



10º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde

Porto, 6-8 Fevereiro 2014

Bruna Monteiro<sup>1</sup>, Cristina Queirós<sup>1,2</sup> & António Marques<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup> Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal

<sup>2</sup> Laboratório de Reabilitação Psicossocial (FPCEUP/ESTSIPP), Porto, Portugal

<sup>3</sup> Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto - Instituto Politécnico do Porto, Portugal



Laboratório de Reabilitação Psicossocial

brunamonteiro17\_7@hotmail.com

cqueiros@fpce.up.pt

## 1. Introdução

O envelhecimento da população exige uma melhoria dos cuidados prestados aos idosos (Ozçakar et al., 2012), desempenhando os cuidadores formais um papel fundamental. Os riscos psicossociais associados a esta actividade têm sido estudados, nomeadamente o burnout (Cocco, 2010; Iordanou et al., 2009) e sua relação com a falta de empatia (Passalacqua & Segrin, 2012) e desmotivação para a tarefa (Schaufeli & Salanova, 2011), com prejuízos evidentes para o acto de cuidar.

Está amplamente demonstrado que quando o stress no trabalho se transforma numa situação crónica, pode surgir o burnout (Gil-Monte, 2009; Maslach & Leiter, 1997; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), sendo este já considerado um problema de saúde pública (Gil-Monte, 2009), sobretudo em cuidadores (Lin & Lin, 2013). Nos últimos anos, correlacionado negativamente com o conceito de burnout tem sido frequentemente referido o conceito de engagement (Leary et al., 2013; Schaufeli & Bakker, 2003), bem como a relação negativa entre o burnout e a empatia como características pessoais (Passalacqua & Segrin, 2012; Wilczek-Rużyczka, 2011). Contudo, se o efeito do burnout sobre a empatia é claro e evidente (a vivência de burnout impede que o profissional seja empático), o efeito da empatia sobre o burnout não é consensual, existindo autores que afirmam que a empatia evita o risco de burnout pela ligação entre profissional e utente (Wilczek-Rużyczka, 2011; Zenasni et al., 2012) enquanto outros defendem que empatia facilita o burnout pois esta ligação pode desgastar emocionalmente o profissional (Larson & Yao, 2005; Lee et al., 2003).

## 2. Objetivos

Verificar se a empatia e o engagement constituem preditores do burnout em cuidadores formais de idosos.

## 3. Método

**Amostra:** 78 cuidadoras formais de idosos a trabalhar em lares e centros de dia do concelho de Castelo de Paiva, Aveiro, todas mulheres, com funções de auxiliares, predominantemente casadas (83%), com filhos (85%), baixa escolaridade (59% com 9º ano), idade média 42,3 anos e média de tempo de serviço de 8,2 anos.

**Instrumentos:** questionário de auto-preenchimento com versões portuguesas da JSPE (Hojat et al., 2001; Rodrigues, 2008), UWES (Schaufeli & Bakker, 2003; Marques-Pinto & Picado, 2011) e MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Marques-Pinto & Picado, 2011).

## 4. Resultados

Os cuidadores formais de idosos apresentam valores baixos de burnout (baixa exaustão emocional e despersonalização, elevada realização profissional) e elevados níveis de engagement (vigor, dedicação e absorção nas tarefas) e empatia (Tabela 1). Verificou-se ainda que a pouca empatia prediz 11% da exaustão e 18% da despersonalização, enquanto o alto engagement prediz 18% da realização pessoal (Tabela 2). As dimensões do engagement e a empatia explicam de forma ligeiramente diferente o burnout (Tabela 3).

Tabela 1. Média, desvio-padrão e correlação entre burnout, engagement e empatia.

Variáveis (0-6)	M	DP	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1. Exaustão emocional	2,02	1,23						
2. Despersonalização	0,92	1,16	.446**					
3. Realização profissional	5,30	0,61	-.089	-.270*				
4. Vigor	5,39	0,64	-.135	-.094	.375**			
5. Dedicação	5,74	0,37	-.273**	-.203	.366**	.598**		
6. Absorção	5,37	0,64	-.065	-.078	.190	.574**	.547**	
7. Empatia (1-7)	5,77	0,78	-.155	-.422**	.247**	.059	.184	0,97

\*  $p \leq 0.05$  \*\*  $p \leq 0.01$

## 5. Conclusões

A motivação para a tarefa parece prevenir o burnout, mas é necessário investigar se a empatia evita o burnout (Kataoka et al., 2012) ou se é este que faz diminuir a empatia (Larson & Yao, 2005). Contudo, importa ter cuidado na avaliação da empatia enquanto atributo predominantemente cognitivo ou mais de tipo emocional, adotando uma visão integradora da empatia (Lee & Brennan, 1999). Este estudo tem como limitações o reduzido tamanho da amostra e o facto de serem todas mulheres, auxiliares de lar e a trabalharem num meio rural.

## 6. Referências

- Cocco, E. (2010). How much is geriatric caregivers burnout caring-specific? Questions from a questionnaire survey. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 6, 66-71.
- Gil-Monte, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicossociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83, 169-173.
- Hojat, M., Mangione, S., Nasca, T., Cohen, M., Gonnella, J., Erdmann, J., Veloski, J., & Magee, M. (2001). The Jefferson Scale of Physician Empathy: Development and preliminary psychometric data. *Educational and Psychological Measurement*, 61, 349-365.
- Iordanou, P., Koutavas, S., Koulierakis, G., Babatsikou, F., Kroustalli, E. & Tarpatzi, K. (2009). Syndrome of professional burn out in home service for elderly. *Health Science Journal*, 3(4), 232-241.
- Kataoka, H., Koide, N., Hojat, M. & Gonnella, J. (2012). Measurement and correlates of empathy among female Japanese physicians. *BMC Medical Education*, 12(48), 1-6.
- Larson, E. & Yao, X. (2005). Clinical empathy as emotional labor in the patient-physician relationship. *Journal of the American Medical Association*, 293(9), 1100-1106.
- Leary, T.G., Green, R., Denson, K., Schoenfeld, G., Henley, T., & Langford, H. (2013). The Relationship Among Dysfunctional Leadership Dispositions, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Burnout. *The Psychologist Manager Journal*, 16, 112-130.
- Lee, H., & Brennan, P. (1999). Empathy in informal caregiving: an extension of a concept from professional practice. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 29, 1123-1133.
- Lee, H., Song, R., Cho, Y., Lee, G., & Daly, B. (2003). A comprehensive model for predicting Burnout in Korean nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 44, 534-545.
- Lin, L.P., & Lin, J.D. (2013). Job burnout amongst the institutional caregivers working with individuals with intellectual and developmental disabilities. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 7, 777-784.
- Marques Pinto, A., & Picado, L. (2011). *Adaptação e Bem-Estar nas Escolas Portuguesas: Dos Alunos aos Professores*. Lisboa: Coisas de Ler.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Özçakar, N., Kartal, M., Dirik, G., Tekin, N., & Güldal, D. (2012). Burnout and relevant factors in nursing staff: what affects the staff working in an elderly nursing home? *Turkish Journal of Geriatrics*, 15, 266-272.
- Passalacqua, A., & Segrin, S. (2012). The effect of resident physician stress, burnout, and empathy on patient-centered communication during the long-call shift. *Health Communication*, 27, 449-456.
- Rodrigues, S. (2008). *Empatia, resiliência e percepção de stress em enfermeiros*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Porto: FPCEUP.
- Schaufeli, W., & Bakker A. (2003). *UWES: Utrecht work engagement scale preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: on how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Wilczek-Rużyczka, E. (2011). Empathy vs. professional Burnout in health care professionals. *Journal of US-China Medical Science*, 8, 526-532.
- Zenasni, F., Boujut, E., Woerner, A., & Sultan, S. (2012). Burnout and empathy in primary care: three hypotheses. *The British Journal of General Practice*, 62, 346-347.

Tabela 2. Regressão Múltipla (método *Enter*) do engagement e da empatia como preditores das dimensões do burnout.

Variável dependente	Preditor	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	F (p)
Exaustão	Engagement	,085	,085	2,090
	Empatia	,197	,112	(,014)
Despersonalização	Engagement	,043	,043	3,434
	Empatia	,225	,182	(,005)
Realização profissional	Engagement	,180	,180	3,474
	Empatia	,227	,047	(,005)

Tabela 3. Regressão linear simples (método *stepwise*) do Engagement e da Empatia como preditores das dimensões do Burnout.

Variável dependente	Preditor	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> change	β	F (p)
Exaustão	Dedicação	,075	,075	-.273	6,130 (,016)
Despersonalização	Empatia	,178	,178	-.422	16,430 (,000)
Realização	Vigor	,141	,141	,362	8,897 (,000)
	Empatia	,192	,051	,226	

