

Propriedades psicométricas do Maslach Burnout *Inventory* em uma amostra multifuncional

Psychometrics properties of Maslach Burnout Inventory in a multifunctional sample

Mary Sandra **CARLOTTO**¹
Sheila Gonçalves **CÂMARA**¹

Resumo

Este artigo analisa as características psicométricas (fidedignidade e validade de construto) do Inventário de Burnout de Maslach - *Human Services Survey* - projetado para avaliar a síndrome de Burnout em trabalhadores - em uma amostra brasileira de 655 trabalhadores. A análise fatorial identificou três fatores correlatos às três dimensões originalmente identificadas pelo inventário: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Os três fatores explicaram 55,69% da variância total das respostas dos sujeitos. Todos eles alcançaram um nível satisfatório de consistência interna, podendo o fator 1 (exaustão emocional) e o fator 2 (baixa realização profissional) funcionar independentemente. O fator 3 (despersonalização), por ter alcançado um nível de consistência interna inferior a 0,80, não apresentou poder explicativo como escala independente. No entanto, a subescala contribui de forma explicativa para a compreensão da configuração de Burnout em trabalhadores.

Unitermos: *stress* ocupacional; Inventário de Burnout de Maslach; precisão de teste; validade de construto.

Abstract

The Maslach Burnout Inventory was projected to evaluate the Burnout Syndrome in workers. This article analyses the psychometric characteristics (reliability and construct validity) of the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey in a sample of 655 Brazilian workers. The factorial analysis identified three factors: Emotional Exhaustion, Low Professional Accomplishment, and Depersonalization. These three factors explained 55.69% of the total variation of the subject's answers. All of them have reached a satisfactory level of internal consistency, considering that the first Factor (Emotional Exhaustion) and the second (Low Professional Accomplishment) could function independently. Factor 3 (depersonalization), as its internal consistency was under .80, can not be considered as independent scale. However, this sub-scale contributes in an explanatory way to the comprehension about the Burnout Syndrome configuration in workers.

Uniterms: *occupational stress; Maslach Burnout Inventory; test reliability; test validity.*



¹ Universidade Luterana do Brasil, Curso de Psicologia, Laboratório de Ensino e Pesquisa em Psicologia. Av. Farroupilha, 8001, São José, 22031-200, Canoas, RS, Brasil. Correspondência para/Correspondence to: M.S. CARLOTTO. E-mail: <mscarlotto@terra.com.br>.

A síndrome de Burnout (SB) tem sido definida como um fenômeno psicossocial que emerge como uma resposta crônica dos estressores interpessoais ocorridos na situação de trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Constitui-se de três dimensões relacionadas, mas independentes: 1) Exaustão emocional caracterizada pela falta ou carência de energia e entusiasmo e sentimento de esgotamento de recursos. É possível a co-ocorrência de sentimentos de frustração e tensão, pois os trabalhadores podem perceber que já não têm condições de despendar mais energia para o atendimento de seu cliente ou demais pessoas como faziam antes. 2) Despersonalização, situação em que o profissional passa a tratar os clientes, colegas e a organização como objetos. Os trabalhadores podem desenvolver uma insensibilidade emocional. 3) Baixa realização pessoal no trabalho, definida como a tendência do trabalhador em se auto-avaliar de forma negativa. As pessoas se sentem infelizes e insatisfeitas com seu desenvolvimento profissional. Também experimentam um declínio no sentimento de competência e êxito, bem como de sua capacidade de interagir com os outros (Maslach & Jackson, 1981).

Embora existam outros instrumentos para avaliar a SB, o mais utilizado atualmente pela comunidade científica internacional, independente das características ocupacionais da amostra e de sua origem, segundo Gil-Monte e Peiró (1999), é o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), elaborado por Christina Maslach e Susan Jackson (Maslach & Jackson, 1981).

Sua construção partiu de duas dimensões, exaustão emocional e despersonalização; tendo a terceira, baixa realização profissional, surgido após estudo desenvolvido com centenas de profissionais de diversas áreas (Maslach, 1993). Inicialmente, o inventário possuía 47 itens que foram administrados em uma amostra de 605 sujeitos de várias ocupações profissionais. Dez fatores emergiram e, por meio de uma avaliação criteriosa, foram eliminados seis deles, juntamente com 24 itens que não possuíam peso fatorial superior a 0,40. Após aplicação em uma nova amostra de 420 sujeitos com perfil igual ao anterior, os mesmos quatro fatores emergiram, tendo somente três deles apresentado significância empírica (Cordes & Dougherty, 1993; Maslach & Jackson, 1981; Moreno, Bustos, Matallana & Mirrales, 1997). A consistência interna das três dimensões do inventário foi considerada satisfatória,

pois apresentava um alfa de Cronbach que ia de 0,71 a 0,90 e os coeficientes de teste e reteste de 0,60 a 0,80 em períodos de até um mês (Maslach & Jackson, 1981).

O MBI, em sua primeira versão, avaliava a intensidade e a frequência das respostas com uma escala de pontuação tipo Likert variando de 0 a 6 (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Leiter, 1997). A segunda edição do MBI, realizada em 1986, passou a utilizar somente a avaliação da frequência, pois foi detectada a existência de alta associação entre as duas escalas; muitos estudos apontaram correlação superior a 0,80 (Maslach, 1993; Maslach & Jackson, 1986; Moreno et al., 1997). O inventário é utilizado exclusivamente para a avaliação da síndrome, não levando em consideração os elementos antecedentes e as conseqüências resultantes de seu processo. Ele identifica índices de Burnout de acordo com os escores de cada dimensão; os altos escores em exaustão emocional e despersonalização e baixos escores em realização profissional (essa subescala é inversa) indicam alto nível de Burnout (Maslach & Jackson, 1986). Gil-Monte e Peiró (1997) reforçam a importância de avaliar o MBI como um construto tridimensional, ou seja, as três dimensões devem ser avaliadas e consideradas a fim de manter sua perspectiva de síndrome.

Existem duas versões do MBI que têm sido bastante utilizadas em estudo empíricos: a original, *Human Service Survey* (HSS), mais adequada para prestadores de serviços, e a mais recente, *General Survey* (GS) que pode ser aplicada para uma ampla gama de profissões (Maslach & Leiter, 1997).

Os avanços nos estudos da SB têm ocorrido à medida que as questões metodológicas têm sido qualificadas desde a sua fase pioneira. Schaufeli, Maslach e Marek (1993) observam que os progressos localizam-se em três grandes áreas: nas medidas adotadas, uma vez que o MBI tem sido o instrumento utilizado pela maioria dos pesquisadores; nos estudos transnacionais; e nas investigações sobre o processo de desenvolvimento da síndrome.

Diversos estudos de análise fatorial foram desenvolvidos por pesquisadores de Burnout. Alguns são estudos internacionais com uma única profissão (Abu-Hilal, 1995; Barria, 2002; Byrne, 1993), sendo identificados outros com amostras multiprofissionais (Gil-Monte, 2005; Leiter & Schaufeli, 1996; Richardsen &

Martinussen, 2004; Schutte, Toppinnen, Kalimo & Schaufeli, 2000). No Brasil, encontramos somente estudos com amostras de uma única profissão (Benevides-Pereira, 2001; Carlotto & Câmara, 2004; Lautert, 1995, Tamayo, 1997) e nenhum estudo com amostra constituída de várias profissões. Nesse sentido, este estudo objetivou analisar as propriedades psicométricas do MBI-HSS (*Human Services Survey*), fidedignidade e validade de construto, em uma amostra multifuncional de trabalhadores brasileiros.

Método

Participantes

A amostra se constituiu de 665 trabalhadores de instituições de saúde (32,9%), justiça (12,2%), segurança (16,4%) e educação (26,3%) da cidade de Porto Alegre e região metropolitana. A maior parte do grupo pertence ao sexo feminino (56,0%), é solteira/separada/viúva (54,5%), possui filhos (55,1%), concentra-se na faixa etária de 30 a 50 anos (68,9%) e apresenta, em média, 11 anos de experiência profissional (desvio-padrão (DP)= 8,68).

Instrumento

Foi utilizado nesse estudo o MBI-HSS, traduzido e adaptado por Benevides-Pereira (2001). A tradução foi realizada em duas etapas: do inglês para o português e desse para o inglês. A versão original foi comparada com a versão em inglês obtida através da tradução reversa, quando foram realizados os ajustes necessários para manter a intencionalidade dos itens do inventário original e possibilitar sua compreensão na população brasileira. A tradução reversa, do português ao inglês, foi realizada por dois psicólogos com domínio em ambos os idiomas.

O instrumento é auto-aplicado e totaliza 22 itens. Em sua versão original americana, a frequência das respostas é avaliada por uma escala de pontuação que varia de 0 a 6. Utilizamos, neste estudo, o sistema de pontuação de 1 a 5, também usado por Tamayo (1997) na adaptação brasileira do instrumento, pois foi verificado que os sujeitos apresentavam dificuldade em responder muitos itens dos instrumentos, devido à

especificidade dos critérios da escala original. Embora optando pela escala de cinco itens, utilizamos o mesmo tipo de categorias de frequência utilizado na versão americana (Maslach & Jackson, 1986). Isto é, 1 para nunca, 2 para algumas vezes ao ano, 3 para algumas vezes ao mês, 4 para indicar algumas vezes na semana e 5 para diariamente. Na versão original americana, a consistência interna das três dimensões do inventário é satisfatória, pois apresenta um alfa de Cronbach que vai de 0,71 até 0,90 e os coeficientes de teste e reteste que vão de 0,60 a 0,80 em períodos de até um mês (Maslach & Jackson, 1981).

Procedimentos

O instrumento foi aplicado durante os anos de 2003 e 2004. Primeiramente, foram realizados contatos com a direção ou com os responsáveis pelas organizações, momento em que foi apresentado o objetivo do estudo a fim de obter a autorização e o apoio para a aplicação do instrumento. Os instrumentos foram aplicados no local de trabalho em pequenos grupos, tendo sido colocado para os sujeitos tratar-se de uma investigação acadêmica, sem quaisquer efeitos avaliativos individuais e/ou institucionais e que as respostas seriam anônimas e confidenciais. Após o preenchimento do instrumento, o trabalhador o depositava em uma urna, garantindo o anonimato e a confidencialidade dos dados obtidos.

A pesquisa tem aprovação do Comitê de Ética da instituição de afiliação das pesquisadoras, tendo sido realizados os procedimentos éticos conforme resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde, no que diz respeito à pesquisa com seres humanos (Ministério da Saúde, 1997).

Primeiramente realizaram-se análises descritivas de caráter exploratório a fim de avaliar, no banco de dados, a distribuição dos itens, casos omissos e identificação de extremos. A validação das dimensões de Burnout foi feita por medidas de adequação da amostra à análise fatorial, determinação do número de fatores adequados à análise fatorial e validade de construto pelo método de componentes principais. Como critério para a definição do número de fatores, foram analisados: o *scree plot*, no qual se observa claramente a presença de três fatores com autovalores

superiores a 1; a porcentagem mínima de 3% de variância explicada pelo componente; e cargas fatoriais superiores a 0,30. A confiabilidade foi avaliada pelo método do alfa de Cronbach, considerando como satisfatório índice superior a 0,70.

Resultados

A adequação da amostra pode ser constada uma vez que a determinante da matriz de correlação foi de 1,779, um valor bastante baixo, indicando que as variáveis são bastante correlacionadas, o que se confirma pelo teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2=6465,009; p=0,000$). Tais valores rejeitam a hipótese nula de que não haja intercorrelação entre os valores. Ao contrário, existem intercorrelações estatisticamente significativas e de valores altos, que indica ser a matriz de dados adequada para proceder à análise fatorial. O índice de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Okin (KMO) foi calculado em 0,923, considerado excelente (Bisquerra-Alzina, 1989). Os índices de *Measure of Sampling Adequacy* (MAS) individuais foram todos altos, variando de 0,773 a 0,938.

Para realização da análise fatorial incluímos os 22 itens do MBI, que se encontram descritos em sua distribuição fatorial na matriz estrutural (Tabela 1). Assumindo, de acordo com o manual do MBI, que os fatores são independentes entre si (Maslach et al., 1996), foi utilizado o método de extração de fatores usando componentes principais, com rotação ortogonal Varimax. Os três fatores encontrados a partir da distribuição de seus componentes e de seus autovalores (*eigenvalue* $\geq 1,000$) nos permitiram identificar uma distribuição fatorial bem delimitada tanto em termos de proximidade dos itens na análise quanto em termos de aderência à teoria.

Como se observa na Tabela 1, os autovalores foram, respectivamente, de 5,90, 4,88 e 1,46 para os fatores 1, 2 e 3. O total dos fatores explica 55,68% da variância acumulada das respostas dos sujeitos de nossa amostra multifuncional ao MBI-HSS. O primeiro fator (exaustão emocional), mais forte, explica 26,82%, o segundo (realização profissional) 22,22% e o terceiro (despersonalização) 6,64% da variância.

Os três fatores encontrados na análise fatorial confirmam, tanto em número de itens como

Tabela 1. Matriz estrutural das dimensões de Burnout.

MBI	Itens	Dimensões		
		EE	RP	DE
18	Sinto-me estimulado depois de haver trabalhado diretamente com quem tenho que atender.	0,89	-0,04	-0,05
19	Creio que consigo muitas coisas valiosas nesse trabalho.	0,88	-0,04	-0,01
17	Sinto que posso criar, com facilidade, um clima agradável em meu trabalho.	0,88	0,00	0,01
4	Sinto que posso entender facilmente as pessoas que tenho que atender.	0,87	0,06	0,04
9	Sinto que estou exercendo influência positiva na vida das pessoas, através de meu trabalho.	0,86	0,05	-0,02
7	Sinto que trato com muita eficiência os problemas das pessoas as quais tenho que atender.	0,85	0,10	0,01
21	No meu trabalho eu manejo com os problemas emocionais com muita calma.	0,81	-0,03	0,01
12	Sinto-me muito vigoroso no meu trabalho.	0,66	-0,10	0,05
8	Sinto que meu trabalho está me desgastando.	0,02	0,82	0,00
2	Quando termino minha jornada de trabalho sinto-me esgotado.	-0,03	0,79	-0,10
1	Sinto-me emocionalmente decepcionado com meu trabalho.	-0,01	0,74	0,04
14	Sinto que estou trabalhando demais.	0,00	0,72	-0,07
20	Sinto-me como se estivesse no limite de minhas possibilidades.	0,00	0,66	0,00
13	Sinto-me frustrado com meu trabalho.	-0,11	0,64	0,15
16	Sinto que trabalhar em contato direto com as pessoas me estressa.	-0,11	0,60	0,15
3	Quando me levanto pela manhã e me deparo com outra jornada de trabalho, já me sinto esgotado.	0,07	0,56	-0,05
6	Sinto que trabalhar todo o dia com pessoas me cansa.	0,01	0,49	0,20
10	Sinto que me tornei mais duro com as pessoas, desde que comecei este trabalho.	0,11	0,13	0,70
15	Sinto que realmente não me importa o que ocorra com as pessoas as quais tenho que atender profissionalmente.	-0,02	-0,23	0,70
11	Fico preocupado que este trabalho esteja me enrijecendo emocionalmente.	0,14	0,11	0,64
5	Sinto que estou tratando algumas pessoas com as quais me relaciono no meu trabalho como se fossem objetos impessoais.	-0,14	0,12	0,56
22	Parece-me que as pessoas que atendo culpam-me por alguns de seus problemas.	0,02	0,22	0,43
Autovalor		5,90	4,88	1,46
Porcentagem de variância explicada		26,82	22,22	6,64

EE: exaustão emocional; RP: realização profissional; DE: despersonalização.

semanticamente, as dimensões de Burnout propostas por Maslach e Jackson (1981): exaustão emocional, baixa realização profissional e despersonalização. Os nove itens que compõem o fator 1 expressam claramente a dimensão de exaustão emocional. O fator 2, composto de 8 itens, refere-se diretamente aos sentimentos e situações que caracterizam a realização profissional. Já o fator 3 focaliza aspectos indicativos de distanciamento emocional, ou seja, de despersonalização.

A Tabela 2 apresenta a média, o desvio-padrão e o valor do alfa de Cronbach para cada fator. A média para a dimensão de exaustão foi de 2,35 (DP=0,77), para realização profissional, 1,65 (DP=1,23) e para despersonalização, 1,75 (0,69).

Tabela 2. Médias (M) e desvios-padrão (DP) e alfa de Cronbach para as dimensões do Inventário de Burnout de Maslach.

Dimensões	M	DP	α
Exaustão emocional	2,35	0,77	0,85
Baixa realização profissional	3,35	1,23	0,94
Despersonalização	1,75	0,69	0,65

Os resultados indicam a consistência interna do MBI-HSS nas suas três dimensões na amostra estudada, demonstrando a capacidade desse inventário na medição da SB em diversas profissões (Tabela 2). Os dois primeiros fatores, exaustão emocional ($\alpha=0,88$) e baixa realização profissional ($\alpha=0,94$), constituem-se subescalas com alto índice de consistência interna, podendo constituir-se, estatisticamente, escalas independentes. O fator 3 - despersonalização - obteve um coeficiente considerado médio (0,65), sendo um pouco superior ao encontrado pelas autoras do instrumento original (Maslach & Jackson, 1986): 0,60. Esses resultados indicam que cada uma das subescalas do Inventário de Burnout tem sua confiabilidade interna de moderada a alta.

Discussão

Os resultados obtidos neste estudo revelam uma estrutura fatorial coerente e significativa, além de confirmarem o modelo teórico de Burnout no que diz

respeito à constituição de três dimensões, como propõe o inventário original americano (Maslach & Jackson, 1981). Dados similares foram obtidos em estudos realizados em outros países que se propuseram a avaliar a validade de construto desse inventário (Abu-Hilal, 1995; Byrne, 1993; Gil-Monte, 2005; Koeske & Koeske, 1989; Moreno et al., 1997; Söderfeldt, Söderfeldt, Warg & Ohlson, 1996; Richardsen & Martinussen, 2004). Resultado semelhante foi encontrado por Tamayo (1997) em uma amostra de auxiliares de enfermagem e de enfermeiras e por Carlotto e Câmara (2004) em professores. Os índices das associações das dimensões entre si também seguiram o esperado, ou seja, todas apresentaram alta correlação.

A análise da estrutura fatorial demonstra a capacidade psicométrica do MBI-HSS. Observa-se estabilidade na estrutura e natureza dos três fatores na amostra multifuncional, se comparamos com as amostras profissionais. Estruturas fatoriais com esse tipo de configuração podem ser consideradas incomuns no campo da avaliação de instrumentos (Amirkhan, 1994), em função de certa instabilidade da análise fatorial (que se modifica com o tamanho da amostra) (García-Jiménez, Gil-Flores & Rodríguez-Gomez, 2000) e também considerando a diversidade das características dos sujeitos que compõem a amostra.

Os três fatores explicam, neste estudo, 55,68% da variância, resultado superior ao encontrado no estudo original americano de Maslach e Jackson (1986), que identificou 46,04% da variância explicada. Koeske e Koeske (1989) encontraram 51,00% em seu estudo com trabalhadores sociais americanos; Gil-Monte e Peiró (1999) identificaram 43,70% com uma amostra multifuncional de trabalhadores espanhóis; e Barría (2002), 51,60% em trabalhadores assistenciais do Chile.

Em relação aos índices de confiabilidade, os fatores obtidos apresentam resultados psicométricos similares aos encontrados em outros estudos. Neste estudo, constatou-se que as subescalas de exaustão emocional (0,85) e baixa realização profissional no trabalho (0,94) apresentam uma boa consistência interna (alfa > 0,70), o que possibilita a criação de um índice a partir da média dos escores atribuídos aos itens pertencentes às subescalas. A subescala de despersonalização, em comparação às anteriores, foi a que apresentou índice de confiabilidade um pouco menor. De acordo com Lautert (1995), isto ocorre em

diferentes investigações, exceto quando aplicada em norte-americanos, no idioma original em que a mesma foi elaborada.

Na subescala de exaustão emocional os índices obtidos no estudo seguem a tendência de estudos de outros países (Espanha: 0,89; Holanda e EUA: 0,90; Portugal: 0,82). Esse aspecto pode evidenciar que essa dimensão é a menos vulnerável a questões culturais, uma vez que o sentimento de desgaste pelo trabalho e as questões que o abordam têm um caráter mais universal, pela estreita relação dessa dimensão com o construto de *stress*.

No que tange à dimensão de despersonalização, a validade de construto encontrada neste estudo vai ao encontro das considerações de Koeske e Koeske (1989) e Gil-Monte (2005), que ressaltam a discrepância quantitativa entre o número de itens componentes de cada subescala. Observamos que a dimensão de despersonalização é medida apenas com cinco itens, o que pode influenciar o comportamento do inventário, posto que o construto de despersonalização, potencialmente, está composto de mais aspectos além de “tornar-se mais duro com as pessoas”, “preocupar-se por tornar-se mais rígido emocionalmente”, “não importar-se pelas pessoas que atende profissionalmente”, “sentir-se tratando as pessoas como se fossem objetos impessoais” e “perceber que as pessoas atendidas no trabalho culpam o sujeito por alguns de seus problemas”. Gil-Monte (2005) adverte, ainda, que a baixa consistência dessa subescala pode também refletir problemas conceituais, uma vez que existem algumas indicações de que ela poderia ser tratada como um construto multidimensional.

Nesse sentido, pensamos em um efeito de desabilitação social sobre as respostas a essa dimensão, isto é, a própria percepção do trabalho como um aspecto ameaçador para os diversos âmbitos de relação do indivíduo (extrapolando o universo do trabalho) pode ser afastada do campo cognitivo no momento de responder ao inventário. A tendência a apresentar certo nível de despersonalização pode representar uma ameaça psicológica para o indivíduo, pois interfere, ainda que de forma latente, em seus níveis de auto-estima e auto-eficácia percebida.

Em nosso contexto, consideramos que existem maiores expectativas sociais depositadas nas profissões

de ajuda. Existe certa cobrança social desses profissionais que se aproxima à idéia de vocação. Não é esperado que o profissional apresente sentimentos de distanciamento de seu público-alvo. Além disso, as profissões contempladas neste estudo são valorizadas socialmente, porém desvalorizadas economicamente, o que faz com que muitos indivíduos utilizem-se da estratégia de evitação cognitiva na tentativa de dissociar o trabalho (em alguns casos, frustrante) da vida pessoal.

Esses aspectos estariam menos presentes nas dimensões de exaustão emocional e baixa realização profissional, uma vez que se sentir exausto ou pouco realizado são condições mais bem aceitas socialmente, além de restringirem-se à vida profissional (Carlotto & Gobbi, 1999). Na atualidade, o *stress* está presente no cotidiano da maioria das pessoas e não raramente está relacionado ao trabalho e às condições de vida atuais, mas é no trabalho que se resalta a exaustão emocional.

Também não costuma ser raro que o trabalhador que, embora tenha optado por uma profissão de ajuda, passe a encontrar dificuldades relacionadas às suas possibilidades de atuação, especialmente quando se depara com aspectos restritivos do seu local de trabalho. Isso contribui de maneira decisiva para o sentimento de baixa realização profissional. O processo de comparação social também constitui um fator determinante, posto que uma estratégia bastante utilizada consiste em comparar as suas condições de trabalho com as de outros profissionais, que não exigem dedicação além das horas de serviço no local.

Essas considerações se fazem importantes para que possamos compreender o processo psicológico subjacente à SB que se manifesta nas respostas dos trabalhadores ao inventário e que dimensiona os dados encontrados nos estudos fatoriais do instrumento.

Após o estudo do MBI-HSS, mesmo tendo encontrado um índice inferior de consistência interna, mas bastante próximo ao satisfatório (0,70) em uma de suas dimensões (despersonalização), pode-se afirmar que esse inventário apresenta uma distribuição fatorial bastante clara, ou seja, que em estudos realizados, em análise fatorial sem delimitação de fatores, as três dimensões se apresentam claramente definidas (Benevides-Pereira, 2002; Byrne, 1993; Carlotto & Câmara, 2004; Gil-Monte & Peiró, 1999; Gil-Monte, 2005; Koeske & Koeske, 1989; Moreno et al., 1997).

Esse é um comportamento usual do MBI, que tende, de maneira geral, a fatorizar-se em três dimensões, apresentando-se como uma escala válida e fidedigna nas diferentes realidades nas quais a síndrome tem sido estudada. Dessa forma, embora existam discussões acerca da adequação conceitual da dimensão de despersonalização, parece que a estrutura trifatorial do instrumento contempla e avalia de forma coerente e adequada as dimensões que compõem a síndrome, sendo, portanto, a mais indicada.

Assim, considerando as diversas áreas profissionais abarcadas na amostra, se poderia pensar em algumas diferenças em relação aos resultados obtidos em estudos com amostras profissionais tanto nos estatísticos da análise fatorial quanto nos índices de consistência interna. No entanto os dados coerentes com a estrutura original do instrumento, permitindo a comparação com estudos com amostras profissionais, revelam que a versão brasileira do instrumento apresenta os requisitos necessários em termos de consistência interna e validade fatorial para ser amplamente utilizada na avaliação da SB em trabalhadores que desenvolvem suas atividades em profissões consideradas de ajuda, em nossa realidade.

Pesquisas longitudinais com análises estatísticas mais sofisticadas, como a análise fatorial confirmatória através de modelos de equação estrutural, devem ser desenvolvidas em estudos futuros visando ao aprimoramento dos resultados acerca do MBI.

Referências

- Abu-Hilal, M. M. (1995). Dimensionality of Burnout: Testing for invariance across Jordanian and Emirati teachers. *Psychological Reports, 77* (3 Pt2), 1367-1375.
- Amirkhan, J. H. (1994). Criterion validity of a coping measure. *Journal of Personality Assessment, 62* (2), 242-261.
- Barria, M. J. (2002). Síndrome de Burnout em assistentes sociais del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile. *Psiquiatria com, 6* (4). Acesso em maio 16, 2004. Disponible en: <http://www.psiquiatria.com/articulos/estrés/11867>
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2001). MBI - Maslach Burnout Inventory e suas adaptações para o Brasil. In *Anais da 32ª Reunião Anual de Psicologia*, Rio de Janeiro, 84-85.
- Bisquerra-Alzina, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable*. Barcelona: PPU.
- Brasil. Ministério da Saúde. (1997). *Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas para pesquisa envolvendo seres humanos. Resolução CNS 196/196*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Byrne, B. M. (1993). The Maslach Burnout inventory: testing for factorial validity and invariance across elementary, intermediate and secondary teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66* (3), 197-213.
- Carlotto, M. S., & Gobbi, M. D. (1999). Síndrome de Burnout: um problema do indivíduo ou de seu contexto de trabalho? *Aletheia, 10*, 103-114.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo, 9* (3), 499-505.
- Cordes C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and integration of research on job Burnout. *Academy of Management Review, 18* (4), 632-6.
- García-Jiménez, E., Gil-Flores, J., & Rodríguez-Gomez, G. (2000). *Cuadernos de estadística: análisis factorial*. Madrid: La Muralla.
- Gil-Monte, P. R. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista de Saúde Pública, 39* (1), 1-8.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multioocupacional. *Psicothema, 11* (3), 679-89.
- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: a critical review and reconceptualization. *The Journal of Applied Behavioral Science, 25* (2), 131-44.
- Lautert, L. (1995). *O desgaste profissional do enfermeiro*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade Pontifícia de Salamanca, Espanha.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the Burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping, 9*, 229-43.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Orgs.), *Professional Burnout: recent developments in theory and research* (pp.19-32). New York: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of Burnout: news perspectives. *Applied & Preventive Psychology, 7*, 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *The Maslach Burnout Inventory: test manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about Burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Moreno, B. J., Bustos, R. R., Matallana, A. A., & Mirrales, C. T. (1997). La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como avaliação dos elementos do processo. *Revista de Psicología del Trabajo, 13* (2), 185-207.
- Perlman, B., & Hartman A. E. (1982). Burnout: summary and future research. *Human Relations, 35* (4), 283-305.
- Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2004). The Maslach Burnout Inventory: factorial validity and consistency across occupational groups in Norway. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*, 337-84.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional Burnout. Recent developments in theory and research*. New York: Taylor & Francis.
- Schutte, N., Toppinnen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W.B. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 56-66.
- Söderfeldt, M., Söderfeldt, B., Warg, L., & Ohlson, C. (1996). The factor structure of the Maslach Burnout Inventory in two Swedish human service organizations. *Scandinavian Journal of Psychology, 37* (4), 437-3.
- Tamayo, R. M. (1997). Relação entre a síndrome de Burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília.

Recebido em: 2/10/2005

Versão final reapresentada em: 19/9/2006

Aprovado em: 16/10/2006