to have high levels of positive psychological capital which leads to better performance and a general well being, being also a coping mechanism and a way to better integrate one self in its workplace. As with sense of humor, it is seen as a personal characteristic that is boosted by high levels of psycap, promoting better socialization and a more positive attitude towards one's job and life in general. The main goal of this article is to analyze the direct association between the psychological capital and burnout, as well as how other variables correlate with each other, such as satisfaction with life and work and sense of humor. This is a correlational study in which 154 nurses participated from various medical institutions. With this study it was found that high levels of psychological capital lead to lesser manifestations of burnout and higher levels of satisfaction with work and life in general, being seen as a main propeller to one's performance.

Keywords: Nurses, Psychological Capital, Burnout

INTRODUÇÃO

Devido à pressão inerente ao trabalho na área da saúde é pertinente perceber de que forma o capital psicológico positivo se relaciona com o Burnout, dado que ambos os conceitos têm um impacto direto sobre o bom funcionamento de uma instituição e do bem-estar e saúde do indivíduo que nela trabalha, uma vez que trabalhadores que sofrem de Burnout apresentam frequentemente quebras no seu rendimento, levando a baixas performances e comportamentos hostis e de evitação direcionados ao trabalho e aos seus colegas, amigos e familiares, revelando desta forma o impacto negativo que advém da experiência destas condições. Deste modo, torna-se indispensável perceber de que forma todos estes construtos se relacionam, uma vez que o mau estar gerado a partir da vivência de Burnout é incapacitante e deteriorante para a qualidade de vida do indivíduo que o vive, tornando-se num problema que carece de atenção e prevenção, que não deve ser deixado para segundo plano, uma vez que também tem um impacto direto sobre a vida da organização e o seu bom funcionamento. Atualmente o estudo e prevenção desta problemática torna-se cada vez mais pertinente pois o Burnout deixou de ser associado apenas a profissões que envolvam o contacto com o público pois passou a ser presenciado e manifestado em todo o tipo de profissões, ganhando cada vez mais atenção e preocupação por parte dos investigadores que nas últimas décadas vêm aprofundando o seu conhecimento sobre a temática mas também recolhendo informação e dados que são fundamentais para entender melhor este fenómeno. Os constructos estudados neste artigo são os do capital psicológico, Burnout e sentido de humor.

O capital psicológico apresenta-se como um construto que engloba características pessoais positivas, que por sua vez potenciam sentimentos de adequação ao local de trabalho através de três competências pessoais base, sendo estas o otimismo, esperança e resiliência. É através da demonstração destas três competências que se conclui que o indivíduo possui um capital psicológico positivo, este torna-o mais eficaz, confiante e capaz de enfrentar os desafios do cargo que desempenha com uma atitude positiva e proativa.

Quando um indivíduo apresenta exaustão emocional, despersonalização e baixos sentimentos de realização no trabalho podemos aferir que este está a desenvolver a síndrome de Burnout, que está intimamente ligada à falta dos três construtos base do capital psicológico e representa um perigo para a saúde do indivíduo que pode começar a desenvolver alguma

sintomatologia, como é o caso da ira, ansiedade, dificuldades ao nível do relacionamento interpessoal, irritabilidade e labilidade emocional.

Caso uma pessoa que sofra de Burnout não receba algum tipo de ajuda ou terapia auxiliar, pode levar a consequências extremamente negativas para a sua saúde, ao nível do aparecimento de sintomatologia ao nível físico através de manifestações como cefaleias, tonturas, dispneia e distúrbios do sono.

Outros sintomas ligados ao Burnout também podem aparecer, como a ansiedade, o stress e a depressão, que por sua vez influenciam o Bem-Estar subjetivo. Contudo, o humor como estratégia adaptativa pode ser um importante aliado do capital psicológico positivo.

O sentido de humor apresenta-se como uma importante ferramenta de coping, tal é comprovado pela forma positiva como é visto pelos olhos da maioria das pessoas, que apreciam uma boa piada, ou muitas vezes usam o humor para lidar com situações stressantes ou apenas como ferramenta de socialização, facilitando a relação entre os seus pares e auxiliando na criação de laços. O sentido de humor, quando utilizado é útil para a prevenção de diversos estados associados ao Burnout, como o stress, ansiedade e depressão. No entanto, o humor é um constructo dotado de uma elevada subjetividade, dado à sua natureza pessoal, o seu efeito sobre o indivíduo varia bastante, bem como a forma como este o emprega ou aprecia.

Tendo em conta os benefícios do sentido de humor, torna-se pertinente perceber se este pode constituir um recurso importante para evitar o Burnout e os sintomas de stress, ansiedade e depressão associados e desta forma reforçar o capital psicológico, bem como a satisfação com a vida e o trabalho dos profissionais em contexto laboral. E o seu estudo é particularmente importante nos profissionais de saúde, pois trata-se de uma população muito exposta a situações de Burnout.

Assim, a escolha da nossa amostra justifica-se pela inclusão de profissionais que têm uma maior incidência do Síndrome de Burnout, porque têm contacto direto com pessoas, contacto com situações delicadas e stressantes, experiências de sofrimento e em certos casos a morte dos seus pacientes. Os enfermeiros são um grupo profissional que devido à recente epidemia do vírus SARS Covid-19 esteve sujeita a uma pressão ainda mais elevada, resultante das exigências impostas pela realidade vivida.

MÉTODO

Participantes

Foi recolhida uma amostra de 154 enfermeiros Portugueses com uma idade superior a 18 anos e compreendida entre os 22 e 64 anos, com uma média de 41 anos. A maioria era do sexo feminino (88%) e cerca de metade estavam casados ou em união de facto (51%). Esta amostra é composta principalmente por enfermeiros generalistas (87%), sendo que apenas 22 enfermeiros inquiridos são especialistas, com a reabilitação a ser a especialidade mais comum entre estes. A maioria é apenas licenciado (90%) e trabalham entre 35 a 40 horas por semana (93%) com a maioria a ter um vínculo laboral de contrato sem termo.

Tabela 1

Síntese das Características da Amostra (N=154)

Característica	(n=154) (%)
Género	
Feminino	88.3
Masculino	11.7
Idade	$M=41.46$; $DP=10.73$; Min.=22; Máx.=64
Estado Civil	
Solteiro(a)	26.6
Casado(a) ou em união de facto	51.9
Divorciado(a)	20.1
Viúvo(a)	1.3
Nível de educação mais elevado	
Licenciatura	90.9
Mestrado	9.1
Vínculo laboral	
Contrato a termo	7.1
Contrato sem termo	92.2
Trabalhador(a) independente	.6

Outro tipo de vínculo laboral	.0
Tempo de trabalho na organização atual	$M=17.84$; $DP=9.840$; Min.=1 mês; Máx.=37 anos
Tipo de instituição	
Pública	91.6
Privada	8.4
Categoria	
Enfermeiro Generalista	87
Enfermeiro Especialista	12.3
Enfermeiro Gestor	.6

Nota. M =valor de média; DP =valor de desvio-padrão; Min.=valor mínimo; Máx.=valor máximo; %=percentagem de respostas na categoria.

Instrumentos

Escala CPC-12

Concebida por Luthans em 2007 e posteriormente validada para a população portuguesa, congrega as quatro dimensões do capital psicológico positivo, a autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo, tem como propósito ser utilizada no contexto organizacional, com maior incidência nas áreas de saúde e educação. Constituída por 12 itens a sua escala de resposta é constituída pelos 6 pontos seguintes: discordo totalmente, discordo, discordo em parte, concordo em parte, concordo, concordo totalmente. Em estudos passados (Benvindo, 2021) realizados com a população portuguesa as características psicométricas desta escala foram consideradas aceitáveis ao nível da sua fiabilidade e validade.

Escala OREA

Originalmente da autoria de por por Messeguer-de-Pedro et al. (2017) e mais tarde validada por Viseu et. al, esta escala tem como objetivo medir o capital psicológico positivo no local de trabalho, com o seu foco direcionado para as quatro dimensões deste construto, a esperança, otimismo, resiliência e autoeficácia, através de 12 itens de 4 pontos, sendo estes: discordo totalmente, discordo um pouco, concordo um pouco e concordo totalmente.

Escala OLBI

A escala OLBI, Oldenburg Burnout Inventory, foi criada em 2004 por Demerouti e Nachreiner tendo sido mais tarde adaptada às populações de Portugal e Brasil, por Marôco et al. (2016). Com 16 itens e 5 pontos de resposta, desde discordo totalmente, discordo, nem concordo nem discordo, concordo e concordo totalmente. Este instrumento destina-se a medir as duas dimensões do Burnout sendo estas o distanciamento e a exaustão, sendo destinado a cada uma destas dimensões 8 itens.

Escala MSHS

A escala MSHS foi desenvolvida por Thorson e Powell em 1993, foi adaptada para a população portuguesa por José e Parreira em 2008, sendo constituída por 24 itens com 5 pontos, discordo totalmente, discordo, não concordo nem discordo, concordo e concordo totalmente. Esta escala quando desenvolvida apresentou um Alpha de Cronbach de 0,92, contemplando as seguintes dimensões: produção e uso social do humor, atitude pessoal face ao humor, humor adaptativo e apreciação do humor.

Escala SWLS

A escala SWLS destina-se a medir o grau geral de satisfação com a vida, da autoria de Diener em 1985 é constituída por 5 itens compostos pelos seguintes 5 pontos: nada, algumas vezes, regularmente, bastantes vezes e sempre. Esta é uma versão breve da escala original, SWL, ou “Satisfaction With Life”. A sua consistência interna situou-se em .77 quando validada para a população portuguesa por Reppold e Kaiser, em 2019.

Escala de Satisfação Profissional

Da autoria de Lima, Vala e Monteiro, criada em 1994 a escala de satisfação profissional é constituída por 8 itens, com 7 pontos de resposta. Tendo como intuito medir a satisfação profissional através dos diferentes aspetos do seu trabalho e circunstâncias da vida pessoal do indivíduo em questão.

Índice Curto de Satisfação Profissional

Desenvolvida por Brayfield e Rothe em 1951 a *Short Index of Job Satisfaction* foi validada por Marôco em 2020 para a população portuguesa e brasileira, e tem como função

medir a satisfação com o trabalho, através de 5 itens, com outros 5 pontos de resposta e com uma consistência interna de .89.

Procedimento

No que diz respeito ao procedimento de recolha de dados este foi realizado através da construção de um questionário contendo as escalas referidas, com recurso à plataforma Google Forms, que devido a permitir um preenchimento online facilita a distribuição e recolha de respostas. O questionário foi partilhado com enfermeiros via email ou através do método bola de neve, que permitiu que os enfermeiros reencaminhassem entre si através dos meios disponíveis este questionário. O questionário explicou o tema do presente estudo e assegurou os participantes da sua confidencialidade e anonimato, bem como do facto de não haver riscos derivados do seu preenchimento nem recompensas monetárias ou de outro cariz. Tendo em conta os objetivos do estudo e as variáveis a estudar, a recolha de dados foi feita com base num processo de amostragem não-aleatória. A população-alvo foi restringida através da criação de critérios de inclusão, indivíduos portugueses que trabalhem em enfermagem e com idade igual ou superior a 18 anos.

Análise dos dados

No que concerne à análise de dados começou-se por fazer uma análise descritiva e de frequências sobre os dados demográficos para que seja possível caracterizar a amostra, de seguida, foram calculadas todas as dimensões, itens invertidos e escalas afetas ao estudo, seguidamente para cada escala foi realizada uma análise estatística descritiva, contemplando média, mínimo, máximo e desvio padrão. Por fim foram realizados testes de correlação de Pearson para poder confirmar as hipóteses do presente estudo.

Resultados

Análise fatorial

Na análise da consistência interna das dimensões obtidas do capital psicológico, a partir da validação de alguns autores (Benvindo, 2021; Viseu et al, in press), obtivemos valores baixos de alfa de Cronbach nas subescalas de capital psicológico (valores próximos de 0,50)

decidimos efetuar uma análise fatorial exploratória às duas escalas, CPC12 e OREA, de forma a verificar como os itens das escalas se agruparam em fatores, tendo em conta a nossa amostra.

Análise fatorial Escala CPC-12

Em primeiro, avaliámos a medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que atingiu um valor de .718 e o teste de esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo ($p < 0.05$). Estes resultados demonstram que a amostra recolhida é adequada para que seja realizada uma análise fatorial exploratória, sendo por isso estatisticamente significativo. Foi feita em seguida uma Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação Varimax, usando o critério de Kaiser (Eigenvalue > 1).

A solução obtida apresentou 4 fatores que explicavam 61,6% da variância dos nossos resultados. Em conjunto com a análise da consistência interna dos fatores obtidos, apuraram-se dois fatores finais: Fator 1 (auto-eficácia), com os itens 10, 11, 12 (excluiu-se o item 9 por diminuir bastante a consistência do fator e o item 3 e 8 por terem peso fatorial idêntico em dois fatores. Este fator teve um alfa de Cronbach de .727; Fator 2 (otimismo/esperança), constituído pelos itens 2 da subescala otimismo e itens 5 e 6 da subescala esperança. Este fator apresentou um valor de consistência interna de .68 (alfa de Cronbach) (ver tabela 1)

Os itens 1 e 8, inicialmente agrupados no fator 3 apresentaram valores de consistência de 0.50, bem como os itens 4 e 7, que apresentaram um alfa de Cronbach de 0,294.

Tabela 2

Estrutura fatorial da Escala CPC12 com rotação Varimax

Itens	Componentes	
	Fator 1 Autoeficácia	Fator 2 Otimismo/esperança
Item 10	,711	
Item 11	,711	
Item 12	,808	
Item 2		,795
Item 5		,739
Item 6		,727
% Variância explicada (com rotação)	26,26	15,68
Total % variância explicada (com rotação)		41,948
Valores de consistência (alfa de Cronbach)	0,727	0,68

Análise Fatorial da OREA

Em primeiro, avaliámos a medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) que atingiu um valor de .818 e o teste de esfericidade de Bartlett foi estatisticamente significativo ($p < 0.05$). Estes resultados demonstram que a amostra recolhida é adequada para que seja realizada uma análise fatorial exploratória, sendo por isso estatisticamente significativo. Foi feita em seguida uma Análise de Componentes Principais (ACP) com rotação Varimax, usando o critério de Kaiser (Eigenvalue > 1).

A solução obtida apresentou 3 fatores que explicavam 62 % da variância dos nossos resultados. Em conjunto com a análise da consistência interna dos fatores obtidos, apuraram-se 3 fatores finais: Fator 1 (otimismo/eficácia), com os itens 1, 5, 8 e 9; Fator 2 (esperança/resiliência), constituído pelos itens 3, 6, 7 e 11; Fator 3, com os itens 2, 4, 10 e 12 (resiliência/autoeficácia) (ver tabela 3).

Tabela 3

Estrutura fatorial da Escala OREA com rotação Varimax

Itens	Dimensões		
	Fator 1 Otimismo/Eficácia	Fator 2 Esperança/Resiliência	Fator 3 Resiliência/Autoeficácia
Item 1	,720		
Item 5	,796		
Item 8	,789		
Item 9	,759		
Item 3		,774	
Item 6		,632	
Item 7		,765	
Item 11		,727	
Item 2			,755
Item 4			,659
Item 10			,665
Item 12			,669
% Variância explicada (com rotação)	36,577	13,112	12,337
Total % variância explicada (com rotação)		62,02	
Valores de consistência (alfa de Cronbach)	0,819	0,762	0,70

Estatística descritiva e Consistência Interna das Escalas

Tabela 4

Estatística Descritiva e Consistência interna das Escalas

Escala	M	DP	Min.	Máx.	Consistência Interna (Alpha de Cronbach)
Distanciamento	2.41	.447	1	3	.598
Exaustão	2.59	.572	1	4	.815
Produção e Uso Social do Humor	3.51	.480	1	5	.894
Humor Adaptativo	3.62	.566	1	5	.779
Objeção ao Uso do Humor	4.14	.359	2	5	.754
Atitude Pessoal Face ao Humor	4.29	.598	2	5	.869
Apreciação do Humor	4.34	.565	2	5	.830
CPC12 Otimismo Esperança	4.57	.593	2	6	.680
CPC12 Eficácia	4.85	.594	2.67	6	.727
OREA Otimismo Eficácia	2.93	.528	1.75	4	.819
OREA Esperança Resiliência	3.70	.387	2	4	.762
OREA Resiliência Autoeficácia	3.45	.387	2.50	4	.700
SWLS	2.72	.650	1	5	.851

Satisfação Profissional	4.24	.698	2	6	.818
Satisfação com o Trabalho	3.51	.460	2	4	.653
OLBI Burnout	2.51	.413	1.69	3.75	.737
MSHS Sentido de Humor	3.77	.404	2.29	4.92	.915
CPC12_Capital Psicológico	4.71	.45	3	6	.655
OREA_Capital Psicológico	3.37	.34	2.25	4	.837

Nota. M=valor de média; DP=valor de desvio-padrão; Min.=valor mínimo; Máx.=valor máximo.

Correlações entre as diferentes medidas do estudo

Tabela 5

Correlações entre as diferentes medidas, Capital Psicológico, Burnout, Sentido de Humor, Satisfação com a vida, satisfação com o trabalho e profissional.

Escala	1	2	3	4	5	6	7
1. CPC12 Capital Psicológico	1	.647**	-.421**	.311**	.470**	.284**	.358**
2. OREA Capital Psicológico	.647**	1	-.358**	.321**	.426**	.180*	.289**
3. OLBI Burnout	-.421**	-.358**	1	.093	-.379**	-.228**	.073
4. Satisfação com o Trabalho	.311**	.321**	.093	1	.493**	.041	.657**
5. Satisfação Profissional	.470**	.426**	-.379**	.493**	1	.167*	.405**
6. MSHS Sentido de Humor	.284**	.180*	-.228**	.041	.167*	1	.063
7. SWLS Satisfação com a Vida	.358**	.289**	.073	.657**	.405**	.063	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados confirmam a **Hipótese 1** que afirmava que existe uma correlação negativa, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico positivo e Burnout: especificamente entre o capital psicológico medido pela escala CPC12 e o Burnout ($r = -.421$ $p < .01$); e entre o capital psicológico medido pela escala OREA e o Burnout ($r = -.358$ $p < .01$);

Os nossos resultados confirmam a **Hipótese 2** que afirmava que existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico positivo e a satisfação com a vida, o trabalho e profissional: especificamente entre o capital psicológico medido pela escala CPC12 e a satisfação com a vida ($r = .358$ $p < .01$); entre o capital psicológico medido pela escala OREA e a satisfação com a vida ($r = .289$ $p < .01$); entre o capital psicológico medido pela escala CPC12 e a satisfação com o trabalho ($r = .311$ $p < .01$); entre o capital psicológico medido pela escala OREA e a satisfação com o trabalho ($r = .321$ $p < .01$); Verificamos também que esta correlação positiva também existe entre o capital psicológico medido pela escala CPC12 e a satisfação profissional ($r = .470$ $p < .01$) e entre o capital psicológico medido pela escala OREA e a satisfação profissional ($r = .426$ $p < .01$);

Os nossos resultados confirmam a **Hipótese 3** que afirmava que existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico e o Sentido de Humor: especificamente entre o capital psicológico medido pela escala CPC12 e o Sentido de Humor ($r = .284$ $p < .01$); entre o capital psicológico medido pela escala OREA e o Sentido de Humor ($r = .180$ $p < .01$);

Os nossos resultados confirmam a **Hipótese 4** que afirmava que existe uma correlação negativa, estatisticamente significativa, entre os valores totais de Sentido de Humor e os níveis de Burnout ($r = -.228$, $p < .01$)

Os nossos resultados corroboram parcialmente a **Hipótese 5** que afirmava que existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o sentido de humor e a satisfação com a vida, com o trabalho e profissional. Não existem correlações estatisticamente significativas entre o sentido e a satisfação com a vida ($r = .063$ $p > .05$); entre o sentido de humor e a satisfação com o trabalho ($r = .041$ $p > .05$); mas existe uma correlação positiva, estatisticamente significativa, entre o sentido de humor e satisfação profissional ($r = .167$ $p < .05$);

Tabela 6*Correlação entre Componentes do Burnout e Capital Psicológico*

Escala	1	2	3	4
1. Distanciamento	1	.399**	-.427**	-.446**
2. Exaustão	.399*	1	-.373**	-.304**
3.CPC12	-.427**	-.373**	1	.647**
4.OREA	-.446	-.304**	.647**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados também indicam que o capital psicológico está negativamente correlacionado com as dimensões do Burnout ($p < .01$).

Tabela 7*Correlação entre Burnout e Capital Psicológico*

Escala	1	2	3	4	5	6	7
1. Distanciamento	1	.399**	-.377**	-.276**	-.353**	-.348**	-.347**
2. Exaustão	.399*	1	.038	-.607**	.012	-.288**	-.531**
3.CPC12 Otimismo Esperança	-.377**	.038	1	.168*	.666**	.314**	.252**
4.CPC12 Autoeficácia	-.276**	-.607**	.168*	1	.205*	.231**	.626**
5.OREA Otimismo Eficácia	-.353**	.012	.666**	.205*	1	.448**	.406**
6.OREA Esperança Resiliência	-.348**	-.288**	.314**	.231**	.448**	1	.388**
7.OREA Resiliência Autoeficácia	-.347**	-.531*	.252**	.626**	.406**	.388**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados também indicam que as dimensões do capital psicológico encontradas na nossa amostra têm correlações negativas, estatisticamente significativas com as dimensões do Burnout, exceto entre a dimensão OREA otimismo/eficácia e a exaustão ($p > .05$).

Tabela 8*Correlação entre Satisfação no Trabalho e Vida com Capital Psicológico*

Escala	1	2	3	4	5	6	7
1. Satisfação com o Trabalho	1	.657*	.519**	-.043	.488**	.123	.059
2. Satisfação com a Vida	.657**	1	.498**	.049	.412**	.134	.067
3.CPC12 Otimismo Esperança	.519**	.498**	1	.168*	.666**	.314**	.252**
4.CPC12 Autoeficácia	-.043	.049	.168	1	.205	.231**	.626**
5.OREA Otimismo Eficácia	.488**	.412**	.666**	.205*	1	.448**	.406**
6.OREA Esperança Resiliência	.123	.134	.314**	.231**	.448**	1	.388**
7.OREA Resiliência Autoeficácia	.059	.067	.252**	.626**	.406**	.388**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados também indicam que algumas dimensões do capital psicológico encontradas na nossa amostra têm correlações positivas, estatisticamente significativas com a satisfação com a vida e o trabalho, especificamente entre: a dimensão CPC12 otimismo/esperança e satisfação com a vida e trabalho ($p < .01$); entre a dimensão OREA otimismo/eficácia e a satisfação com a vida e o trabalho ($p < .01$).

Tabela 9*Correlação entre Capital Psicológico e Sentido de Humor*

Escala	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. CPC12 Otimismo Esperança	1	.168*	.666**	.314**	.252**	.140	.116	.093	-.154	-.122
2. CPC12 Autoeficácia	.168*	1	.205*	.231*	.626**	.360**	.138	.253**	.365**	.279**
3. OREA Otimismo Eficácia	.666**	.205*	1	.448**	.406**	.191*	.214**	.059	-.210**	-.217**
4.OREA Esperança Resiliência	.314**	-.231**	.448**	1	.388**	.082	.277**	-.040	-.037	.080

5. OREA Resiliência Autoeficácia	.252**	.626**	.406**	.388**	1	.259**	.159*	.227**	.232**	.221**
6. Produção e Uso Social Humor	.140	.360**	.191*	.082	.259**	1	.712**	.291**	.305**	.340**
7. Humor Adaptativo	.116	.138	.214**	.277**	.159*	.712**	1	.211**	.240**	.249**
8. Objeção Uso Do Humor	.093	.253**	.059	-.040	.227**	.291**	.211**	1	.266**	.276**
9. Atitude Face ao Humor	-.154	.365**	-.210**	-.037	.232**	.305**	.240**	.266**	1	.693**
10. Apreciação do Humor	-.122	.279*	-.217**	.080	.221**	.340**	.249**	.276**	.693**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados também indicam que a dimensão autoeficácia do capital psicológico CPC12 têm correlações positivas, estatisticamente significativas com as dimensões do humor, exceto na dimensão Humor adaptativo ($p > .05$). Nas dimensões da escala OREA os nossos resultados indicam que as dimensões do capital psicológico encontradas na nossa amostra têm correlações positivas, estatisticamente significativas com as dimensões do Humor: especificamente entre OREA otimismo/eficácia e produção e uso social do Humor ($p < .05$); Humor adaptativo ($p < .01$) e apreciação do humor ($p < .05$); entre a dimensão OREA esperança/resiliência e humor adaptativo ($p < .01$); e entre a dimensão Resiliência/autoeficácia e Produção e Uso social do humor, Humor adaptativo, objeção uso do humor, atitude face ao humor e apreciação do humor ($p < .01$);

Tabela 10

Correlação entre Sentido de Humor e Burnout

Escala	1	2	3	4	5	6	7
1. Distanciamento	1	.399**	-.111	-.123	-.087	.024	.026
2. Exaustão	.399*	1	-.162*	.002	-.077	-.306**	-.327**
3. Produção e Uso Social Humor	-.111	-.162*	1	.712**	.291**	.305**	.340**
4. Humor Adaptativo	.123	.002	.712**	1	.211**	.240**	.249**
5. Objeção Uso de Humor	-.087	-.077	.291**	.211**	1	.266**	.276**

6. Atitude Pessoal Face ao Humor	.024	-.306**	.305**	.240**	.266**	1	.693**
7. Apreciação do Humor	.026	-.327**	.340**	.249**	.276**	.693**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados também indicam que algumas dimensões do humor têm correlações negativas, estatisticamente significativas, com a dimensão exaustão do burnout, especificamente: Produção e uso social do humor ($p < .05$).; atitude pessoal face ao humor ($p < .01$).; apreciação do humor ($p < .01$).

Tabela 11

Correlação entre Satisfação com a Vida e Trabalho e Sentido de Humor

Escala	1	2	3	4	5	6	7
1. Satisfação com a Vida	1	.657**	.184*	.178*	-.018	-.135	-.220**
2. Satisfação com o Trabalho	.657**	1	.197*	.243**	.022	-.237**	-.262**
3. Prod. Uso Social Humor	.184*	.197*	1	.712**	.291**	.305**	.340**
4. Humor Adaptativo	.178*	.243**	.712**	1	.211**	.240**	.249**
5. Objeção Uso de Humor	-.018	.022	.291**	.211**	1	.266**	.276**
6. Atitude Pessoal Faco ao Humor	-.135	-.237**	.305**	.240**	.266**	1	.693**
7. Apreciação do Humor	-.220**	-.262**	.340**	.249**	.276**	.693**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os nossos resultados também indicam que algumas dimensões do humor têm correlações positivas, estatisticamente significativas, com a satisfação com a vida e o trabalho, especificamente: Produção e uso social do humor ($p < .05$); e humor adaptativo ($p < .05$).

DISCUSSÃO

Este estudo procurou analisar as diferentes correlações e formas como as diferentes medidas utilizadas se afetavam através de uma análise de correlação. Através desse processo foi possível denotar que as diferentes dimensões deste estudo se relacionam a vários níveis, que foram aprofundados para a obtenção de resultados concretos e mais elucidativos. Foi através da análise de correlação que foi possível corroborar várias das hipóteses propostas, como é o caso, em primeiro lugar da correlação negativa, estatisticamente significativa, entre o capital psicológico positivo e Burnout, medido pela escala CPC12 e medido pela escala OREA. Isto significa que perante níveis altos de Burnout as competências do Capital Psicológico Positivo seriam suprimidas, bem como no caso de existirem níveis altos de Capital Psicológico o síndrome de Burnout é suprimido, provando o efeito positivo que níveis altos desta competência significam para o bem estar do trabalhador. Para Feitor (2021) ficou claro que o capital psicológico é um preditor da felicidade no trabalho dos enfermeiros, sendo uma prova de como este construto ajuda a prevenir o aparecimento do Burnout. Foi ainda documentado por Feitor (2021) que eram os enfermeiros que começaram a exercer funções os mais passíveis de apresentar sinais de Burnout, no entanto essa proposta tem sido alvo de imensa discussão e discórdia, pois enfermeiros com mais anos de serviço estão mais sujeitos ao desgaste que leva ao Burnout. De facto, a amostra é constituída por enfermeiros com já alguma experiência e a maioria revelou que de facto quando mais desgastados estavam menor seriam os seus níveis de capital psicológico.

Apesar destes valores iniciais foi aprofundado o estudo sobre as subdimensões das variáveis visadas para se entender de que forma estas se relacionavam entre si e constatou-se que no caso do distanciamento, fator do síndrome de Burnout, este possuía uma correlação negativa estatisticamente forte com todas as dimensões do capital psicológico das duas escalas utilizadas neste estudo, sendo estas a CPC12 e a OREA, significando que quanto maior o nível de distanciamento vivido pelos membros da amostra menor seriam os níveis da medida de otimismo, esperança e autoeficácia na escala CPC12. verificou-se o mesmo com a medida OREA nomeadamente no otimismo, eficácia, esperança, resiliência e na autoeficácia. Já no caso da segunda dimensão do Burnout, a exaustão, não existiu uma correlação significativa em todos os pontos como sucedido anteriormente, neste caso a exaustão apenas apresentou uma correlação negativa estatisticamente forte com as dimensões de autoeficácia, esperança, resiliência e autoeficácia, significando neste caso que quando os níveis de exaustão aumentam existe uma diminuição das capacidades pessoais associadas ao capital psicológico, neste caso

a resiliência, autoeficácia e esperança. No geral, pode-se constatar que quanto maior a incidência dos valores do capital psicológico menor serão as manifestações de Burnout, dado que níveis elevados deste construto levam à supressão das características do Burnout, distanciamento e exaustão.

De seguida, foi verificada uma correlação positiva, estatisticamente significativa entre o Capital Psicológico e a Satisfação com a Vida, o Trabalho e a satisfação profissional, através dos resultados na escala CPC12 e OREA, o que provou mais uma vez o efeito positivo que os níveis altos das competências do Capital Psicológico têm sobre o bem-estar do trabalhador, e como este estado positivo é por sua vez um motivo impulsionador para esse mesmo bem-estar. Quando averiguada mais aprofundadamente a influência do capital psicológico sobre a satisfação com o trabalho e a vida notou-se em primeiro lugar que no caso da satisfação com o trabalho existe uma correlação com a dimensão de otimismo e esperança da escala CPC12, o valor é estatisticamente forte e positivo, significando que as duas variáveis se afetam mutuamente no mesmo sentido, tal como acontece com o otimismo e autoeficácia na escala OREA, o que leva a crer que o otimismo tem um efeito direto e positivo sobre a satisfação no trabalho, acontecendo o mesmo no sentido inverso, significando que indivíduos satisfeitos com o seu trabalho tendem a ser mais otimistas, no entanto, nem todos os valores provaram ser estatisticamente relevantes, uma vez que a satisfação com o trabalho não provou ter relação nenhuma com as restantes dimensões de ambas as escalas do capital psicológico, como é o caso da autoeficácia na escala CPC12, esperança, resiliência e autoeficácia na escala OREA. É importante denotar que é importante um enfermeiro sentir-se feliz com o seu trabalho. Dias (2020), refere que este tem de se sentir valorizado e apreciado, mas também manter relações saudáveis e positivas com os seus colegas, para os enfermeiros uma das grandes recompensas do seu trabalho é o reconhecimento que recebe por parte de utentes, familiares e colegas, traduzindo-se em valores mais elevados de satisfação com o trabalho, dada a importância que as relações interpessoais têm para este fim, e para a dedicação, uma das características mais patentes dos enfermeiros que afeta o seu bem-estar, pois durante o exercício da sua função aplicam um grande esforço e compromisso para que desempenhem o seu papel com qualidade e critério, uma prova da importância que pode significar o reconhecimento do seu empenho.

Já no caso da satisfação com a vida, o cenário é muito semelhante com o descrito anteriormente, sugerindo que indivíduos otimistas apresentam níveis superiores de satisfação com a vida, os valores que levam a esta conclusão são os referentes a duas correlações positivas estatisticamente significativas entre a satisfação com a vida e a dimensão de otimismo e

esperança na escala CPC12, bem como o otimismo e eficácia da escala OREA, permitindo deduzir que o otimismo se relaciona fortemente com a satisfação com a vida, aumentando e diminuindo respetivamente, sendo por isso seguro assumir que indivíduos satisfeitos com a vida são geralmente mais otimistas. Tal como se sucedeu anteriormente a satisfação com a vida não apresentou valores significativos ao correlacionar-se com as restantes dimensões do capital psicológico, autoeficácia, esperança e resiliência e autoeficácia.

Posteriormente foi estudada a forma como o Capital Psicológico se relacionava com o sentido de humor e as suas competências, tal como sucedido anteriormente encontrou-se mais uma vez uma correlação estatisticamente significativa forte ao utilizar-se a escala CPC12. No entanto o valor apresentado para a escala OREA já se revelava menos forte, foi por isso importante dissecar as diferentes dimensões destes construtos sendo possível concluir neste processo que a autoeficácia, medida na escala CPC12 está fortemente ligada às competências de humor, dado que apresenta uma correlação positiva e estatisticamente forte com as diferentes dimensões das competências de humor, como é o caso da produção e uso social do humor, objeção ao uso do humor, atitude pessoal face ao humor, e apreciação do humor. Estes dados apontam para uma ligação entre a competência autoeficácia, parte do capital psicológico com as diferentes competências e aplicação do sentido de humor, dado que níveis elevados de autoeficácia significam uma atitude mais positiva em relação ao humor e uma melhor aplicação do mesmo nos seus diferentes contextos, bem como a apreciação do mesmo. Já no caso da dimensão do capital psicológico esperança esta não apresenta uma ligação muito forte às diferentes dimensões afetas ao humor, apresentando apenas resultados significativos quando correlacionada com o humor adaptativo, não afetando os resultados das restantes dimensões, sendo por isso uma competência que não exerce uma grande influência sobre a produção e apreciação do humor.

O sentido de humor é tido em conta para José (2008) como uma característica que permite desenvolver estratégias e visões otimistas das situações, para que sejam levadas com mais leveza e se realizem com maior eficácia e satisfação, beneficiando assim de níveis elevados de capital psicológico positivo.

No sentido deste estudo tornou-se pertinente ainda perceber de que forma o Burnout estaria ligado às diferentes competências do sentido de humor e os dados apontam para uma relação em que aumentando os níveis de Burnout diminuiria a disposição para o humor dos participantes, enquanto níveis baixos de Burnout estão ligados a valores mais elevados das competências ligadas ao sentido de humor, que se apresenta como uma ferramenta de coping e

um fator preventivo do Burnout. No entanto, quando aprofundadas as dimensões do Burnout os dados revelam que no caso do distanciamento não existem correlações que indiquem que o sentido de humor tenha efeito sobre esta dimensão, dados os valores do humor adaptativo, a objeção ao uso do humor, atitude pessoal face ao humor e apreciação do humor. Já no caso da segunda dimensão do Burnout, a exaustão, os dados apontam para uma situação diferente, existindo de facto uma correlação negativa forte entre esta dimensão e a atitude pessoal face ao humor e a apreciação do humor, significando que quanto maiores os níveis de exaustão menor será a apreciação e atitude pessoal face ao humor, enquanto no caso de existirem níveis baixos de exaustão a atitude pessoal face ao humor torna-se mais positiva, bem como a predisposição e apreciação do humor. Contudo nem todas as dimensões do sentido de humor apresentaram valores que ditassem uma correlação, sendo que em ambos os casos de distanciamento e exaustão não houve qualquer correlação ao nível da objeção ao uso do humor, nem do humor adaptativo, significando que estas duas dimensões não têm qualquer tipo de influência sobre o Burnout. Dado o contacto permanente com doentes num estado muito debilitado a carga emotiva do trabalho do enfermeiro é muito alta, para isso Nunes (2015) realça no seu estudo a importância que o uso de humor tem para o fortalecer da relação com os pacientes, tornando-a mais genuína e natural, ajudando ainda na gestão de situações, que serão mais eficazes e diminuirão a má índole. O humor é extremamente importante na prevenção do Burnout e das dimensões de exaustão pois promove uma humanização das experiências de doença, promovendo uma criação de laços positiva entre paciente e enfermeiro (Nunes, 2015). Por fim, neste estudo procurou-se perceber se existiria uma correlação entre as competências do sentido de humor e a satisfação com a vida e o trabalho. Alguns valores indicam uma ligação entre as diferentes dimensões, tal é o caso na relação da satisfação com a vida e a produção e uso social do humor e o humor adaptativo, que apresentam correlações positivas. O mesmo resultado se verifica com a satisfação com o trabalho. A satisfação com a vida e o trabalho têm uma correlação negativa forte na dimensão de apreciação do humor, mas também com a atitude pessoal face ao humor. No seu estudo de 2017, Meira et al. apontou para a importância das condições de trabalho dos enfermeiros, dado que fatores como a autonomia, relações interpessoais e reconhecimento profissional são apontadas como essenciais para o bem-estar do trabalhador e a sua integração na equipa, resultando numa maior satisfação com o trabalho quando estes parâmetros são satisfeitos, mas também compromisso com a profissão.

IMPLICAÇÕES TEÓRICO-PRÁTICAS

Um aspeto passível de ser explorado futuramente será uma amostra mais alargada, para que se possa confirmar os resultados obtido. Em estudos futuros a amostra poderá ser alargada a mais funções de profissionais de saúde, sejam estes médicos, auxiliares, ou técnicos de saúde, para que se possa ter uma perspetiva mais abrangente da forma como o Burnout se manifesta neste setor que é tão vulnerável ao mesmo, tal como acontece com as restantes profissões que impliquem o contacto com o público.

LIMITAÇÕES E DIREÇÕES FUTURAS

A principal limitação deste estudo foi a dimensão reduzida da amostra, de apenas 154 enfermeiros, não permitindo ter um olhar mais abrangente, pois uma quantidade maior de respostas podia eventualmente levar a resultados diferentes. Como direções futuras sugeria que quando abordado o Burnout na enfermagem se estudasse diferentes serviços e especialidades, uma vez que o stress imposto pelo trabalho do enfermeiro difere conforme a sua função, um exemplo seria os enfermeiros que trabalham em urgência, que como é de esperar estão sujeitos a uma carga emocional e laboral maior, podendo significar resultados diferentes que não seriam obtidos caso o espectro do estudo fosse alargado a todos os enfermeiros de todos os tipos de especialidade, a prática de enfermagem é multifacetada e por isso quando se direciona o foco para as suas diferentes dimensões é possível que a incidência do Burnout seja mais ou menos prevalente.

CONCLUSÃO

O Burnout apresenta-se como um construto multidimensional, manifestando-se primeiramente através da exaustão emocional, na forma de esgotamento emocional e de desvitalização física e psicológica. Esta síndrome está fortemente associada a profissões que exijam o contacto com o público e a gestão de emoções, como é o caso da enfermagem. Nestas ocupações profissionais é muito importante a presença de níveis altos de capital psicológico positivo, um impulsionador do bem-estar e da performance, mas também uma ferramenta de coping e de boa integração no local de trabalho, deste modo procurou-se perceber de que forma as diferentes variáveis e dimensões presentes no estudo se relacionavam e permitiam compreender melhor este fenómeno do Burnout e a sua ligação à satisfação com a vida e o trabalho. Neste estudo pode-se verificar que o Capital Psicológico tem um efeito positivo sobre os níveis de Burnout, impedindo o seu aparecimento e sendo sinónimo de valores baixos do mesmo, tal acontece devido às dimensões deste construto, a resiliência, otimismo, esperança e autoeficácia. Quando presentes num indivíduo levam a crer que este terá uma atitude mais positiva em relação ao trabalho e à sua satisfação com a vida num plano mais geral, dado que estas dimensões são ferramentas muito úteis para uma boa integração no meio laboral, algo que por vezes é um desafio quando se fala de profissões que envolvam o contacto direto e prolongado com o público, que é o caso da enfermagem.

Esta profissão, tal como foi documentado várias vezes é uma profissão que está associada a manifestações de Burnout, dada a exposição contínua ao stress e a situações delicadas. Apesar de tudo isto o sentido de humor surge também como uma ferramenta de coping muito eficaz no combate ao Burnout, que serve também para potenciar sentimentos de satisfação e bem-estar geral. Este estudo dá assim um contributo para observar as diferentes dimensões em que todas estas variáveis se relacionam, confirmando que o Capital Psicológico e o Burnout são construtos extremamente complexos e multidimensionais, tendo diversas dimensões e dependendo de várias variáveis e condições para se manifestarem ou serem suprimidos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, A. C., Caetano, A., & Pina, M. (2013). O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. *Revista portuguesa e brasileira de gestão*, 12(3), 2-10.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Fernández-Valera, M. M., Sanchez-Soler, M. I., & Meseguer de Pedro, M. (2021). Burnout, salud y capital psicológico: un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 181–188. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13311>
- Goldberg, D. P. (n.d.). A user's guide to the General Health Questionnaire. (No Title). <https://cir.nii.ac.jp/crid/1130000795003754752>
- Mota, M. P., & José, C. (2014). Efeitos de um programa de exercício físico na saúde mental. *Uminho.pt*. <https://hdl.handle.net/1822/19497>
- Gouveia, V. V., Barbosa, G. A., Andrade, E. D. O., & Carneiro, M. B. (2005). Medindo a satisfação com a vida dos médicos no Brasil. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 54(4), 298-305.
- Guimarães, J. M. X., Jorge, M. S. B., & Assis, M. M. A. (2011). (In) satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16, 2145-2154.
- Haleem, M., Masood, S., Aziz, M., & Jami, H. (2017). Psychological Capital and Mental Health of Rescue Workers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(2), 429-447.
- Hespanhol, A. (2005). Burnout e stress ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(1-2), 153-162.
- José, H., & Parreira, P. (2008). Adaptação para português da Escala Multidimensional do Sentido de Humor. *Referência*, ser II (6), 7-18.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: construction and validation of the compound PsyCap scale (CPC-12). *Plos One*, 1-17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152892>
- Lovibond, S., & Lovibond, P. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress scales* (2nd ed.). Sydney, Australia: Psychology Foundation.

- Marôco, J. Maroco, A.L., Leite, E., Bastos, C., Vazão, M.J. & Campos, J. (2016). Burnout em profissionais da saúde portugueses. *Acta Médica Portuguesa*, 29 (1), 24-30.
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M.-M., & García-Izquierdo, M. (2017). Measurement of psychological capital in Spanish workers: OREA questionnaire. *Anales de Psicología*, 33(3), 714–721. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16752019030.pdf>
- Pais-Ribeiro, J., Honrado, A., & Leal, I. (2004). Contribuição para o estudo da adaptação portuguesa das Escalas de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS) de 21 itens de Lovibond e Lovibond. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5, 229-239.
- Rebouças, D., Legay, L. F., & Abelha, L. (2007). Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Revista de Saúde Pública*, 41, 244-250.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Silva, R. B. (1998). Para uma análise da satisfação com o trabalho. *SILVA*.
- Silva, M., Queirós, C., Cameira, M., Vara, N., & Galvão, A. (2015). Burnout e engagement em profissionais de saúde do interior-norte de Portugal. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 16(3), 286-298.
- Sinval, J., & Mâroco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE*, 15, e0231474.
- Silveira, P. M. D., Borgatto, A. F., Silva, K. S. D., Oliveira, E. S. A. D., Barros, M. V. G. D., & Nahas, M. V. (2015). Criação de uma escala de satisfação com a vida por meio da Teoria da Resposta ao Item. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 64, 272-278.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 26, 503-515.
- Valentim, O. M. M. S., Sousa, L. M. M., Sousa, C., José, H., Amaro, R. D., & Alonso, I. (2021). Sentido de humor, bem-estar subjetivo e competências de coping desportivo em atletas. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*.
- Ferreira, N. D. N., & Lucca, S. R. D. (2015). Síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de um hospital público do Estado de São Paulo. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18, 68-79.
- Meira, C., Botas, T., & Mendes, A. (2017). Burnout em enfermeiros portugueses: uma revisão integrativa. *Rev. Portug. Saúde Ocupac*, 4, 1-18.

- Nunes, I. D. C. B. R. (2015). *O humor e o luto nos enfermeiros que trabalham em Cuidados Paliativos* (Doctoral dissertation).
- Feitor, S. (2021). *Felicidade no trabalho e eventos potencialmente traumáticos: Um estudo com enfermeiros Açorianos* (Doctoral dissertation, Escola Superior de Enfermagem do Porto).
- Dias, S., & Morais, C. (2020). Satisfação e engagement:(Re) pensar a saúde e o bem-estar dos enfermeiros. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, (SPE7), 43-49.
- José, H. (2008). Resposta humana ao humor: Quando o humor integra o agir profissional dos enfermeiros. (Doctoral dissertation, Escola Superior de Enfermagem de Lisboa)
https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/1843/1/19986_ulsd_re252_Helena_MG_tD.pdf

ANEXOS

CONSENTIMENTO INFORMADO

TÍTULO DO PROJETO: CAPITAL PSICOLÓGICO POSITIVO, BURNOUT E SENTIDO DE HUMOR EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Por favor, antes de iniciar a sua participação, leia com atenção a seguinte informação:

A equipa de investigação que desenvolve este estudo integra os seguintes investigadores: Cristina de Sousa (ISEIT Almada), Helena Vinagre (ISEIT Almada) e Diogo Moreira, estudante do Mestrado de Psicologia Social e das Organizações do ISEIT de Almada.

Este estudo teve a aprovação da Comissão de Ética do Instituto Piaget, dando cumprimento ao estipulado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), respeitando as regras de privacidade dos participantes e garantindo a segurança e confidencialidade das informações recolhidas. O estudo segue ainda as recomendações éticas da Declaração de Helsínquia para a investigação científica.

O Projeto tem como objetivo analisar o Capital Psicológico nos profissionais da saúde com o intuito de planificar projetos de intervenção em sectores importantes da sociedade. É nessa qualidade que é solicitada a sua participação.

Para participar no estudo, pedimos-lhe que preencha um questionário online.

A sua participação é voluntária e pode desistir do preenchimento do questionário em qualquer momento. Não existem riscos nem quaisquer recompensas associadas à participação, monetárias ou de outro cariz.

Os dados serão recolhidos apenas para fins de investigação. A recolha e o tratamento dos mesmos respeitam os princípios de anonimato e de confidencialidade.

Não existem respostas certas ou erradas. Solicitamos apenas que responda de forma sincera a cada questão.

A investigadora responsável encontra-se disponível para esclarecer qualquer dúvida sobre o estudo, através do seguinte email: cristina.sousa@ipiaget.pt

DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Ao selecionar "SIM" na caixa abaixo apresentada, declaro que tenho 18 anos ou mais, que tomei conhecimento dos objetivos do estudo e que compreendi os procedimentos associados à minha participação no mesmo. Declaro também que tive oportunidade de ler na íntegra o consentimento

informado, que o considero explícito e concordo com o seu conteúdo e aceito participar livremente neste estudo. Confirmando também que me foi garantido o direito de desistir a qualquer momento do estudo, sem qualquer prejuízo para mim, e que todos os dados recolhidos serão anónimos e confidenciais, dando cumprimento ao estipulado no Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e na sua Lei de Execução Nacional.

Se responder "NÃO" a sua participação termina por aqui.

Aceita participar no estudo?

SIM vs NÃO

SWLS. As perguntas incluídas nesta escala referem-se ao seu grau de **satisfação com a vida em geral**. Em cada caso, por favor indique com uma cruz com que frequência se sentiu ou pensou de uma certa maneira. SWLS (Diener, 1985; Simões, 1992).

	Nada	Algumas vezes	Regularmente	Bastantes vezes	Sempre
1. Na maioria dos aspetos, a minha vida é perto do meu ideal.	☐	☐	☐	☐	☐
2. As condições da minha vida são excelentes.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Estou completamente satisfeito com a minha vida.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Até agora, tenho obtido as coisas mais importantes que quero na vida.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Se eu pudesse viver a minha vida novamente, não mudaria nada.	☐	☐	☐	☐	☐

ST. As perguntas incluídas nesta escala referem-se ao seu **grau de satisfação com o trabalho**. Em cada caso, por favor indique com uma cruz com que frequência se sentiu ou pensou de uma certa maneira. (Short Index of Job Satisfaction - SIJS; Sinval & Marôco, 2020)

	Nada	Algumas vezes	Regularmente	Bastantes vezes	Sempre	Não se aplica
1. Sinto-me bastante satisfeito com meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	
2. A maioria dos dias estou entusiasmado com o meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	

3. Cada dia de trabalho parece que nunca vai acabar.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Em geral gosto de trabalhar na minha organização	☐	☐	☐	☐	☐
5. Eu considero o meu trabalho bastante desagradável.	☐	☐	☐	☐	☐

As seguintes afirmações procuram perceber a sua opinião sobre si mesmo. Com base na seguinte escala de resposta, 1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3- Discordo em parte, 4-Concordo em parte, 5-Concordo e 6-Concordo totalmente, indique o seu grau de concordância com cada uma.(Escalas CPC-12, Compound Psychological Capital Scale – 12; Lorenz et al., 2016; Viseu et al., in press)

	1	2	3	4	5	6
1. Se me encontrasse em dificuldades, pensaria em diversas formas de as resolver.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Posso pensar em várias maneiras para alcançar os meus objetivos atuais.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Estou ansioso(a) pela vida que tenho pela frente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. O futuro reserva-me coisas muito boas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. No geral, espero que me aconteçam mais coisas boas do que más.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Às vezes obrigo-me a fazer coisas, quer queira quer não.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Quando estou numa situação difícil, geralmente consigo arranjar uma solução.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Não me importo se houver pessoas que não gostam de mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. Estou confiante de que poderia lidar eficientemente com situações inesperadas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Posso resolver a maioria dos meus problemas, se investir o esforço necessário.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Posso permanecer calmo(a) ao enfrentar dificuldades, pois posso confiar nas minhas competências de resolução de problemas.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas atuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspetos do seu trabalho. A resposta a cada uma das afirmações deve ser dada num intervalo de 1-Extremamente insatisfeito(a) a 7-Extremamente satisfeito(a). (Escala de Satisfação Profissional, Lima et al., 1994)

	1	2	3	4	5	6	7
1. Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Tudo somado, e considerando todos os aspetos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Por favor, leia as seguintes afirmações e assinale a opção de resposta que melhor se adequa a si, baseando-se na seguinte escala: 1-Discordo totalmente, 2-Discordo um pouco, 3-Concordo um pouco e 4-Concordo totalmente. (OREA - Meseguer-de Pedro et al., 2017; Viseu et al., in press)

	1	2	3	4
1. Em momentos difíceis, geralmente, espero o melhor.	☐	☐	☐	☐

2. Consigo alcançar os meus objetivos mesmo que existam obstáculos.	☐	☐	☐	☐
3. Penso que a minha vida tem sentido.	☐	☐	☐	☐
4. Sinto-me confiante para lidar eficientemente com acontecimentos inesperados.	☐	☐	☐	☐
5. Sou sempre otimista ao pensar no meu futuro.	☐	☐	☐	☐
6. Mesmo que algo esteja a correr mal, não desisto.	☐	☐	☐	☐
7. Acredito que cada dia é valioso.	☐	☐	☐	☐
8. No geral, consigo lidar com tudo, venha o que vier.	☐	☐	☐	☐
9. Normalmente, espero que me aconteçam mais coisas positivas do que negativas.	☐	☐	☐	☐
10. Sou capaz de tomar decisões difíceis.	☐	☐	☐	☐
11. Sinto que a minha vida tem valor e vale a pena.	☐	☐	☐	☐
12. Se aplicar o esforço necessário, consigo resolver a maioria dos problemas.	☐	☐	☐	☐

As afirmações seguintes dizem respeito a um conjunto de sentimentos que pode desenvolver relativamente ao seu trabalho. Por favor, leia cada uma atentamente e faculte a sua resposta de acordo com a seguinte escala: 1-Discordo totalmente, 2-Discordo, 3-Nem concordo, nem discordo, 4-Concordo e 5-Concordo totalmente. (OLBI, Oldenburg Burnout Inventory, Demerouti & Nachreiner, 1998; Sinval et al.,2019)

	1	2	3	4	5
1. Encontro com frequência assuntos novos e interessantes no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Cada vez mais falo de forma negativa do meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Depois do trabalho, preciso de mais tempo para relaxar e sentir-me melhor do que precisava antigamente.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Consigo aguentar bem a pressão do meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ultimamente tenho pensado menos no meu trabalho e faço as tarefas de forma quase mecânica.	☐	☐	☐	☐	☐

7. Considero que o meu trabalho é um desafio positivo.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Durante o meu trabalho, muitas vezes sinto-me emocionalmente esgotado.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Com o passar do tempo, sinto-me desligado do meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Depois do trabalho, tenho energia suficiente para minhas atividades de lazer.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Às vezes, sinto-me farto das minhas tarefas no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Depois do trabalho sinto-me cansado e sem energia.	☐	☐	☐	☐	☐
13. Este é o único tipo de trabalho que me imagino a fazer.	☐	☐	☐	☐	☐
14. De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho.	☐	☐	☐	☐	☐
15. Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐
16. Quando trabalho, geralmente sinto-me com energia.	☐	☐	☐	☐	☐

A MSHS é um instrumento constituído por 24 itens que avalia os aspectos multidimensionais do sentido de humor. Em cada caso indique de que forma concorda ou discorda de cada afirmação. José, & Parreira (2008). Adaptação para português da escala multidimensional do sentido de humor (MSHS).

	1	2	3	4	5
1. Eu sou visto pelos meus amigos como uma pessoa com sentido de humor.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Eu consigo dizer as coisas de um modo que faz as pessoas rir.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Os meus ditos inteligentes divertem os outros.	☐	☐	☐	☐	☐
4. As pessoas olham para mim, para que diga coisas engraçadas.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Eu uso o humor para entreter os meus amigos.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Estou confiante de que consigo fazer outras pessoas rir.	☐	☐	☐	☐	☐

7. Outras pessoas dizem-me que eu digo coisas engraçadas. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
8. Às vezes vêm-me à cabeça piadas ou histórias engraçadas. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
9. Eu consigo surpreender e pôr as pessoas a rir à gargalhada. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
10. Eu consigo aliviar uma situação de tensão dizendo algo engraçado. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
11. Eu até consigo ter algum controlo sobre um grupo, quando uso humor. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
12. O humor ajuda-me a lidar com as coisas. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
13. Piadas inteligentes ou uso de humor ajudam-me a gerir situações difíceis. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
14. Lidar com as coisas com humor é uma elegante forma de adaptação. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
15. Tentar gerir situações através do uso do humor é realmente estúpido. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐
16. O humor é uma péssima forma de lidar com as coisas. ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

17. Usar o humor ajuda-me a sentir mais à vontade.	☐	☐	☐	☐	☐
18. Eu consigo usar piadas inteligentes para me ajudar a adaptar a muitas situações.	☐	☐	☐	☐	☐
19. Eu aprecio as pessoas que geram humor.	☐	☐	☐	☐	☐
20. Eu gosto de uma boa piada.	☐	☐	☐	☐	☐
21. Chamar a alguém “comediante” é um verdadeiro insulto	☐	☐	☐	☐	☐
22. Eu não gosto de cómicos.	☐	☐	☐	☐	☐
23. Pessoas que dizem piadas são maçadoras	☐	☐	☐	☐	☐
24. Fico desconfortável quando alguém está a dizer piadas.	☐	☐	☐	☐	☐