

# INVENTÁRIO DE BURNOUT DE OLDENBURG: A INFLUÊNCIA DO GÊNERO, OCUPAÇÃO E SUPERVISÃO

BURNOUT INVENTORY OF OLDENBURG: THE INFLUENCE OF GENDER, OCCUPATION AND SUPERVISION

## **Marcelo da Silva Schuster**

Doutorando. Mestre em Gestão de Organizações Pública pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria.

E-mail: marcelo.schuster@gmail.com

## **Valeria da Veiga Dias**

Professora da Faculdade UCE. Doutoranda em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria.

E-mail: valeria-adm@hotmail.com

## **Luciana Flores Battistell**

Doutora. Professora do Programa de Pós-Graduação em Administração - Universidade Federal de Santa Maria Brasil.

E-mail: lutti@ufsm.br

**Envio em:** Março de 2014

**Aceite em:** Fevereiro de 2016

## **RESUMO**

O *Burnout* é uma reação a condições de trabalho exaustivas e pode acarretar em consequências físicas e emocionais que impactam na saúde e nos resultados individuais e organizacionais. Considerando a relevância desta questão, este estudo buscou verificar a validade da escala de Inventário de *Burnout de Oldenburg* para a população em geral, sem restrição de profissões. A escolha desta escala se deu pela escassez de estudos brasileiros com a utilização da mesma e o respaldo encontrado em estudos internacionais. A metodologia escolhida foi descritiva de natureza quantitativa, com uso do Inventário de *Burnout de Oldenburg* (OLBI), para população em geral considerando as dimensões Exaustão e Distanciamento do Trabalho. Os dados foram coletados de forma online e foram obtidas 273 respostas. Foram realizadas análises de frequência e cruzamentos, análise fatorial exploratória, confiabilidade dos construtos teóricos e por fim os testes de hipóteses. Como resultados identificou-se que a escala apresentou uma confiabilidade de 0,897, demonstrando um alto grau de confiabilidade para o uso da mesma na mensuração de *Burnout* em uma população que exercem atividade profissional diversificada. Em relação às hipóteses, não há diferenças estatisticamente comprovadas entre *Burnout* para o gênero (homem e mulher) bem como para pessoas que trabalham e estudam e pessoas que somente trabalham. Foi verificado que há diferenças entre aqueles que exercem cargos de supervisão e os que não exercem.

**Palavras-chave:** OLBI. Burnout. Exaustão. Comportamento Organizacional.

## **ABSTRACT**

*Burnout is a reaction to exhausting working conditions and that can lead to physical and emotional consequences that impact on health and individual and organizational results. Considering the importance of this issue, this study aimed to verify the validity of the Oldenburg Burnout Inventory scale for the general public, without restriction professions. The choice of this scale was due to the shortage of Brazilian studies of its use and the support found in international studies. The chosen methodology was descriptive-quantitative, with use of Burnout Inventory of Oldenburg (OLBI) for the general population considering the dimensions: exhaustion and detachment from work. Data were collected online form and were obtained 273 responses. We used frequency and intersections analysis, performed exploratory factor analysis, reliability of theoretical constructs and finally hypothesis tests. It was found that the scale had a reliability of 0.897, demonstrating a high degree of reliability for the use of the same in the measurement of burnout in a population who exercise diverse professional activity. Regarding the assumptions, there is no difference statistically proven between Burnout for the gender (male and female) as well as for people who work and study and people who only work. It was found that there are differences between those who exercise supervisory positions and those who did not exercise.*

**Keywords:** OLBI. burnout. Exhaustion. Organizational behavior.

## 1 INTRODUÇÃO

As experiências moldam os sentidos que os indivíduos dão para os elementos que os rodeiam, assim como o trabalho, o processo de receber, responder, processar, armazenar, compreender e elaborar sua visão sobre o que está acontecendo. Desta forma, o sujeito molda o seu posicionamento frente aos fatores do ambiente organizacional (CLEGG; KORNBERGER; PITSIS, 2011).

Quando essa percepção se molda em sentido negativo devido a elementos do ambiente organizacional, tais como as relações internas, as políticas organizacionais, a falta de retorno sobre seu desempenho, baixas recompensas financeiras, políticas inadequadas de desenvolvimento de pessoal e políticas de enxugamento do quadro pode levar o colaborador a situações de estresse prolongado.

Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) afirmam que quando esse ambiente se propaga por um longo período de tempo pode causar a síndrome de *Burnout*, definida como uma resposta emocional e interpessoal de forma prolongada aos estressores do trabalho.

A síndrome de *Burnout* despertou o interesse acadêmico, na década de 1970, por Herbert Freudenberger, em uma clínica de cuidados de saúde gratuitos, a partir de descrições do que ele denominou de “burn out” (FREUDENBERGER, 1974 apud INNSTRAND et al., 2011). Inicialmente, ligada a ocupações de serviços humanos, *Burnout* é uma reação adversa especificamente associada com as condições de trabalho, que pode se apresentar em qualquer tipo de população de trabalho, sendo relacionado com exigências elevadas na situação de ofício (DAHLIN; FJELL; RUNESON, 2010).

Este estudo busca verificar analisar os fatores e a confiabilidade da escala de Inventário de *Burnout* de Oldenburg desenvolvida para a população em geral, sendo assim aplicada ao público sem restrições por profissão; a escolha da escala remete ao fato de que há somente um estudo encontrado no Brasil que utilizou esta escala, (CAMPOS et al., 2009). Desta forma, a proposta é verificar a sua confiabilidade e análise fatorial.

Também foram realizados testes para aferir as diferenças do *burnout* entre os sexos e o exercício de funções de supervisão. Para isto o artigo encontra-se estruturado nesta introdução, o referencial teórico, método, resultados e conclusões, além das referências utilizadas.

## 2 BURNOUT

O desenvolvimento do *Burnout* parece estar alinhado com o desenvolvimento da sociedade, medido em termos sociais, econômicos e culturais que proporcionaram a transformação rápida e profunda de uma sociedade industrial para uma economia de serviços, elencando pressões psicológicas que podem resultar no *burnout* (SCHAUFELI; LEITER; MASLACH, 2009).

Campos, Carlotto e Maroco (2012) afirmam que a síndrome de *burnout* é definida ainda como uma condição psicológica relacionada ao trabalho e caracterizada por elevados níveis de exaustão emocional, descrença alta na função e realização profissional baixa.

Corroborando com tal premissa, Maslach e Goldberg (1998) acrescentam que esses sentimentos podem resultar em exaustão avassaladora; sentimento de frustração, raiva e cinismo, e uma sensação de ineficácia e fracasso. Maslach (1978) explica que esses sentimentos podem ser resultantes do intenso envolvimento com os clientes exigidos dos profissionais, incluindo uma grande quantidade de estresse emocional e insuficiência para lidar com estes, podendo resultar na exaustão emocional.

Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) frisam que o assunto começou a ser estudado na década de 1970, e capturou algo muito crítico sobre a experiência das pessoas com o trabalho. Kristensen et al. (2005) corroboram com esta informação e acrescentam que foram Freudenberger e Maslach que “inventaram” o conceito de forma independente através do estudo de reações entre os voluntários que trabalharam com os problemas sociais entre os cidadãos carentes, logo, despertando a atenção para os problemas psicossociais das pessoas no trabalho.

Maslach e Goldberg (1998) afirmam que *burnout* é um fenômeno baseado na realidade das experiências das pessoas no local de trabalho e deve ser reconhecido como um importante problema social, pois este traz consequências sociais, econômicas e culturais.

Cropanzano, Rupp e Byrne (2003) apresentam a composição do *burnout* com três fatores: a exaustão emocional, a despersonalização e a diminuição da realização pessoal. Maslach e Goldberg (1998) descrevem os componentes no Quadro 1.

QUADRO 1: DIMENSÕES DO BURNOUT

DIMENSÃO	CARACTERÍSTICAS
Exaustão Emocional	Refere-se a sentimentos de estar emocionalmente sobrecarregado e esgotado. Proveniente da sobrecarga de trabalho e conflitos pessoais no trabalho. Representa a dimensão estresse básico de burnout.
Despersonalização	Referem-se a uma resposta negativa, insensível, muitas vezes inclui uma perda de idealismo. É resposta à sobrecarga de exaustão emocional, pode gerar o distanciamento e se transformar em desumanização. Este componente representa a dimensão interpessoal de burnout.
Redução da Realização Pessoal	Refere-se a um declínio no sentimento de competência e produtividade no trabalho. Sentimentos de baixada auto-eficácia associada à depressão e incapacidade de lidar com as exigências do trabalho e pode ser agravada pela falta de apoio social e de oportunidades para se desenvolver profissionalmente. Este componente representa a dimensão de auto-avaliação do burnout.

Fonte: Adaptado de Maslach e Goldberg (1998).

Demerouti et al. (2003) propõem a mensuração do Burnout em duas dimensões: Exaustão e Desligamento do Trabalho, sendo a Exaustão uma consequência da intensa e prolongada deformação física, afetiva e cognitiva à demanda de determinados trabalhos, e o Desligamento do Trabalho diz respeito ao distanciamento do trabalho e atitudes negativas para com o objeto, conteúdo ou o trabalho em geral.

A diferença entre duas ou três dimensões condiz com a escala de Despersonalização (três dimensões) que inclui emoções que fazem referência direta aos destinatários (por exemplo, tornando-se impessoal, insensível, endurecimento). Já a escala Desligamento do Trabalho (duas dimensões) diz respeito ao relacionamento entre funcionários e seu trabalho, com respeito ao seu envolvimento, identificação e vontade de continuar com a mesma profissão (DEMEROUDI et al.; 2003).

Quanto as profissões, Campos, Carlotto e Maroco (2012) sustentam que o burnout foi inicialmente relacionado a profissões de ajuda, ou seja, aquelas que prestam atendimento aos outros e que exigem interação pessoal. Demerouti et al. (2001) corroboram com a ideia anterior e acrescentam que não existem restrições referentes a ocupação. O que existem, afirmam os autores, são grandes exigências no trabalho e recursos limitados propiciando altas cargas de estresse nos trabalhadores. Ademais, o Burnout pode se desenvolver independentemente do tipo de ocupação, afirmação que nos leva a primeira hipótese deste estudo:

H1 - Existe diferença nos níveis de burnout entre os indivíduos que trabalham e estudam e os que

somente trabalham.

Dahlin, Fjell e Runeson (2010) afirmam que as mulheres são mais propensas a apresentarem maiores níveis de burnout do que os homens; afirmação que conduz para a segunda hipótese deste estudo:

H2 - Existe diferença nos níveis de burnout entre Homens e Mulheres.

O exercício de uma função de supervisão pode acarretar maiores responsabilidades para o seu ocupante, podendo gerar uma exposição prolongada ou níveis extremos de estresse, o que muitas vezes traz como consequência o burnout (SHIROM, 2011 apud RUDMAN; GUSTAVSSON, 2012). Essa afirmativa nos leva a terceira hipótese desse estudo:

H3: Existe diferença nos níveis de burnout entre quem exerce função de supervisão e os que não exercem.

Para a realização dos testes de hipótese foi utilizada a escala conhecida como Inventário de Burnout de Oldenburg, descrita como uma escala alternativa a MBI-GS para mensuração de Burnout no público em geral, possuindo dois fatores: Exaustão Emocional que abrange não só os aspectos afetivos, mas também físico e cognitivo de exaustão e o fator de Desligamento do Trabalho que mensura o comportamento do trabalhador em relação as suas atividades (DEMEROUDI et al., 2001) conforme segue descrição na próxima seção que trata da metodologia do estudo.

### 3 MÉTODO

Este estudo se caracteriza por se tratar de uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa, utilizando como instrumento de coleta de dados o Inventário de Burnout de Oldenburg (OLBI) - instrumento utilizado para mensurar Burnout em praticamente qualquer contexto ocupacional (DEMEROUTI et al., 2003).

O OLBI é composto de uma escala tipo Likert com 16 itens, variando de 1 (Concordo) a 4 (Discordo totalmente). O OLBI desenvolvida originalmente em alemão, mensura o Burnout com duas dimensões:

Exaustão e Desligamento do Trabalho. Os itens da escala utilizada foram encontrados no trabalho de Campos et al. (2009). Os oito itens da subescala de Exaustão (EXA) são genéricos e se referem aos sentimentos gerais de vazio, além de sobrecarregarem no trabalho uma forte necessidade de descanso e um estado de exaustão física. Os itens do Desligamento do Trabalho (DT) se referem a distanciar do objetivo e do conteúdo do próprio trabalho e atitudes cínicas e comportamentos negativos para o trabalho em geral (DEMEROUTI et al., 2003). Os itens são apresentados no Quadro 2.

**QUADRO 2: VARIÁVEIS POR FATOR DE BURNOUT**

CÓD.	VARIÁVEIS
EXA1	Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho
EXA2	Depois do trabalho, preciso de mais tempo para sentir-me melhor do que precisava antigamente
EXA3	Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho
EXA4	Durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotado
EXA5	Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer
EXA6	Quando trabalho, sinto-me bem
EXA7	Depois do trabalho, sinto-me cansado e sem energia
EXA8	De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho
DT1	Com frequência faço coisas novas e interessantes no meu trabalho
DT2	Cada vez falo mais e com mais frequência de forma negativa sobre meu trabalho
DT3	Ultimamente, tenho realizado meu trabalho de forma quase mecânica
DT4	Considero meu trabalho um desafio positivo
DT5	Com o passar do tempo, venho me desinteressado do meu trabalho
DT6	O trabalho que faço hoje é o único que me imagino fazendo
DT7	Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho
DT8	Muitas vezes sinto-me farto das minhas tarefas

*Fonte: Campos et al. (2009).*

A coleta de dados foi realizada no período de fevereiro a março de 2013 com um questionário disponibilizado por meio da ferramenta *GoogleDrive* na internet e divulgado via e-mails, facebook e outros meios de divulgação visando alcançar o maior número possível de respondentes dos mais diversos tipos. Foram obtidas 273 respostas e os dados coletados foram tabulados por meio do Microsoft Excel e posteriormente, analisados estatisticamente utilizando o software SPSS.

A caracterização da amostra inclui análises de frequência e cruzamentos. Posteriormente foi realizada

a análise fatorial exploratória com o intuito de purificar e resumir o modelo. Em seguida procedeu-se o cálculo do Alfa de Cronbach a fim de verificar a confiabilidade dos construtos teóricos e por último os testes de hipóteses foram realizados.

### 4 RESULTADOS

Os resultados são apresentados em 3(três) subseções distintas: caracterização da amostra; identificação da consistência interna dos construtos teóricos; análise fatorial.

## 1.1. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A fim de identificar o perfil da amostra, o instrumento questiona os respondentes sobre o gênero, idade, renda familiar, localidade, estado civil, ocupação e exercício de cargo de supervisão.

A amostra foi composta de 273 respondentes, sendo 35,2% do sexo masculino e 64,8% do sexo feminino; os participantes da pesquisa concentraram-se em Santa Maria-RS, correspondendo a 63,7%, os 36,3% restantes são de outras localidades no Brasil.

A população ficou concentrada no estado Civil de Casados/União Estável com 52,4%, Solteiros com 40,3% e os demais foram representados por 0,7% de Viúvos e 6,6% de Divorciados ou Separados, apresen-

tando uma amplitude etária entre 17 e 66 anos e uma concentração dos respondentes, 56,41% na faixa entre 24 e 34 anos.

Referente a renda familiar dos participantes a maior concentração deu-se de 4 a 8 salários mínimos, representando 34% da amostra, seguido de 8 a 12 salários mínimos com 24%, até 4 salários mínimos com 22% e acima de 12 salários mínimos com 20%.

Dos participantes da pesquisa, quando questionados sobre a ocupação, a maioria 58,5% (159 participantes) estuda, além de desempenhar atividades profissionais e 41,5% (113) exercem atividades profissionais.

A Tabela 1 apresenta um resumo com das principais informações referentes ao perfil do respondente.

TABELA 1: PERFIL DO RESPONDENTE

VARIÁVEIS		FREQUÊNCIA	PORCENTUAL
Sexo	Masculino	96	35,2
	Feminino	177	64,8
Localidade	Santa Maria	174	63,7
	Demais Localidades	99	36,3
Estado Civil	Solteiro	110	40,3
	Casado/União Estável	143	52,4
	Viúvo	2	0,7
	Divorciado/Separado	18	6,6
Ocupação	Somente Trabalha	113	41,5
	Estuda e Trabalha	159	58,5
Cargo de Supervisão	Sim	95	34,8
	Não	178	65,2

A partir da Tabela 1 pode-se estabelecer o perfil do respondente que em sua maioria é constituído por pessoas do sexo feminino, moradores de Santa Maria, casados, que estudam e trabalham e não exercem cargo de supervisão.

## 4.1 CONSISTENCIA INTERNA DOS CONSTRUTOS

Após a análise do perfil dos participantes da pesquisa foi realizada a análise da confiabilidade do instrumento a partir das etapas descritas a seguir. Primeiro foi realizada a reversão dos escores das questões “Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho; Depois das tarefas profissionais tenho energia para as minhas atividades de lazer; Quando trabalho, sinto-me bem; De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho;

Com frequência faço coisas novas e interessantes no meu trabalho; Considero meu trabalho um desafio positivo; O trabalho que faço hoje é o único que me imagino fazendo; Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho”.

A reversão dos escores tem como fundamentação deixar todas as variáveis com escores no mesmo sentido, pois Pestana e Gageiro (2003) afirmam que variáveis com escores positivos e negativos no mesmo fator geram correlações negativas que violam o modelo de consistência interna e inviabilizam a utilização do coeficiente de Alfa de Cronbach. Posteriormente foi realizada a análise do Alfa de Cronbach, em que Hair et al. (2009) asseveram ser o melhor coeficiente mensuração da confiabilidade.

O Alfa de Cronbach para os 16 itens da escala foi de 0,897, que Pestana e Gageiro (2003) certificam apresentar uma confiabilidade boa, quando analisa-

das separadamente, os fatores Exaustão e Distanciamento do Trabalho apresentaram uma confiabilidade boa, sendo o fator Exaustão 0,826, composta pelos itens de 1 a 8, e o fator Distanciamento do Trabalho o valor de 0,864 para os itens de 8 a 16 da escala.

Com os coeficientes de confiabilidades bons, o próximo passo foi a realização da análise fatorial para condensar as informações das diversas variáveis utilizadas em um número menor, representativa e com perdas mínimas de informações (HAIR et al., 2009).

## 4.2 ANÁLISE FATORIAL

Para a realização da análise fatorial foi adotado o método exploratório com a rotação Varimax, que para Hair et al. (2009) é considerado superior aos outros, por conseguir uma estrutura fatorial simplificada. A utilização deste método de rotação fatorial teve o intuito de maximizar o peso de cada variável dentro de cada fator e como critério de extração foi definido o autovalor abaixo de 0,5.

O modelo teórico da pesquisa é composto de um construto Burnout de dois fatores (dimensões) Exaustão e Distanciamento do Trabalho. Com o propósito de verificar se o modelo se adequava com a literatura, o modelo inicial foi rodado de forma livre, apre-

sentando um Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,915, o qual Pestana e Gageiro (2003) afirmam comparar as correlações de ordem zero e com as correlações parciais observadas entre as variáveis, onde quanto mais próximo de 1 for, melhor é considerado. O Chi-Square encontrado foi de 1862,904 com sig 0,000, mostrando que existe correlação entre as variáveis e sendo favorável.

O modelo inicialmente apresentou 3 fatores que explicam uma variância de 57,41%, sendo alguns fatores com Cargas Fatoriais e/ou Comunalidade abaixo de 0,5. Desta forma, optou-se por realizar a extração dos fatores, primeiramente, pela Carga Fatorial que explica as correlações entre as variáveis originais e os fatores e, posteriormente, pela Comunalidade que explica a quantia total que uma variável original compartilha com todas as outras variáveis (HAIRS et al., 2009) - sempre com o intuito de obter fatores com valores maiores que 0,5 para estes dois critérios.

Foram extraídos os seguintes fatores B4, B5, B6, B9, B3, B14 e B8, nesta sequência, obtendo-se ao final dois fatores compostos de 8 questões e explicando a escala com uma variância de 65,89% e com um KMO de 0,89 e o teste de *Barlett* apresentando um Chi-Square de 1133,3671 e Sig 0,00 como pode ser observado na Tabela 2.

TABELA 2: AGRUPAMENTO DAS VARIÁVEIS EM FATORES

CÓD.	VARIÁVEIS	FATORES	
		1	2
DT5	Com o passar do tempo, venho me desinteressado do meu trabalho	0,838	
DT7	Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho	0,793	
DT3	Ultimamente, tenho realizado meu trabalho de forma quase mecânica	0,780	
DT4	Considero meu trabalho um desafio positivo	0,746	
DT2	Cada vez falo mais e com mais frequência de forma negativa sobre meu trabalho	0,702	
DT8	Muitas vezes sinto-me farto das minhas tarefas	0,693	
EXA1	Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho		0,814
EXA2	Depois do trabalho, preciso de mais tempo para sentir-me melhor do que precisava antigamente		0,806
EXA7	Depois do trabalho, sinto-me cansado e sem energia		0,750

Os fatores foram construídos pelas variáveis originais restantes, não apresentando alterações entre Exaustão e Distanciamento do Trabalho, somente sendo excluídas algumas variáveis.

Após a realização da análise fatorial procedeu-se à análise de confiabilidade para mostrar até que ponto as escalas produzem resultados consistentes, livres

de erros aleatórios (MALHOTRA, 2012). Além disto foi realizada a análise de confiabilidade para o modelo global e por fatores. O Fator Exaustão apresentou um Alfa de Cronbach de 0,76, enquanto o Fator de Distanciamento do Trabalho obteve o Alfa de Cronbach de 0,885.

Quando analisado o modelo global, o Alfa de

Cronbach encontrado foi de 0,879, que Pestana e Gageiro (2003) estabelecem apresentar confiabilidade boa para índices entre 0,8 e 0,9 boa, e razoável entre 0,7 a 0,8; apresentando o Inventário de Burnout de Oldenburg uma confiabilidade boa. Concluída a limpeza da escala e adequação dos fatores, ou seja, dois fatores com boa confiabilidade, procederam-se a realização dos testes de hipóteses.

### 4.3 TESTE DE HIPÓTESES

Para avaliar a existência de diferenças em média entre o grupo na mensuração de Burnout aplicou-se o teste t-student que para Hair et al. (2009) serve para avaliar se a diferença estatística entre duas amostras é significativa. Previamente utilizou-se o teste F para a avaliação da hipótese nula de igualdade das variâncias (MALHOTRA, 2012). Quando, para um nível de significância menor que 5% rejeitou-se a hipótese

nula do teste F e aplicou-se o teste T heterocedástico.

A Hipótese H1: **Existe diferença nos níveis de Burnout entre os indivíduos que trabalham e estudam e aqueles que somente trabalham**, não foi comprovada estatisticamente; nem para o construto Burnout, nem para seus Fatores Distanciamento do Trabalho e Exaustão conforme evidencia-se na Tabela 3. Com valores para o teste F (explicação da variância) são superiores a 0,05, foi aceito que não existem diferenças entre as variâncias, desta forma utilizou-se o teste T homocedástico (DANCEY; REIDY, 2013). Após a realização do mesmo observou-se uma significância maior que 0,05; sendo assim, aceita-se a hipótese de igualdade entre as médias, para Burnout (sig 0,66), considerando que não há diferença quanto ao nível de ocupação (somente trabalha / trabalha e estuda); e os mesmos resultados foram encontrados para os fatores Distanciamento do Trabalho (sig 0,77) e Exaustão (sig. 0,56).

TABELA 1: PERFIL DO RESPONDENTE

VARIÁVEIS	OCUPAÇÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	TESTE F		TESTE T	
				VALOR	SIG.	VALOR	SIG.
Burnout	Somente Trabalha	113	2,39	0,38	0,54	0,44	0,66
	Estuda e Trabalha	159	2,36				
Distanciamento	Somente Trabalha	113	2,27	0,32	0,57	0,29	0,77
	Estuda e Trabalha	159	2,25				
Exaustão	Somente Trabalha	113	2,61	0,35	0,55	0,59	0,56
	Estuda e Trabalha	159	2,57				

A Hipótese H2: **Existe diferença nos níveis de Burnout entre Homens e Mulheres**. Considerando uma confiabilidade de 95% e variância igual para os dois gêneros (teste  $F > 0,05$ ), não foi

encontrada diferença estatisticamente significativa entre as médias dos sexos para nenhum dos fatores ou do construto geral, conforme apresentado na Tabela 4:

TABELA 1: PERFIL DO RESPONDENTE

VARIÁVEIS	SEXO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	TESTE F		TESTE T	
				VALOR	SIG.	VALOR	SIG.
Burnout	Masculino	96	2,33	0,47	0,49	-0,96	0,34
	Feminino	177	2,39				
Distanciamento	Masculino	96	2,24	0,00	0,96	-0,40	0,69
	Feminino	177	2,27				
Exaustão	Masculino	96	2,50	0,11	0,75	-1,71	0,09
	Feminino	177	2,63				

Gibson et al. (2006) explicam que o exercício da função de supervisor requer maior envolvimento com o cargo, desempenhando papéis de direção, controle, apoio e suporte junto aos subordinados, além do desempenho de outras tarefas. Robbins (2005) acres-

centa que os supervisores podem restringir o comportamento dos colaboradores, podendo levar a um distanciamento do trabalho, conforme a maneira que for realizada.

No teste da última hipótese H3: Existe dife-

rença nos níveis de Burnout entre quem exerce função de supervisão e os que não exercem. Considerando uma confiabilidade de 95% e variância igual para o exercício de supervisão (teste  $F > 0,05$ ) evidenciou-se que não há uma diferença significativa estatisticamente para o Fator Exaustão. Sendo assim, exercer ou não um cargo de super-

visão não interfere no nível de exaustão. Já para o fator Distanciamento do Trabalho foi encontrada uma diferença entre as médias (teste T), sendo que quem não desempenha a Função de Supervisão apresenta uma média maior (2,31) do que aqueles que não desempenham tal função (2,16), conforme pode ser conferido na Tabela 5:

**TABELA 1: PERFIL DO RESPONDENTE**

VARIÁVEIS	SUPERVISÃO	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	TESTE F		TESTE T	
				VALOR	SIG.	VALOR	SIG.
Burnout	Sim	2,51	0,62	0,13	0,72	-1,66	0,098
	Não	2,63	0,58				
Distanciamento	Sim	2,16	0,60	0,01	0,92	-1,99	0,048
	Não	2,31	0,55				
Burnout	Sim	2,28	0,56	1,13	0,29	-2,12	0,035
	Não	2,42	0,48				

Analisando os dados da Tabela 5 é possível observar que as médias para a síndrome de Burnout apresentaram diferença estatística significativa entre quem exerce cargo de supervisão (2,28) e quem não exerce (2,42). De forma geral, verificou-se que o Distanciamento do Trabalho tem um poder de explicação maior do que o fator Exaustão na síndrome no que tange ao exercício do cargo de supervisão. Evidencia-se que a questão pode ocorrer em função de quem exerce o cargo de supervisão se vê impedido de se distanciar do trabalho em função das responsabilidades assumidas, enquanto o colaborador pode sentir a necessidade de se afastar à medida que se sente acuado ou ameaçado, evitando o ambiente e a função que lhe causa sofrimento.

Sendo assim, a Hipótese H3 foi confirmada, pois quem não desempenha a função de supervisão apresenta um índice de Burnout maior do que aqueles que a exercem.

## 5 CONCLUSÕES

Com o objetivo de analisar a escala de Inventário de Burnout de Oldenburg, desenvolvida para a população em geral, foi encontrado um estudo com a aplicação desta escala na realidade brasileira (Campos et al., 2009), e realizado uma survey através da ferramenta GoogleDrive nos meses de fevereiro e março de 2013, chegando a uma amostra de 273 participantes.

No presente estudo a escala OLBI apresentou uma confiabilidade de 0,897, demonstrando um alto grau

de confiabilidade para o uso da mesma na mensuração de burnout em uma população que exerce atividade profissional diversificada.

Após a verificação da confiabilidade da escala foi realizada a análise fatorial utilizando a rotação Varimax e exclusão por cargas fatoriais e comunalidades menores que 0,5, reduzindo a escala de 16 variáveis para 8 que apresentaram um coeficiente Alfa de Cronbach de 0,879, que para Pestana e Gageiro (2003) representa uma boa consistência no que pretende medir.

O outro objetivo estabelecido era realizar testes para verificar se haveriam diferenças do Burnout entre os sexos, ocupação e o exercício de funções de supervisão, sendo comprovada somente a hipótese H3, na qual quem não exerce função de supervisão apresentou um nível de Burnout mais elevado, levantando assim questionamentos do porque essa diferença pode ocorrer; se pelo envolvimento de quem exerce a função ou pelo reflexo do comportamento deste sobre os subordinados - levando a um afastamento maior.

É relevante destacar que o presente estudo apresenta uma série de limitações. Primeiro o fato de utilizar uma escala de mensuração de Burnout nova na realidade brasileira que ainda não foi devidamente replicada e testada estatisticamente, outra, o fato de a coleta de dados ter ocorrido por uma ferramenta web, apresentando uma concentração da e na cidade de Santa Maria e dispersão dos demais dados. Por fim, pela escassez de estudos que utilizem a OLBI, não é possível fazer relações dos resultados desde estudo com outras pesquisas.



Frente as limitações encontradas, surge a necessidade de novas pesquisas sobre o tema com replicação da OLBI, possibilitando a validação da escala para a realidade brasileira, além de acrescentar novas questões que possam mensurar o Burnout. Outrossim, realizar uma revisão da tradução da escala e a verificação da possibilidade de reversão dos escores das questões excluídas em busca de um índice mais elevado no Alfa de Cronbach.

Este estudo permitiu a aplicação de uma nova escala de mensuração de Burnout, testando sua confiabilidade e análise fatorial. Também foram realizados teste de hipóteses referentes ao sexo, ocupação e em relação a atividades de supervisão. Por fim, a grande contribuição do estudo centra-se no ineditismo do trabalho no Brasil referente a escala OLBI, vindo a contribuir para estudos sobre Burnout e demais temas do comportamento organizacional.

## REFERÊNCIAS

CAMPOS, J.; CARLOTTO, M. S.; MAROCO, J. Oldenburg Burnout Inventory - Student Version: Cultural Adaptation and Validation into Portuguese. **Psicologia-Reflexão e Crítica**, v. 25, n. 4, p. 709-718, 2012. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000314239300010>.

CAMPOS, J. A. D. B. et al. Burnout em dentistas do serviço público - ter ou não ter, eis a questão! **Revista de Odontologia da UNESP**, v. 39, n. 2, p. 109-114, Mar./Abr. 2009.

CLEGG, S.; KORNBERGER, M.; PITSIS, T. **Administração e Organizações** - Uma Introdução à Teoria e à Prática. Porto Alegre/RS: Bookman, 2011.

CROPANZANO, R.; RUPP, D. E.; BYRNE, Z. S. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. **Journal of Applied Psychology**, v. 88, n. 1, p. 160-169, Feb 2003. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000181465100015 >.

DAHLIN, M.; FJELL, J.; RUNESON, B. Factors at medical school and work related to exhaustion among physicians in their first postgraduate year. **Nordic Journal of Psychiatry**, v. 64, n. 6, p. 402-408, Dec 2010. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000284165700008 >.

DANCEY, Christine P.; REIDY, John. Estatística sem matemática: para psicologia usando SPSS para Windows. In: **Estatística sem matemática: para psicologia usando SPSS para Windows**. Penso, 2013..

DEMEROUTI, E. et al. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, v. 86, n. 3, p. 499-512, Jun 2001. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000170878300012 >.

DEMEROUTI, E. et al. The convergent validity of two burnout instruments - A multitrait-multimethod analysis. **European Journal of Psychological Assessment**, v. 19, n. 1, p. 12-23, 2003. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000181687100002 >.

GIBSON, J. et al. **Organizações: Comportamento, estruturas e processos**. São Paulo: MCGRAW-HILL. Brasil, 2006.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009, v. 6.

INNSTRAND, S. T. et al. Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. **International Archives of Occupational and Environmental Health**, v. 84, n. 7, p. 813-824, Oct. 2011 Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000297135700011 >.

KRISTENSEN, T. S. et al. The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. **Work and Stress**, v. 19, n. 3, p. 192-207, Jul-Sep 2005. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000233809000002 >.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2012. ISBN 9788577809752.

MASLACH, C. - The Client Role in Staff Burn-Out. **Journal of Social Issues** v. - 34, n. - 4, p. - 124, 1978. ISSN - 1540-4560.

\_\_\_\_\_ ; GOLDBERG, J. Prevention of burnout: New perspectives. **Applied & Preventive Psychology**, v. - 7, n. - 1, p. - 74, 1998. ISSN - 0962-1849.

\_\_\_\_\_ ; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001. ISSN 0066-4308. Disponível em: <<Go to ISI>://WOS:000167463100017 >.

PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. **Análise de dados para Ciências Sociais**: a complementaridade do SPSS. Sílabo, 2003. ISBN 9789726184980.

ROBBINS, S. P. **Administração**: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2005.

RUDMAN, A.; GUSTAVSSON, J. P. Burnout during nursing education predicts lower occupational preparedness and future clinical performance: A longitudinal study. **International Journal of Nursing Studies**, v. 49, n. 8, p. 988-1001, Aug 2012. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000307906100008 >.

SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; MASLACH, C. Burnout: 35 years of research and practice. **Career Development International**, v. 14, n. 2-3, 2009. Disponível em: <Go to ISI>://WOS:000281035200006 >.