



**Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia  
Departamento de Psicologia Clínica  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura**

**Inteligência como fator moderador da relação entre personalidade e síndrome de  
*burnout* em militares**

**Daniela Alcântara Almeida**

**BRASÍLIA – DF  
2023**



**Universidade de Brasília  
Instituto de Psicologia  
Departamento de Psicologia Clínica  
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura**

**Inteligência como fator moderador da relação entre personalidade e síndrome de  
*burnout* em militares**

Daniela Alcântara Almeida

Dissertação de Mestrado submetida ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do título de mestre.

Orientador: Dr. Sérgio Eduardo Silva de Oliveira

BRASÍLIA – DF  
2023



**Universidade de Brasília**  
**Instituto de Psicologia**  
**Departamento de Psicologia Clínica**  
**Programa de Pós-Graduação em Psicologia Clínica e Cultura**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APROVADA PELA SEGUINTE BANCA  
EXAMINADORA:

---

Prof. Dr. Sérgio Eduardo Silva de Oliveira – Presidente  
Universidade de Brasília (UnB)

---

Prof. Dr. Lucas Dannilo Aragão Guimarães  
Universidade Estadual do Piauí (UESPI)

---

Prof. Dr. Murilo Ricardo Zibetti  
Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

---

Profa. Dra. Cristiane Faiad (suplente)  
Universidade de Brasília (UnB)

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, que me abençoa e me sustenta em todos os dias da minha vida. À minha família, eu agradeço por todo o amor, suporte e apoio que vocês me dão em várias áreas da minha vida, e por todo o incentivo que me deram durante esse tempo, sendo esse o motivo que me fez chegar até aqui. Aos amigos de perto, que acompanharam os detalhes da rotina, todos os ganhos e dificuldades, obrigada pela parceria em tantos momentos, que me deu confiança e me ajudou a seguir esse caminho. Aos amigos de longe, também obrigada pelo apoio e pelo desejo de que tudo desse certo.

Ao meu orientador, Sérgio, obrigada por me ensinar, orientar e corrigir com tanta competência, humanidade e paciência durante esse tempo, sempre encontrando novos caminhos e acreditando no potencial desse processo. Sou feliz por ter sido sua orientanda e sigo dizendo que você deixa um exemplo de profissionalismo e empatia para quem está ao seu redor. No mais, agradeço a outros professores e colegas que, direta ou indiretamente, me influenciaram e me apoiaram a seguir nesse caminho acadêmico e chegar onde estou hoje.

A todos, meu muito obrigada!

## Resumo

O *burnout*, ou síndrome do *burnout*, foi concebido como uma reação afetiva em relação ao estresse vivido devido às demandas profissionais, gerando o esgotamento da energia e motivação do indivíduo. Esse construto inclui três componentes, a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa realização no trabalho. Além disso, o *burnout* também foi incorporado no modelo de recursos e demandas no trabalho (JD-R), fazendo parte do processo energético ou de prejuízo, onde é antecedido pelo aumento das demandas de trabalho e rebaixamento dos recursos, e gera como consequência problemas de saúde e outras questões negativas ao trabalho. Nesse modelo, também estão compreendidos os recursos pessoais, que juntamente com os recursos do trabalho, colaboram para a prevenção do *burnout*. Os cinco fatores da personalidade foram considerados como recursos pessoais nesse modelo, assim como outras variáveis intrínsecas, como o capital psicológico. Outra variável intrínseca que desempenha um importante papel no modelo JD-R é a inteligência. Apesar de se conhecer sobre as consequências do *burnout* nas funções cognitivas, pouco se sabe sobre o efeito protetivo da inteligência, considerada como um recurso pessoal, em relação aos sintomas de *burnout*. Sendo assim, o presente estudo teve como objetivo avaliar a relação entre personalidade e inteligência na predição do *burnout* em uma amostra de militares brasileiros, buscando avaliar se a inteligência apresenta um efeito moderador na relação entre os cinco fatores de personalidade e os três componentes de *burnout*. Participaram do estudo 200 militares, com a média de idade de 22 anos (mínimo 17 e máximo 40 anos), de maioria masculina (60%) e da região sudeste do Brasil (75,1%). Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico, ao Inventário de Personalidade para o Exército Brasileiro (IPEB), ao Teste de Inteligência Fluida para o Exército Brasileiro (TIFEB) e ao Inventário de *Burnout* no Trabalho (IBT). Foram realizadas análises descritivas, análises de correlação entre as variáveis de interesse e análises de moderação da inteligência na relação entre os fatores da personalidade e os componentes do *burnout*. Foi encontrado que a inteligência apresentou efeito moderador, com significância estatística, tanto na relação entre neuroticismo e exaustão emocional, como na relação entre extroversão e despersonalização. Ademais, foi possível confirmar que o efeito condicional na relação entre neuroticismo e exaustão emocional foi significativo para todos os níveis da variável moderadora, mas na relação entre extroversão e despersonalização, o efeito condicional foi significativo apenas no nível intermediário e superior da variável inteligência. Dessa forma, pode-se perceber que a inteligência possui influência na relação entre personalidade e *burnout*, na medida em que quanto maior o nível de inteligência, menor o efeito do neuroticismo na exaustão emocional, e também considerando os níveis médios e altos de inteligência, maior tende a ser a relação negativa entre extroversão e despersonalização. Desse modo, entende-se a inteligência como um recurso pessoal protetivo de sintomas de *burnout*, inferindo-se que indivíduos mais inteligentes serão mais capazes de lidar com suas demandas de trabalho, de resolver problemas, de acumular outros recursos e de implementar estratégias que melhorem suas condições de trabalho, e dessa forma, vivenciar menos estresse e *burnout* no trabalho.

*Palavras-chave:* burnout, inteligência, personalidade, moderação, militar.

## Abstract

Burnout, or burnout syndrome, was conceived as an affective reaction occasioned by the stress experienced due to job demands, generating the exhaustion and depletion of energy and motivation. This construct includes three components, emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. In addition, burnout was also included within the model of job demands-resources (JD-R), as part of the energy or impairment process, where it is preceded by an increase in job demands and lower resources, and consequently generates health problems and other negative consequences at work. In this model, personal resources are also included, which with job resources, collaborate to prevent burnout. The five factors of personality are considered as personal resources in this model, as well as other intrinsic variables, such as the psychological capital. Another intrinsic variable that plays an important role in the JD-R model is the intelligence. Despite knowing the consequences of burnout on cognitive functions, little is known about intelligence's protective effect, considered as a personal resource, in relation to burnout symptoms. Therefore, the present study aimed to evaluate the relationship between personality and intelligence in predicting burnout in a sample of Brazilian military personnel, seeking to assess whether intelligence has a moderating effect on the relationship between the five factors of personality and the three burnout components. This study included 200 military personnel, with an average age of 22 years (minimum 17 and maximum 40 years), mostly male (60%) and from the southeast region of Brazil (75.1%). Participants answered a sociodemographic questionnaire, the Personality Inventory for the Brazilian Army (IPEB), the Fluid Intelligence Test for the Brazilian Army (TIFEB) and the Burnout at Work Inventory (IBT). Descriptive analyses, correlation analyzes between the variables of interest and moderation analyzes of the relationship between personality factors and burnout components were performed. It was found that intelligence had a moderating effect, with statistical significance, both in the relationship between neuroticism and emotional exhaustion, and in the relationship between extroversion and depersonalization. Furthermore, it was possible to confirm that the conditional effect on the relationship between neuroticism and emotional exhaustion was significant for all levels of the moderating variable, but on the relationship between extraversion and depersonalization, the conditional effect was only significant on the intermediate and higher levels of intelligence. Thus, it can be seen that intelligence has an influence on the relationship between personality and burnout, insofar as the higher the level of intelligence, the smaller the effect of neuroticism on emotional exhaustion, and also considering medium and high levels of intelligence, greater tends to be a negative relationship between extraversion and depersonalization. So, it is understood that intelligence is a personal resource that protects people from burnout symptoms, inferring that individuals with higher intelligence will be better able to deal with their job demands, solve problems, gather other resources and implement strategies that improve their work conditions, and thus experience less stress and burnout at work.

*Keywords:* burnout, intelligence, personality, moderation, military.

## Sumário

Lista de Tabelas.....	7
Lista de Figuras .....	8
Introdução.....	9
Método .....	16
Participantes.....	16
Instrumentos .....	16
Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados .....	17
Resultados .....	19
Discussão.....	24
Considerações Finais.....	29
Referências .....	30

## Lista de Tabelas

Tabela 1. Correlação entre as características sociodemográficas e as variáveis investigadas .	19
Tabela 2. Correlação de Pearson entre os traços de personalidade, burnout e inteligência .....	20
Tabela 3. Resultados das análises de moderação da medida de inteligência sobre a relação entre as variáveis de personalidade e burnout.....	21
Tabela 4. Efeitos condicionais .....	22



## Lista de Figuras

Figura 1. Efeito de moderação da inteligência sobre a relação entre neuroticismo e exaustão emocional.....	23
Figura 2. Efeito de moderação da inteligência sobre a relação entre extroversão e despersonalização .....	23

## Introdução

O termo *burnout*, ou síndrome de *burnout*, foi concebido nos anos de 1970, quando o adoecimento devido ao estresse e exaustão foi primeiramente associado com a atividade laboral (Freudenberger, 1974; Maslach & Pines, 1977). Esse termo foi utilizado como uma metáfora para indicar os sinais de drenagem das energias do indivíduo, sendo que “*burn-out*” atribuía a ideia de um fogo se apagando, da mesma forma que, metaforicamente, o empregado pode diminuir ou perder a capacidade de contribuir e se envolver com seu trabalho, devido ao seu estado emocional (Schaufeli et al., 2009). Os estudos sobre esse tema surgiram de modo qualitativo e descritivo, considerando as demandas dos trabalhadores e empresas na época, e com o objetivo de trazerem uma resposta para o fenômeno que as pessoas estavam experienciando, sendo que estudos empíricos mais robustos surgiram depois, na década seguinte (Leiter et al., 2015; Maslach et al., 2001). Somente na 11ª edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11; World Health Organization, 2019), a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconhece o *burnout* como uma doença ocupacional, ou seja, que os problemas de saúde são contraídos após a exposição a fatores de risco no trabalho (Cavallini, 2022), e assim indica a relevância que esse fenômeno ainda apresenta para a sociedade.

Conceitualmente, o *burnout* foi concebido como uma reação afetiva em relação ao estresse vivido devido às demandas profissionais, no qual gera esgotamento gradual da energia do indivíduo ao longo do tempo, fazendo com que ele perca a motivação e a dedicação ao trabalho (Bakker et al., 2014; Freudenberger, 1975; Shirom, 2003). Maslach e Jackson (1981) sugerem um modelo de *burnout* que é caracterizado por três componentes, sendo eles exaustão emocional, despersonalização e falta de realização profissional. Segundo essas autoras, a exaustão emocional se refere à experiência de esgotamento e sobrecarga, tanto físico como emocional, sendo uma condição que faz com que as pessoas não se sintam capazes de desempenhar suas atividades e de se recuperar desse estado de exaustão. A despersonalização,

por sua vez, está relacionada com o desenvolvimento de respostas negativas e cínicas em relação ao trabalho e às pessoas ao seu redor, gerando uma atitude fria, distante e indiferente nesse contexto. Por fim, a baixa realização profissional se refere a uma autoavaliação negativa, pois o indivíduo se percebe com menor competência e com menor capacidade de ser bem-sucedido em suas atividades, gerando maior insatisfação com o próprio trabalho.

De modo geral, a exaustão é entendida como a primeira resposta ao estresse gerado pelas demandas do trabalho, sendo um conceito central e o mais destacado do *burnout*, a qual leva ao distanciamento e à despersonalização como forma de resposta e proteção ao cansaço e sobrecarga, e que conduz à visão rebaixada das suas competências e realizações no trabalho, gerada também pela percepção de falta de recursos relevantes para lidar com as demandas (Leiter et al., 2015; Maslach & Leiter, 1997, 2016). Ademais, Schaufeli e Bakker (2004) propõem um modelo de Recursos e Demandas no Trabalho (*job demands-resources JD-R*, em inglês) que incluem o *burnout* e a variável engajamento no trabalho, e, assim, testaram como essas duas variáveis podem ser estudadas dentro do contexto profissional, alinhando-se em processos com diferentes antecessores e consequências. Estudos apontaram que o *burnout* compõe o processo energético ou de adoecimento, em que as demandas do trabalho se relacionam positivamente, por meio do *burnout*, com problemas de saúde, além de outras variáveis, como baixo comprometimento organizacional, absenteísmo, rotatividade; assim como também os recursos do trabalho se relacionam negativamente com o *burnout* (veja Bakker et al., 2022; Demerouti & Bakker, 2011; Korunka et al., 2009; Schaufeli, 2017). Dessa forma, entende-se que o *burnout* pode ser agravado quando o indivíduo possui muitas demandas e poucos recursos para conseguir realizar suas atividades.

Especificamente, as demandas se referem aos aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que requerem esforço ou habilidades físicas e/ou psicológicas contínuas, e dessa forma são associadas com os custos nesses contextos para o indivíduo

(Bakker & Demerouti, 2007). Já os recursos, segundo esses autores, são os aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que funcionam para o alcance de metas no trabalho, que reduzem as demandas e os custos fisiológicos ou psicológicos, e que estimulam o crescimento pessoal, aprendizagem e desenvolvimento. Ao longo dos anos, as variáveis sobrecarga de trabalho, conflitos com colegas e insegurança no trabalho foram consideradas como demandas, e outras como suporte social, controle do trabalho e *feedback* foram observadas como recursos (Schaufeli & Taris, 2014).

É importante ressaltar que o processo de desenvolvimento do *burnout* é multifatorial, envolvendo as esferas individual, interpessoal, organizacional e até estrutural, sendo que as evidências apontam que é necessário se atentar aos diferentes níveis em que o adoecimento ocorre, principalmente no ambiente de trabalho, enfatizando a eficácia de intervenções organizacionais para a prevenção e atuação diante de indivíduos com *burnout* (Bakker & Demerouti, 2017; Maslach & Leiter, 1997). Contudo, nesta pesquisa, é enfatizado o nível individual desse fenômeno, tendo em vista, principalmente, o impacto que as variáveis individuais possuem em determinados contextos e processos organizacionais. Um desses processos que merece destaque é o de recrutamento e seleção de pessoas, onde são realizadas avaliações psicológicas necessárias para a melhor tomada de decisão em relação aos indivíduos que irão compor a empresa ou instituição. Nesse sentido, é apresentado o conceito de recursos pessoais, os quais são caracterizados como um tipo específico de recursos, e referem-se ao senso de controle e o impacto que as pessoas percebem que exercem sobre seu ambiente, especialmente em situações desafiadoras, e que atuam, juntamente como os recursos do trabalho, na diminuição e prevenção do *burnout* (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, 2018; Freitas & Reis, 2020; Hobfoll, 2003).

Os recursos também são compreendidos à luz da teoria de Conservação de Recursos (*conservation of resources* COR em inglês, Hobfoll, 1989), definidos como objetos,

características pessoais, condições ou energias que são valorizados pelo indivíduo por si mesmos, ou que atuam como um meio para alcançar resultados importantes (Xanthopoulou et al., 2007). Assim, entende-se que diante de situações adversas, a perda de recursos é um dos principais mecanismos que geram o estresse psicológico, e por isso, as pessoas irão procurar obter, reter, acumular e proteger seus recursos para que sejam menos afetados negativamente diante dessas ocasiões desafiadoras e da ameaça de perderem recursos (Hobfoll, 2002; Hobfoll et al., 2003). Essa teoria sugere que os indivíduos que possuem mais recursos são mais capazes de solucionar problemas inerentes a situações estressantes, e então eles colocarão sua motivação para o ganho de recursos, investindo em gerar mais recursos para se proteger de situações negativas (Hobfoll, 1989; Xanthopoulou et al., 2007).

Vários estudos avaliam os recursos pessoais como um estado intrínseco, considerando dimensões cognitivas ou afetivas, e assim abordam comumente as variáveis autoeficácia, autoestima, otimismo e resiliência, também operacionalizadas conjuntamente como capital psicológico (*PsyCap*, em inglês; Bakker & Schaufeli, 2008; Freitas & Reis, 2020; van den Heuvel, 2010; Luthans & Youssef, 2004; Xanthopoulou et al., 2009). No entanto, estudos compreendendo o *burnout* também apontam que os fatores de personalidade podem ser considerados como recursos pessoais. O modelo de personalidade mais estudado nas pesquisas é o dos cinco grandes fatores da personalidade (CGF), abordando os fatores de neuroticismo, extroversão, conscienciosidade, amabilidade e abertura (McCrae & Costa, 2008). O neuroticismo se refere ao nível de ajustamento emocional das pessoas, compreendendo a forma como elas lidam com as emoções negativas, e varia entre estabilidade e instabilidade emocional (Pires et al., 2019). A extroversão, por sua vez, é caracterizada pelo nível de interações sociais e pelo quanto as pessoas são comunicativas, falantes, dominantes e assertivas (Nunes et al., 2018; Pires et al., 2019). A conscienciosidade, ou realização, é definida pelo grau de persistência, esforço e dedicação das pessoas na execução de tarefas, além da organização na

realização das atividades e da motivação para o alcance de metas (Nunes et al., 2018). A amabilidade pode ser entendida como a tendência das pessoas em ser socialmente agradáveis, calorosas e dóceis, e compreende características como altruísmo, cuidado, cooperação e apoio aos outros (Hutz et al., 1998). Por fim, a abertura é caracterizada pelo nível de interesse das pessoas em ter novas experiências e conhecimentos, estabelecendo o quanto elas são curiosas, imaginativas e abertas a conhecimentos e conceitos (Pires et al., 2019).

Evidências já foram encontradas sobre como os CGF se relacionam com as variáveis do *burnout*. Swider e Zimmerman (2010) apresentam uma meta-análise com 115 estudos e abordam que o fator de neuroticismo tem as relações mais intensas e diretas com exaustão emocional e despersonalização e com o efeito inverso em realização pessoal. Já os fatores extroversão, conscienciosidade e amabilidade apresentam relação negativa com exaustão emocional e despersonalização, e positiva com a realização profissional. Apenas o fator abertura não obteve efeitos significativos. Outros estudos também apresentam evidências semelhantes (Alarcon et al., 2009; Morgan & Bruin, 2010; van der Wal, 2016; You et al., 2015), já outros encontraram efeitos apenas com os fatores neuroticismo e extroversão (Prins et al., 2018), ou com neuroticismo, conscienciosidade e abertura (Geuens et al., 2017), ou ainda apenas com amabilidade e abertura (Colom & Contreras, 2018).

Destaca-se também outra variável que tem sido considerada como um recurso com efeito significativo no desenvolvimento do *burnout* – as habilidades cognitivas. Existem evidências que apontam para o comprometimento das funções cognitivas devido ao *burnout*, com alterações na atenção, memória e funções executivas (Deligkaris et al., 2014; Diestel et al., 2013; Horvat & Tement, 2020; Lane et al., 2020; Lemonaki et al., 2021), podendo permanecer depois de um tempo do diagnóstico de *burnout* (Jonsdottir et al., 2017; Oosterholt et al., 2016). Além disso, existem modelos de estresse e de *burnout* que consideram a fadiga ou o cansaço cognitivo como resultado dessa síndrome ou de situações estressantes (Armon et al., 2012;

Hobfoll, 2002; Michel et al., 2022; Rocha et al., 2022; Wu et al., 2022). Contudo, Kulikowski (2020) apresenta uma elaboração teórica de como não apenas o *burnout* afeta as habilidades cognitivas, mas como essas capacidades podem ter efeito no *burnout*, considerando a habilidade cognitiva geral ou a inteligência geral (fator *g*) como um recurso pessoal dentro do âmbito da cognição. Dessa forma, o autor aborda hipóteses de como ocorre esse efeito, considerando que as habilidades cognitivas podem influenciar positivamente tanto os recursos do trabalho, como também as demandas, e assim coloca questionamentos, a princípio contrários, de como a cognição poderia diminuir ou até aumentar os níveis de *burnout*.

Segundo Kulikowski (2020), as habilidades cognitivas podem atuar como um recurso, e, portanto, considerando a teoria da COR, poderia auxiliar o indivíduo a manter e adquirir outras características que facilitariam seu trabalho, o que colabora para lidar com situações estressantes e afeta inversamente os níveis de *burnout*. Também é possível considerar que indivíduos com maiores níveis de habilidades cognitivas terão maiores capacidades de raciocínio, de resolver problemas, de tomada de decisão e de aprendizagem, podendo também possuir maior controle sobre seu ambiente de trabalho, se adaptando melhor às suas condições e buscando seu desenvolvimento. No entanto, as habilidades cognitivas podem gerar mais demandas, considerando que empregados com maiores níveis cognitivos podem possuir funções ou realizarem atividades mais complexas e assim gerando maiores cargas de trabalho e maior estresse. Kulikowski e Orzechowski (2018a) testaram as proposições do modelo JD-R para níveis diferentes de funcionamento cognitivo, especificado nos níveis de memória de trabalho e de inteligência fluida, e não encontraram diferenças significativas, indicando que independentemente do nível dessas capacidades cognitivas, os indivíduos eram afetados pelas demandas do trabalho e necessitavam do mesmo nível de recursos do trabalho. Ademais, Kulikowski e Orzechowski (2018b) também investigaram habilidades cognitivas como

recursos pessoais, mas com o efeito no engajamento no trabalho e encontraram relações positivas significativas.

Também, o *burnout* pode estar relacionado com a ocorrência de incompatibilidades entre a pessoa e o seu contexto de trabalho (Maslach & Leiter, 1997, 2008; McGeary & McGeary, 2012). Os autores consideram essas diferenças em termos do contexto do trabalho e das condições existentes, mas essa noção também é adotada para a seleção de pessoas, principalmente em ocupações que requerem avaliações psicológicas nesses processos e a aplicação de instrumentos psicológicos para averiguar se os indivíduos a serem selecionados se aproximam do perfil estabelecido pelo estudo de cargo da empresa ou instituição. Esse é o caso da segurança pública e do contexto militar, visto a importância de realizar processos seletivos que garantam a escolha de pessoas adequadas para os cargos, as quais serão capazes de exercer bem suas atividades, dado a natureza das tarefas nesse contexto (Nye et al., 2021; Tadeu et al., 2012). Com relação às forças armadas, e mais especificamente com o exército brasileiro, sabe-se que a síndrome de *burnout* é um fenômeno comum de ser observado (Dorneles et al., 2020; Jesus et al., 2016; Moreira, 2019; Souza et al., 2021), o que está intrinsecamente associado aos estressores típicos do contexto militar.

O presente estudo, partindo desse panorama, tem o objetivo de avaliar a relação entre personalidade e inteligência na predição do *burnout* em uma amostra de militares brasileiros, e assim, busca verificar se a inteligência apresenta um efeito moderador na relação entre personalidade e *burnout*. De modo geral, o intuito dessa pesquisa é identificar se a inteligência apresenta um efeito moderador negativo na interação entre neuroticismo e as variáveis do *burnout*, sendo elas exaustão emocional, despersonalização e baixa realização no trabalho, assim como se a inteligência apresenta o efeito moderador positivo nas relações dos outros fatores de personalidade, isto é, extroversão, conscienciosidade, amabilidade e abertura, com as variáveis do *burnout*.



## **Método**

### **Participantes**

Os participantes deste estudo fizeram parte de um projeto de pesquisa maior e o recorte da amostra, não probabilística e por conveniência, foi composto por 200 participantes, militares do Exército Brasileiro, de maioria masculina (60%), com média de idade de 22 anos (mínimo 17 e máximo 40 anos), e escolaridade entre ensino médio (58,5%), ensino superior (32,7%) e pós-graduação (8,3%). Com relação à renda familiar, que indica o nível socioeconômico dos participantes, foram observadas as seguintes frequências relativas: renda de até R\$ 2.200 (31,7%), entre R\$ 2.201 e 4.400 (30,2%), entre R\$ 4.401 e R\$ 11.000 (33,2%) e acima de R\$ 11.000 (4,9%). A naturalidade dos participantes foi majoritariamente do Sudeste (75,1%), região onde aconteceu a maior parte da coleta de dados, sendo que também houve a participação de pessoas que indicaram a naturalidade de outras regiões do Brasil (Norte, 2,9%; Nordeste, 12,2%; e Sul, 9,3%).

### **Instrumentos**

Questionário sociodemográfico: foi elaborado um questionário de autorrelato, com o objetivo de caracterizar a amostra, onde foram coletadas informações sobre os participantes, como sexo, idade, naturalidade e renda familiar.

Inventário de Personalidade para o Exército Brasileiro (IPEB; Exército Brasileiro, 2022): para avaliação da personalidade, foi utilizado o IPEB, um inventário de personalidade construído especificamente para essa população, baseado nos cinco grandes fatores (CGF) da personalidade. O instrumento é composto por 91 itens, respondidos em uma escala likert de cinco pontos para resposta, variando de 1 “nunca” a 5 “sempre”. O instrumento apresentou adequadas evidências de validade estrutural, convergente e concorrente e de fidedignidade de consistência interna e teste-reteste (Exército Brasileiro, 2022).

Teste de Inteligência Fluida para o Exército Brasileiro (TIFEB; Exército Brasileiro, 2022): foi utilizado o instrumento de inteligência, construído para essa população, baseado no modelo Cattell-Horn-Carroll (CHC) de inteligência, mais especificamente relacionado com o fator amplo da inteligência fluida, entendida como a habilidade de raciocinar, de relacionar conceitos, de responder de forma perspicaz a situações novas e de inferir regras sobre comportamentos e situações para resolver problemas (Schneider & McGrew, 2018). Esse teste possui 38 itens que envolvem as habilidades indutiva, dedutiva e de raciocínio quantitativo, com o objetivo de identificar qual item, dentre cinco alternativas, completa corretamente a matriz com estímulos visuais. Estudos de validade e fidedignidade indicaram que a medida apresenta adequadas propriedades psicométricas (Exército Brasileiro, 2022).

Inventário de Burnout no Trabalho (IBT; Damásio & Borsa, 2017): este instrumento é baseado no modelo de *burnout* apresentado por Maslach e Jackson (1981), composto por três dimensões, sendo elas exaustão emocional (EE), despersonalização (DP) e baixa realização no trabalho (BRT). O instrumento possui 25 itens que são respondidos em uma escala likert de cinco pontos, variando de 1 “discordo fortemente” a 5 “concordo fortemente”. Os estudos psicométricos do IBT indicaram a adequação da medida para mensuração de sintomas da síndrome de *burnout* em brasileiros (Damásio & Borsa, 2017).

### **Procedimentos de Coleta e Análise dos Dados**

A etapa de coleta de dados ocorreu de forma coletiva e presencial junto a militares do Exército Brasileiro. Os participantes foram recrutados pela instituição e foi solicitado que eles assinassem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) de forma voluntária e autônoma. Após o aceite, um profissional psicólogo prosseguiu com a aplicação dos instrumentos. Esta pesquisa foi avaliada e teve parecer favorável por um Comitê de Ética em Pesquisa (processo número CAAE 38396720.8.0000.5540).

Para a realização das análises dos dados, as respostas foram tabuladas e foram excluídos os casos que não apresentaram nenhuma resposta em algum dos instrumentos utilizados nesta pesquisa. Também foi considerado o critério de preenchimento de 70% de cada escala para que o participante fosse incluído na análise. Inicialmente, foram feitas estatísticas descritivas para identificar a distribuição das variáveis na amostra estudada e testou-se o pressuposto de normalidade de distribuição, tendo sido observado que este não foi atingido para a maioria das variáveis (Kolmogorov-Smirnov,  $p < 0,001$ ; Shapiro-Wilk,  $p < 0,001$ ). Portanto, foi utilizado o procedimento de *bootstrapping* (Efron, 1992), que tem como objetivo aproximar a distribuição da amostra para uma curva normal. Dessa forma, foi adotado o método de reamostragem simples, número de amostras  $N = 5000$  e nível de intervalo de confiança de 95%. Então, foram realizadas as análises de correlação de Pearson, entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis de personalidade, *burnout* e inteligência, com o objetivo de verificar a necessidade ou não de controle de efeitos nas análises subsequentes. Também foram feitas análises de correlação de Pearson entre as variáveis de interesse do estudo. Foi utilizado o software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 20.0 para realizar essas análises.

Com o objetivo de testar as hipóteses do estudo, as análises de moderação foram realizadas pela ferramenta *Process* para o SPSS (Hayes, 2018). As análises foram realizadas identificando uma variável independente de personalidade para cada uma variável dependente de *burnout*, e investigando a existência do efeito moderador da inteligência para cada relação. Segundo a literatura, o termo de interação entre a variável independente e a variável moderadora deve ser estatisticamente significativo para que seja evidenciado que existe um efeito moderador (Hayes, 2018). Como é indicado por esse autor, a variável moderadora foi dividida em três partes, seguindo os pontos de corte de 16 % inferior, 64% mediano e 16% superior, com a finalidade de observar seus efeitos condicionais e melhor compreender o efeito e a interação.

## Resultados

Na Tabela 1 são apresentados os resultados das correlações de Pearson entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis de interesse deste estudo. Destaca-se que a renda familiar apresentou correlações positivas significativas com as variáveis de *burnout* e com neuroticismo, além de que a idade dos participantes se correlacionou negativamente com as variáveis despersonalização, baixa realização no trabalho e inteligência, e positivamente com conscienciosidade e amabilidade. Por último, também se evidencia que escolaridade se relacionou positivamente com inteligência. Contudo, os tamanhos de efeito das correlações foram baixos ( $< |0,30|$ ), tendo sido descartada a necessidade de controle dessas variáveis nas análises subsequentes.

Tabela 1. Correlação entre as características sociodemográficas e as variáveis investigadas

Variável	Burnout			Personalidade					
	EE	DP	BRT	NEUR	EXTR	CONS	AMAB	ABER	INTEL
Idade	-0,07	-0,16*	-0,18*	-0,06	0,12	0,19*	0,23**	-0,06	-0,16*
Sexo	-0,12	-0,01	0,03	-0,19*	0,04	-0,05	-0,11	-0,08	0,25**
Naturalidade	-0,04	-0,07	0,03	-0,05	0,02	0,02	0,13	-0,07	0,00
Renda	0,18*	0,24**	0,25**	0,22*	0,06	-0,01	-0,14	0,02	0,01
Escolaridade	0,00	0,00	0,04	0,07	0,03	0,02	-0,08	0,02	0,14*

Nota: \*\*  $p < 0,001$ , \*  $p < 0,05$ , EE = Exaustão Emocional, DP = Despersonalização, BRT = Baixa Realização no Trabalho, NEUR = Neuroticismo, EXTR = Extroversão, CONS = Conscienciosidade, AMAB = Amabilidade, ABER = Abertura, INTEL = Inteligência.

Na Tabela 2, encontram-se os resultados das correlações de Pearson entre as variáveis foco desta pesquisa. Destaca-se que as variáveis de *burnout* apresentaram correlações significativas e positivas com o fator neuroticismo e relações negativas com os fatores extroversão, conscienciosidade e amabilidade. Já a variável inteligência se correlacionou negativa e significativamente com exaustão emocional, dentre os fatores de *burnout*, e com o traço de personalidade neuroticismo. Também foi observada uma correlação estatisticamente significativa e positiva entre a inteligência e o traço de personalidade extroversão. Destaca-se

ainda que o alfa de Cronbach das escalas variaram entre 0,72 e 0,89, indicando adequados níveis de consistência interna das escalas utilizadas.

Tabela 2. Correlação de Pearson entre os traços de personalidade, burnout e inteligência

Variável	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. EE	0,88									
2. DP	0,86	0,58**								
3. BRT	0,86	0,77**	0,66**							
4. NEUR	0,89	0,49**	0,51**	0,45**						
5. EXTR	0,89	-0,29**	-0,28**	-0,31**	-0,30**					
6. CONS	0,81	-0,33**	-0,32**	-0,40**	-0,48**	0,44**				
7. AMAB	0,85	-0,23**	-0,54**	-0,33**	-0,33**	0,11	0,25**			
8. ABER	0,72	0,02	0,12	0,09	-0,01	0,30**	0,06	-0,10		
9. INTEL	0,75	-0,20**	-0,11	-0,13	-0,19**	0,16*	0,11	-0,09	0,09	

Nota: \*\*  $p < 0,001$ , \* $p < 0,05$ ,  $\alpha$  = alfa de Cronbach, EE = Exaustão Emocional, DP = Despersonalização, BRT = Baixa Realização no Trabalho, NEUR = Neuroticismo, EXTR = Extroversão, CONS = Conscienciosidade, AMAB = Amabilidade, ABER = Abertura, INTEL = Inteligência.

Na Tabela 3 são apresentados os resultados obtidos nas análises de moderação com o objetivo de testar a hipótese de que a inteligência possui um efeito moderador na relação entre personalidade e *burnout*. Para tanto, foi investigado esse efeito em cada relação particular entre os fatores de personalidade e os fatores de *burnout*, e assim, foi identificado em que medida os níveis de inteligência moderavam a relação entre cada variável de personalidade e cada componente do *burnout*. Efeitos moderadores significativos foram observados em dois modelos. Os resultados mostraram um impacto da inteligência na relação entre o traço neuroticismo e a dimensão de exaustão emocional. Assim, quanto maior o nível de inteligência do militar mais fraca tende a ser a relação entre neuroticismo e exaustão emocional. Também, observou-se que o nível de inteligência tem um impacto na relação entre o traço extroversão e a dimensão despersonalização. O modelo mostrou que militares mais extrovertidos tendem a apresentar menos sintomas de despersonalização e essa relação tende a ser mais forte considerando níveis mais elevados de inteligência.

Tabela 3. Resultados das análises de moderação da medida de inteligência sobre a relação entre as variáveis de personalidade e burnout

		Exaustão Emocional (EE)		Despersonalização (DP)		Baixa Realização no Trabalho (BRT)			
		Coefficiente (EP)	t	Coefficiente (EP)	t	Coefficiente (EP)	t		
NEUR	R <sup>2</sup> = 0,28; MSE = 0,39			R <sup>2</sup> = 0,26; MSE = 0,37		R <sup>2</sup> = 0,22; MSE = 0,37			
	Constante	2,19 (0,05) **	48,43	Constante	2,18 (0,04) **	49,69	Constante	1,93 (0,04) **	44,38
	Neuroticismo (X)	0,65 (0,09) **	7,68	Neuroticismo (X)	0,66 (0,08) **	8,04	Neuroticismo (X)	0,56 (0,08) **	6,85
	Inteligência (W)	-0,02 (0,01)	0,01	Inteligência (W)	-0,01 (0,01)	-0,52	Inteligência (W)	-0,01 (0,01)	-0,87
	(X*W)	-0,05 (0,02) *	-2,62	(X*W)	00,0 (0,02)	-0,06	(X*W)	-0,03 (0,02)	-1,50
EXTR	R <sup>2</sup> = 0,13; MSE = 0,48			R <sup>2</sup> = 0,11; MSE = 0,45		R <sup>2</sup> = 0,12; MSE = 0,41			
	Constante	2,23 (0,05) **	45,19	Constante	2,20 (0,05) **	45,95	Constante	1,96 (0,05) **	43,00
	Extroversão (X)	-0,37 (0,09) **	-3,99	Extroversão (X)	-0,36 (0,09) **	-4,10	Extroversão (X)	-0,38 (0,08) **	-4,46
	Inteligência (W)	-0,03 (0,01) **	-2,94	Inteligência (W)	-0,02 (0,01)	-1,47	Inteligência (W)	-0,02 (0,01)	-1,81
	(X*W)	-0,03 (0,02)	-1,64	(X*W)	-0,04 (0,02) *	-1,98	(X*W)	-0,03 (0,02)	-1,79
CONS	R <sup>2</sup> = 0,15; MSE = 0,47			R <sup>2</sup> = 0,12; MSE = 0,44		R <sup>2</sup> = 0,18; MSE = 0,38			
	Constante	2,21 (0,05) **	45,40	Constante	2,19 (0,05) **	46,05	Constante	1,95 (0,04) **	44,02
	Conscienciosidade (X)	-0,53 (0,11) **	-4,75	Conscienciosidade (X)	-0,05 (0,11) **	-4,57	Conscienciosidade (X)	-0,60 (0,10) **	-5,97
	Inteligência (W)	-0,03 (0,01) **	-2,86	Inteligência (W)	-0,02 (0,01)	-1,49	Inteligência (W)	-0,02 (0,01)	-1,75
	(X*W)	0,03 (0,03)	1,15	(X*W)	-0,02 (0,03)	-0,86	(X*W)	0,00 (0,02)	0,15
AMAB	R <sup>2</sup> = 0,11; MSE = 0,49			R <sup>2</sup> = 0,33; MSE = 0,34		R <sup>2</sup> = 0,15; MSE = 0,40			
	Constante	2,22 (0,05) **	44,70	Constante	2,18 (0,04) **	52,87	Constante	1,95 (0,04) **	43,44
	Amabilidade (X)	-0,43 (0,12) **	-3,67	Amabilidade (X)	-0,92 (0,10) **	-9,43	Amabilidade (X)	-0,56 (0,11) **	-5,23
	Inteligência (W)	-0,04 (0,01) **	-3,67	Inteligência (W)	-0,03 (0,01) **	-3,00	Inteligência (W)	-0,03 (0,01) *	-2,81
	(X*W)	0,01 (0,02)	0,23	(X*W)	0,01 (0,02)	0,58	(X*W)	0,00 (0,02)	0,19
ABER	R <sup>2</sup> = 0,06; MSE = 0,52			R <sup>2</sup> = 0,04; MSE = 0,48		R <sup>2</sup> = 0,05; MSE = 0,44			
	Constante	2,21 (0,05) **	43,41	Constante	2,19 (0,05) **	44,46	Constante	1,94 (0,05) **	41,13
	Abertura (X)	0,06 (0,12)	0,52	Abertura (X)	0,22 (0,11) **	1,95	Abertura (X)	0,15 (0,11)	1,37
	Inteligência (W)	-0,04 (0,01) **	-3,38	Inteligência (W)	-0,02 (0,01) **	-2,02	Inteligência (W)	-0,03 (0,01) *	-2,43
	(X*W)	0,03 (0,03)	1,00	(X*W)	-0,03 (0,03)	-1,02	(X*W)	0,04 (0,03)	1,52

Nota: \*\* p < 0,001, \*p < 0,05; EE = Exaustão Emocional, DP = Despersonalização, BRT = Baixa Realização no Trabalho, NEUR = Neuroticismo, EXTR = Extroversão, CONS = Conscienciosidade, AMAB = Amabilidade, ABER = Abertura, INTEL = Inteligência.

Na Tabela 4 são apresentados os efeitos condicionais desses dois modelos que apresentaram evidências de moderação da inteligência. A relação entre neuroticismo e exaustão emocional (ver Figura 1), para todos os níveis da variável moderadora, é estatisticamente significativa e positiva. Os dados mostraram que quanto menor o nível de inteligência fluida, maior é a força preditiva do traço neuroticismo sobre o nível de exaustão emocional. Por outro lado, quanto maior o nível de inteligência, mais fraca é a capacidade preditiva do neuroticismo sobre a exaustão emocional.

*Tabela 4. Efeitos condicionais*

	<i>Coefficiente (b)</i>	<i>Erro-Padrão</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<b>Neuroticismo → Exaustão Emocional [Efeitos Condicionais (W)]</b>				
- 4,84 (16% inferior)	0,88	0,13	6,95	< 0,01
0,17 (64% mediano)	0,65	0,08	7,61	< 0,01
4,17 (16% superior)	0,45	0,11	4,16	< 0,01
<b>Extroversão → Despersonalização [Efeitos Condicionais (W)]</b>				
- 4,83 (16% inferior)	-0,19	0,12	-1,57	0,12
0,17 (64% mediano)	-0,37	0,09	-4,15	< 0,01
4,17 (16% superior)	-0,51	0,12	-4,22	< 0,01

O efeito moderador da inteligência na relação entre extroversão e despersonalização também está detalhado na Tabela 4. Os dados mostraram que, entre os militares com escores baixos de inteligência, a extroversão não prediz a redução de sintomas de despersonalização de maneira estatisticamente significativa. Nos níveis mediano e superior de inteligência, a extroversão prediz a redução de sintomas de despersonalização de modo estatisticamente significativo. Sendo assim, maiores níveis de extroversão estão associados a menores níveis de despersonalização, e essa relação é moderada pelos níveis de inteligência, pois se torna mais intensa conforme os níveis de inteligência também aumentam (ver Figura 2).

Figura 1. Efeito de moderação da inteligência sobre a relação entre neuroticismo e exaustão emocional

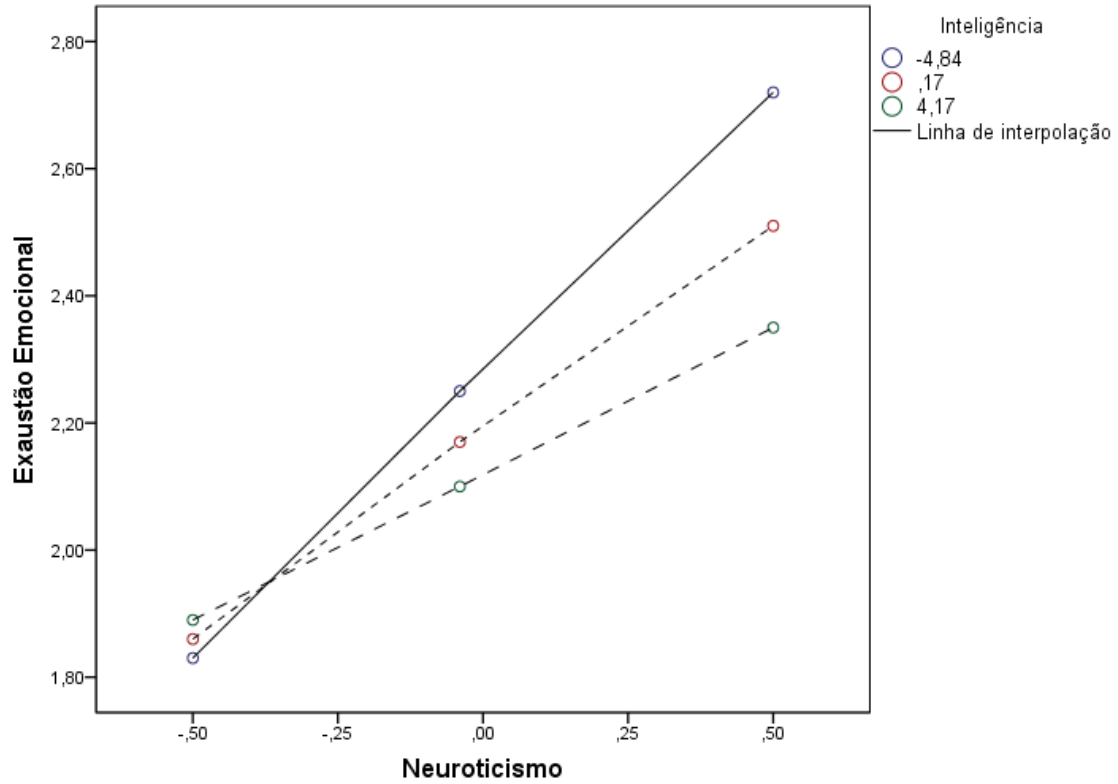
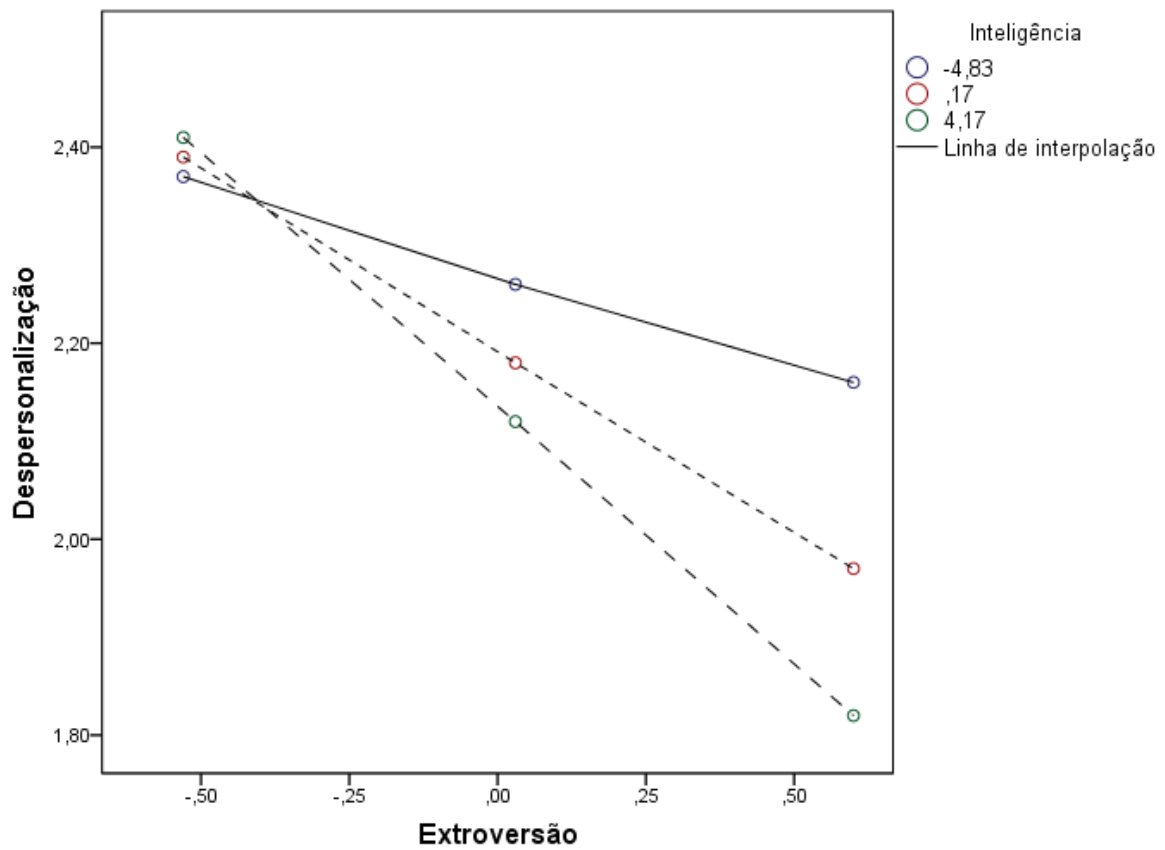


Figura 2. Efeito de moderação da inteligência sobre a relação entre extroversão e despersonalização





## Discussão

O objetivo deste estudo foi investigar a presença do efeito moderador da inteligência na relação entre personalidade e *burnout* em uma amostra de militares do Exército Brasileiro. Para tanto, foram avaliadas as relações entre os cinco fatores de personalidade e as três dimensões de *burnout* para identificar em quais ocorreriam o efeito moderador da inteligência. A partir dos resultados apresentados, o efeito significativo mais evidente ocorreu na relação entre neuroticismo e exaustão emocional, o que confirma resultados da literatura, tendo em vista que o neuroticismo é o principal preditor do *burnout* dentre os fatores de personalidade (Alarcon et al., 2009; Costa et al., 2020; Swider e Zimmerman, 2010; Vine e Morgan, 2020). Ademais, a exaustão também é entendida como a principal dimensão do *burnout*, além de ser associada com diferentes indicadores, como nos âmbitos emocional, físico e cognitivo (Demerouti et al., 2021). Dessa forma, compreendendo o impacto existente do *burnout* na cognição, tanto pelo cansaço cognitivo, como no prejuízo de diferentes funções, destaca-se a relevância de possuir maiores recursos nessa área, os quais podem não ser de todo esgotados por situações de estresse, como é entendido pela teoria COR (Hobfoll, 2002).

Tendo em vista que a inteligência fluida pode ser definida em termos da capacidade de um indivíduo em resolver problemas, de raciocinar adequadamente e de responder a situações novas de forma eficiente (Deary, 2012) e que essa é uma importante capacidade para o desenvolvimento de atividades no contexto de trabalho (Schmidt & Hunter, 2004), ela se torna um recurso psicológico fundamental para prevenir o adoecimento no trabalho. Nesse caso, as habilidades cognitivas podem favorecer a melhor resolução de problemas no trabalho, a perceber suas tarefas como desafiadoras ao invés de pesadas e estressantes e a buscar ativamente meios para melhorar condições de trabalho (Kulikowski, 2020).

Os resultados da presente pesquisa mostraram que a relação entre o traço neuroticismo, caracterizado por problemas na experiência e na regulação emocional (Pires et al., 2019), e a

dimensão de exaustão emocional, definida pela sensação de esgotamento físico e emocional decorrente do contexto do trabalho (Maslach & Jackson, 1981), é atenuada pelo nível de inteligência dos militares estudados. Assim, os militares, mesmo aqueles com elevados traços disposicionais de neuroticismo, tendem a utilizar seus recursos cognitivos de inteligência fluida para lidar com as demandas do trabalho e diminuir a intensidade de vivências de exaustão emocional. Assim, infere-se que eles podem encontrar soluções criativas e novas para as diferentes demandas do trabalho, diminuindo o estresse típico da ocupação e, conseqüentemente, não se sobrecarregando emocionalmente.

Também foi possível identificar, de acordo com os resultados desta pesquisa, o efeito da inteligência sobre a já conhecida relação entre extroversão e despersonalização, sendo essa última a dimensão interpessoal do *burnout*, afetando os relacionamentos entre as pessoas, principalmente nos ambientes de trabalho (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2009). Os dados mostraram que militares com níveis médios e altos de inteligência tendem a usar esse recurso psicológico de modo a aumentar o fator protetivo da extroversão sobre os sintomas de despersonalização. Diante disso, infere-se que, frente às pressões do trabalho, aqueles militares que são mais comunicativos e ativos na busca por interações sociais tendem a compartilhar suas experiências entre pares, amigos e/ou familiares, aliviando os desconfortos emocionais decorrentes dos estressores laborais. Ainda, quanto mais inteligentes são esses militares, mais estratégias de manejo dessas emoções eles parecem usar nas relações interpessoais.

Apesar de se tratar de um construto diferenciado, não medido no presente estudo, mas correlato ao construto de inteligência fluida (Evans et al., 2020; MacCann et al., 2014), a inteligência emocional parece ser aplicável nesse contexto e servir de auxílio na explicação dessas relações. A inteligência emocional pode ser entendida como a percepção, processamento, compreensão e regulação das emoções, sendo identificada como uma parte do modelo hierárquico de inteligência (Bueno & Zuanazzi, 2019). Estudos apontam que essa

variável está relacionada com a performance no trabalho (Mohamad & Jais, 2016, Kundi et al., 2022), com conflito interpessoal (Kundi & Badar, 2021; Krishnakumar et al., 2019) e com satisfação e estresse no trabalho (Krishnakumar et al., 2015). Pessoas mais inteligentes podem usar dos seus recursos cognitivos para controlar os próprios comportamentos, autogerir suas emoções e dar respostas mais adaptadas a problemas, mesmo aqueles de bases emocionais e interpessoais.

Destaca-se que a literatura nem sempre concorda sobre quais fatores de personalidade predizem cada um dos três fatores de *burnout*, com exceção do neuroticismo, que a relação parece ser mais evidente, e de abertura, que há pouca evidência dessa relação. Existem metanálises que apontam que amabilidade, extroversão e conscienciosidade podem estar associados com *burnout*, mas de modos diferentes (Alarcon et al., 2009; Swider & Zimmerman, 2010; You et al., 2015), sendo que podem apresentar associações com todos os fatores ou não. Nesses estudos, por exemplo, os dados mostram que amabilidade pode não se relacionar com exaustão emocional, que extroversão não se associa com despersonalização, ou que conscienciosidade se relaciona apenas com exaustão emocional. Na presente pesquisa, foram observadas correlações negativas e estatisticamente significativas entre os fatores extroversão, conscienciosidade e amabilidade e as três dimensões da síndrome de *burnout*. Também, a já mencionada positiva correlação entre neuroticismo e as dimensões de *burnout*. Contudo, o efeito moderador da inteligência foi observado apenas para os dois casos já discutidos.

Destaca-se ainda, que a dimensão baixa realização no trabalho não apresentou um modelo relevante para esta pesquisa. Isso pode ter acontecido pelo fato de a baixa realização no trabalho perpassar majoritariamente a percepção e julgamento do indivíduo, não se referindo necessariamente às suas reais competências e capacidades. Essa dimensão do *burnout* tem relação negativa com autoeficácia e otimismo (Alessandri et al., 2018; Xanthopoulou et al., 2007), por exemplo, indicando que se trata de um construto subjetivo. Portanto, infere-se que a

ausência do efeito da inteligência na relação dos traços de personalidade com a baixa realização no trabalho pode ser devida mais à influência da percepção do indivíduo e de sua autoavaliação, decorrente do processo de estresse e adoecimento, do que relacionado às suas próprias capacidades de realizar suas tarefas.

Nesse contexto, apresentados os resultados, reitera-se a importância de observar as características individuais para o estudo e a caracterização da síndrome de *burnout*. Destaca-se que, mesmo com um pequeno efeito, é possível que a inteligência contribua como um recurso para que as pessoas consigam lidar com suas demandas no trabalho e possam manter e estimular o desenvolvimento de outros recursos para gerenciar melhor as situações de estresse. Desse modo, é relevante mencionar sobre a necessidade de observar as características individuais e a compatibilidade dessas com o perfil de cargo, com as atividades a serem desempenhadas e com o ambiente de trabalho, porque essa discordância em si é motivo para a geração de maior estresse e o possível desenvolvimento de *burnout* (Maslach & Leiter, 1997, 2008). Esse fato é evidente no contexto militar, por possuir condições de trabalho que demandam muito esforço físico e mental dos indivíduos, como a exposição ao combate com o risco de acidentes e de morte, carga de trabalho adicional quando em serviço, transferências, distância da família, liderança negativa, entre outros (Bowles et al., 2017). Assim, é destacada a necessidade de avaliar adequadamente essas características, com o fim de selecionar os candidatos que irão se adaptar e exercer bem essas atividades (Soir, 2017; Sørli et al., 2020; Wisén et al., 2022).

Por fim, convém discutir as limitações da presente pesquisa, e a principal delas é o tamanho e a caracterização da amostra. O recorte feito para este estudo resultou na limitação de uma pequena amostra de participantes, o que pode ter influenciado na significância estatística dos resultados encontrados e no poder das análises feitas. Também se destaca a caracterização da amostra, composta em sua maioria por homens, da região sudeste do Brasil. Sendo assim, pode ser interessante investigar como são os resultados com outros extratos da população de

militares do Exército Brasileiro, assim como também em outros contextos de militares. É importante identificar como eles vivenciam o estresse e a ocorrência de *burnout*, investigando juntamente variáveis do contexto de trabalho e outras que são específicas do cenário militar, para avaliar se e como a inteligência pode influenciar os indivíduos e o ambiente de trabalho. A ótica do modelo JD-R pode ser útil nessa direção. Também é recomendado que outros estudos investiguem o papel das habilidades cognitivas como um recurso pessoal para o trabalho, tendo em vista que essas variáveis são conceituadas como recursos no modelo JD-R, mas ainda são pouco estudadas. São escassas as pesquisas que trazem evidências de como as habilidades cognitivas poderiam ser antecedentes ou protetoras em relação ao *burnout* (Demerouti et al., 2021; Kulikowski, 2020). Considera-se que a atenção aos recursos pessoais é recente, e não é totalmente estabelecida a influência que esses recursos exercem dentro do modelo JD-R, ainda que seja reconhecida a sua importância (Kulikowski & Orzechowski, 2018a; Schaufeli & Taris, 2014). Portanto, são necessários mais estudos de como as características individuais podem influenciar e prevenir o adoecimento por *burnout*, favorecendo a saúde dos militares e de outros trabalhadores.

## Considerações Finais

O estudo sobre *burnout*, seus componentes e variáveis associadas tem se destacado e, apesar das evidências encontradas, ainda há outras questões a serem respondidas. No presente estudo, a inteligência fluida apresentou efeito moderador na relação entre personalidade e *burnout*, e mais especificamente, entre neuroticismo e exaustão emocional, e entre extroversão e despersonalização. Assim, evidencia-se que a inteligência é um recurso pessoal, sendo um fator protetivo para o desenvolvimento do *burnout*, atuando na forma em que o indivíduo vivencia e se relaciona com o seu trabalho. No entanto, recomenda-se a realização de outros estudos para verificar a influência da inteligência na predição de outros fatores da personalidade sobre o *burnout*, assim como para a investigação juntamente com outras variáveis relacionadas ao contexto organizacional e militar. Dessa forma, seria possível compreender também como as habilidades cognitivas poderiam se relacionar com outros antecedentes e consequências do *burnout*, bem como perceber seu impacto em outros extratos da população militar.

A presente pesquisa apresenta as primeiras evidências empiricamente fundamentadas no Brasil acerca do papel protetivo da inteligência na relação entre traços da personalidade e sintomas da síndrome de *burnout* em militares do Exército Brasileiro. As contribuições aqui feitas permitem aplicações importantes nos processos de seleção de militares, bem como na formulação de programas de prevenção e intervenção baseados nos recursos pessoais (personalidade e inteligência). Além disso, a presente pesquisa também oferece insumos científicos para se especificar processos dentro do modelo JD-R que envolvem os recursos pessoais (personalidade e inteligência) e os sintomas de *burnout*.

## Referências

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244–263.  
<https://doi.org/10.1080/02678370903282600>
- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V., & Cinque, L. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823–851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The big five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality*, 80(2), 403–427. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.  
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2022). Job Demands–Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and*

- Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bowles, S. V., Bartone, P. T., Ross, D., Berman, M., Rabinowitz, Y., Hawley, S., Zona, D. M., Talbot, M., & Bates, M. J. (2017). Well-being in the military. In S. V. Bowles & P. T. Bartone (Eds.), *Handbook of Military Psychology* (pp. 213–238). Springer.
- Bueno, J. M. H., & Zuanazzi, A. C. (2019). Inteligência emocional. In M. N. Baptista (Ed.), *Compêndio De Avaliação Psicológica* (pp. 448–458). Editora Vozes.
- Cavallini, M. (2022). *Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador*. G1. <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>
- Colom Martínez, C. C., & Contreras Alcalde, M. J. (2018). Burnout at the supermarket: Testing the relevance of personality and stressful situations. *Acción Psicológica*, 15(2), 27–38. <https://doi.org/10.5944/ap.15.2.22154>
- Costa, V. H. L. B., Borsa, J. C., & Damásio, B. F. (2020). Relações entre Burnout, Traços de Personalidade e Variáveis Sociodemográficas em Trabalhadores Brasileiros. *Psico-USF*, 25(3), 439–450. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250304>
- Damásio, B. F., & Borsa, J. C. (2019). Manual do inventário de Burnout no trabalho. *Manuscrito Não Publicado*.
- Deary I. J. (2012). Intelligence. *Annual review of psychology*, 63, 453–482. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100353>
- Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work & Stress*, 28(2), 107–123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909545>



- Demerouti, E. (2018). Integrating individual strategies in the Job Demands-Resources theory. *Istanbul Business Research*, 41(1). <https://doi.org/10.26650/ibr.2018.47.01.0001>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1979962>
- Diestel, S., Cosmar, M., & Schmidt, K.-H. (2013). Burnout and impaired cognitive functioning: The role of executive control in the performance of cognitive tasks. *Work & Stress*, 27(2), 164–180. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.790243>
- Dorneles, A. J. A., Dalmolin, G. de L., Andolhe, R., Magnago, T. S. B. de S., & Lunardi, V. L. (2020). Sociodemographic and occupational aspects associated with burnout in military nursing workers. *Revista Brasileira De Enfermagem*, 73(2), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0350>
- Efron, B. (1992). Bootstrap methods: another look at the jackknife. In *Breakthroughs in statistics* (pp. 569-593). Springer.
- Evans, T. R., Hughes, D. J., & Steptoe-Warren, G. (2020). A conceptual replication of emotional intelligence as a second-stratum factor of intelligence. *Emotion*, 20(3), 507–512. <https://doi.org/10.1037/emo0000569>
- Exército Brasileiro. (2022). *Sistema de Avaliação para Seleção Profissional do Exército Brasileiro (SASPEB): Bases Teóricas e Técnicas*. Ministério da Defesa. Exército Brasileiro.
- Freitas, C. P. P., & Reis, M. (2020). Recursos pessoais no trabalho: Definição, impacto e estratégias para avaliá-los. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S.

- Vazquez (Eds.), *Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho*. Artmed Editora.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.  
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 12(1), 73–82.  
<https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Geuens, N., Van Bogaert, P., & Franck, E. (2017). Vulnerability to burnout within the nursing workforce-The role of personality and interpersonal behaviour. *Journal of Clinical Nursing*, 26(23-24), 4622–4633. <https://doi.org/10.1111/jocn.13808>
- Hayes, A. F. (2018). Fundamentals of Moderation Analysis. In *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis* (pp. 219–266). The Guilford Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Horvat, M., & Tement, S. (2020). Self-reported cognitive difficulties and cognitive functioning in relation to emotional exhaustion: Evidence from two studies. *Stress and Health*, 36(3), 350–364. <https://doi.org/10.1002/smi.2930>
- Hutz, C. S., Nunes, C. H., Silveira, A. D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L. S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos

- cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 11(2), 395–411.  
<https://doi.org/10.1590/s0102-79721998000200015>
- Jesus, B. M. de, Silva, S. R. da, Carreiro, D. L., Coutinho, L. T. M., Santos, C. A., Martins, A. M. E. de B. L., & Coutinho, W. L. M. (2016). Relação entre Síndrome de Burnout e condições de saúde entre Militares do Exército. *Tempus – Actas De Saúde Coletiva*, 10(2), 11-28. <https://doi.org/10.18569/tempus.v10i2.1835>
- Jonsdottir, I. H., Nordlund, A., Ellbin, S., Ljung, T., Glise, K., Währborg, P., Sjörs, A., Ors, & Wallin, A. (2017). Working memory and attention are still impaired after three years in patients with stress-related exhaustion. *Scandinavian Journal of Psychology*, 58, 504–509. <https://doi.org/10.1111/sjop.12394>
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243–255. <https://doi.org/10.1080/17439760902879976>
- Krishnakumar, S., Hopkins, K., Szmerkovsky, J. G., & Robinson, M. D. (2015). Assessing workplace emotional intelligence: Development and validation of an ability-based measure. *The Journal of Psychology*, 150(3), 371–404.  
<https://doi.org/10.1080/00223980.2015.1057096>
- Krishnakumar, S., Perera, B., Hopkins, K., & Robinson, M. D. (2019). On being nice and effective: Work-related emotional intelligence and its role in conflict resolution and interpersonal problem-solving. *Conflict Resolution Quarterly*, 1–21.  
<https://doi.org/10.1002/crq.21268>
- Kulikowski, K. (2020). Cognitive abilities - a new direction in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 1–15.  
<https://doi.org/10.1080/1359432x.2020.1841284>

- Kulikowski, K., & Orzechowski, J. (2018a). All employees need job resources – Testing the Job Demands–Resources Theory among employees with either high or low working memory and fluid intelligence. *Medycyna Pracy*, *69*(5).  
<https://doi.org/10.13075/mp.5893.00709>
- Kulikowski, K., & Orzechowski, J. (2018b). Working memory and fluid intelligence as predictors of work engagement - testing preliminary models. *Applied Cognitive Psychology*, *33*(4), 596–616. <https://doi.org/10.1002/acp.3500>
- Kundi, Y. M., & Badar, K. (2021). Interpersonal conflict and counterproductive work behavior: The moderating roles of emotional intelligence and gender. *International Journal of Conflict Management*, *32*(3), 514–534. <https://doi.org/10.1108/ijcma-10-2020-0179>
- Kundi, Y. M., Badar, K., Sarfraz, M., & Ashraf, N. (2022). Interpersonal conflict as a barrier to task performance: the mediating role of workplace deviance and the moderating role of emotional intelligence. *International Journal of Conflict Management*, *34*(1), 104–124. <https://doi.org/10.1108/ijcma-05-2022-0093>
- Lane, A., McGrath, J., Cleary, E., Guerandel, A., & Malone, K. M. (2020). Worried, weary and worn out: Mixed-method study of stress and well-being in final-year medical students. *BMJ Open*, *10*(12), e040245. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-040245>
- Leiter, M. P., Maslach, C., & Frame, K. (2015). Burnout. In R. L. Cautin & S. O. Lilienfeld (Eds.), *The Encyclopedia of Clinical Psychology* (pp. 1–7). John Wiley & Sons.  
<https://doi.org/10.1002/9781118625392.wbecp142>
- Lemonaki, R., Xanthopoulou, D., Bardos, A. N., Karademas, E. C., & Simos, P. G. (2021). Burnout and job performance: a two-wave study on the mediating role of employee cognitive functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *30*(5), 692–704. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1892818>

- Luthans, F., & Youssef, C. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- MacCann, C., Joseph, D. L., Newman, D. A., & Roberts, R. D. (2014). Emotional intelligence is a second-stratum factor of intelligence: Evidence from hierarchical and bifactor models. *Emotion*, 14(2), 358–374. <https://doi.org/10.1037/a0034755>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. John Wiley & Sons.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/b978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child care quarterly*, 6(2), 100-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2008). The five-factor theory of personality. In R. W. Robins & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and Research* (pp. 159–181). The Guilford Press.
- McGeary, C. A., & McGeary, D. D. (2012). Occupational Burnout. In R. Gatchel & I. Schultz (Eds.), *Handbook of Occupational Health and Wellness* (pp. 181–200). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6\\_9](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_9)

- Michel, J. S., Shifrin, N. V., Postier, L. E., Rotch, M. A., & McGoey, K. M. (2022). A meta-analytic validation study of the Shirom–Melamed burnout measure: Examining variable relationships from a job demands–resources perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 27*(6). <https://doi.org/10.1037/ocp0000334>
- Mohamad, M., & Jais, J. (2016). Emotional intelligence and job performance: A study among malaysian teachers. *Procedia Economics and Finance, 35*, 674–682. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(16\)00083-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(16)00083-6)
- Moreira, T. S. V. (2019). O impacto do estresse ocupacional e Síndrome de Burnout entre militares do Exército Brasileiro. *EsSEX: Revista Científica, 2*(3), 29-35. <http://ebrevistas.eb.mil.br/RCEsSEx/article/view/3208/2577>
- Morgan, B., & Bruin, K. (2010). The relationship between the big five personality traits and burnout in south african university students. *South African Journal of Psychology, 40*(2), 182–191. <https://doi.org/10.1177/008124631004000208>
- Nunes, C. H. S. S., Zanon, C., & Hutz, C. S. (2018). Avaliação da personalidade a partir das teorias fatoriais da personalidade. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, & C. M. Trentini (Eds.), *Avaliação Psicológica da Inteligência e da Personalidade*. Artmed.
- Nye, C. D., White, L. A., Drasgow, F., Prasad, J., Chernyshenko, O. S., & Stark, S. (2020). Examining personality for the selection and classification of soldiers: Validity and differential validity across jobs. *Military Psychology, 32*(1), 60–70. <https://doi.org/10.1080/08995605.2019.1652482>
- Oosterholt, B. G., Maes, J. H. R., Van der Linden, D., Verbraak, M. J. P. M., & Kompier, M. A. J. (2016). Getting better, but not well: a 1.5-year follow-up of cognitive performance and cortisol levels in clinical and non-Clinical burnout. *Biological Psychology, 117*, 89–99. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2016.02.009>

- Pires, J. G., Nunes, C. H. S. S., & Nunes, M. F. O. (2019). Avaliação da personalidade e o modelo dos cinco grandes fatores. In M. N. Baptista et al. (Eds.), *Compêndio de Avaliação Psicológica*. Editora Vozes.
- Prins, D. J., van Vendeloo, S. N., Brand, P. L. P., Van der Velpen, I., de Jong, K., van den Heijkant, F., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2018). The relationship between burnout, personality traits, and medical specialty. A national study among Dutch residents. *Medical Teacher*, *41*(5), 584–590.  
<https://doi.org/10.1080/0142159x.2018.1514459>
- Rocha, D., Rui Gomes, A., & Costa Figueiredo, A. C. (2022). Stress, cognitive appraisal, and burnout in social workers of residential child care. *Revista de Psicología*, *40*(2), 1075–1097. <https://doi.org/10.18800/psico.202202.016>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model. *Organizational Dynamics*, *46*(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer, Dordrecht.  
[https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, *14*(3), 204–220.  
<https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

- Schmidt, F. L., & Hunter, J. (2004). General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance. *Journal of personality and social psychology*, 86(1), 162–173. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.1.162>
- Schneider, W. J., & McGrew, K. S. (2018). The Cattell–Horn–Carroll Theory of Cognitive Abilities. In D. P. Flanagan & E. M. McDonough (Eds.), *Contemporary intellectual assessment: theories, tests, and issues* (pp. 90–163). The Guilford Press.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245–264). American Psychological Association.
- Soir, E. D. (2017). Psychological adjustment after military operations: The utility of postdeployment decompression for supporting health readjustment. In S. V. Bowles & P. T. Bartone (Eds.), *Handbook of Military Psychology* (pp. 89–103). Springer.
- Sørli, H. O., Hetland, J., Dysvik, A., Fosse, T. H., & Martinsen, Ø. L. (2020). Person-Organization Fit in a military selection context. *Military Psychology*, 32(3), 237–246. <https://doi.org/10.1080/08995605.2020.1724752>
- Souza, Y. R., Feitosa, F. B., & Bezerra, G. S. (2021). Incidência da síndrome de Burnout em militares do exército brasileiro na região amazônica. *SMAD, Revista Eletrônica de Saúde Mental Álcool Drogas*, 17(4), 14–22 <https://doi.org/10.11606/issn.1806-6976.smad.2021.163263>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: a meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Thadeu, S. H., Ferreira, M. C., & Faiad, C. (2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 229–238.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka



- (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (pp. 124–150). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>
- van der Wal, R. A. B., Bucx, M. J. L., Hendriks, J. C. M., Scheffer, G.-J., & Prins, J. B. (2016). Psychological distress, burnout and personality traits in Dutch anaesthesiologists. *European Journal of Anaesthesiology*, *33*(3), 179–186. <https://doi.org/10.1097/eja.0000000000000375>
- Vine, J. B., & Morgan, B. (2020). The relationship between personality facets and burnout. *SA Journal of Industrial Psychology*, *46*(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1786>
- Wisén, N., Larsson, G., Risling, M., & Arborelius, U. (2022). Measuring the Impact of Operational Stress: The Relevance of Assessing Stress-related Health Across the Deployment Cycle. *Military Medicine*, 1–7. <https://doi.org/10.1093/milmed/usab542>
- World Health Organization (2019). International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems (11th ed.). <https://icd.who.int/>
- Wu, L., Chen, Y., Liu, X., Fang, P., Feng, T., Sun, K., Ren, L., Liang, W., Lu, H., Lin, X., Li, Y., Wang, L., Li, C., Zhang, T., Ni, C., & Wu, S. (2022). The influence of job burnout on the attention ability of army soldiers and officers: Evidence from ERP. *Frontiers in Neuroscience*, *16*. <https://doi.org/10.3389/fnins.2022.992537>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, *14*(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>

You, X., Huang, J., Wang, Y., & Bao, X. (2015). Relationships between individual-level factors and burnout: A meta-analysis of Chinese participants. *Personality and Individual Differences*, 74, 139–145. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.09.048>