

PERCEPÇÕES DE SAÚDE E A SÍNDROME DE BURNOUT – APLICABILIDADE DA MBI-GS.

Resumo

O objetivo deste estudo é verificar a aplicabilidade da MBI-GS e analisar a existência da relação entre a percepção de saúde dos colaboradores e a síndrome de Burnout. A MBI-GS demonstrou-se aplicável, os níveis de Burnout encontrados foram moderados, porém apresentando colaboradores nos três níveis de Burnout, alertando para a necessidade de uma intervenção por parte da instituição para prevenir os desencadeadores dessa síndrome. O estudo contribui para os estudos de Burnout, confirmando a relação inversa entre a síndrome e a percepção de saúde, e comprova estatisticamente que esta síndrome é uma das causas da diminuição nas percepções de saúde.

Palavras-chave: Burnout, MBI-GS, Serviço Público, Exaustão

PERCEPTIONS OF HEALTH AND BURNOUT SYNDROME - APPLICABILITY OF THE MBI-GS.

Abstract

The objective of this study is to verify the applicability of the MBI-GS and analyze the existence of the relationship between perceived health of employees and the Burnout. The MBI-GS proved to be applicable, found Burnout levels were moderate, but showing employees at the three levels of Burnout, warning of the need for intervention by the institution to prevent the triggers of this syndrome. The study contributes to the study of Burnout, confirming the inverse relationship between the syndrome and the perception of health, and proves statistically that this syndrome is one of the causes of the decline in health perceptions.

Keywords: Burnout, MBI-GS, public service, exhaust

¹ Doutorando em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (marcelo.schuster@gmail.com)

² Doutoranda em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Professora da Faculdade Palotina (valeria-adm@hotmail.com)

³ Professora do Departamento de Ciências Administrativas e do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. (lutti@ufsm.br)

INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional do ensino superior apresenta uma estrutura complexa, formada por interações entre acadêmicos, docentes e a estrutura de suporte, o qual faz a instituição funcionar. Muitas vezes essas interações entre os membros podem gerar situações de tensões, por cobranças ou por falta de suporte.

Essas tensões geradas no ambiente são propícias para o desenvolvimento da síndrome de Burnout, definida por Vicente, Oliveira e Maroco (2013) como uma resposta prolongada aos estressores interpessoais crônicos no trabalho, fruto de uma discrepância entre os esforços realizados e os objetivos alcançados no seu trabalho.

Tecedeiro (2005 apud MAROCO e TECEDIRO, 2009) afirma que o Burnout origina-se do sofrimento pessoal manifestado através de diversos sinais psicossociais, podendo levar a sintomas como a redução da produtividade, aumento do absentismo, afastamentos médicos prolongados, aposentadorias antecipadas, episódios depressivos graves, perturbações psicossomáticas graves entre outras consequências para a saúde dos trabalhadores.

Em um ambiente universitário, caracterizado pela intensa interação social, o estresse emocional pode atingir níveis elevados e a insuficiência para lidar corretamente com o estresse, pode resultar na síndrome de Burnout, levando os trabalhadores a perder todo o sentimento e preocupação para seus clientes e tratá-los de forma impessoal ou mesmo desumanizada (MASLACH, 1978).

O presente estudo tem por objetivo verificar a aplicabilidade da escala Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) em uma instituição complexa, formada por uma diversidade de cargos como uma universidade pública federal, para isso foi realizada a análise fatorial exploratória das questões que compõem a escala, assim como verificar se a escala mensura o que se propõem.

O artigo analisa a existência de relações e o impacto da síndrome de Burnout e a percepção de saúde dos servidores da instituição pesquisada. Para isto o artigo estruturou-se nesta introdução, em uma breve conceituação sobre o Burnout, na descrição dos métodos utilizados no estudo e na apresentação dos resultados encontrados, além das referências utilizadas.

BURNOUT

A síndrome de Burnout segundo Mallmann et al. (2009) apresenta diferentes graus de manifestação, frequência e intensidade, muitas vezes sendo conceituada como um processo gradual e cumulativo. O ponto inicial dessa síndrome ocorre pelo aparecimento esporádico dos sintomas como sentimentos de irritação, esgotamento, inquietação e frustração, podendo evoluir até a presença permanente desses sintomas, levando a ocorrência de doenças e somatizações.

Benevides-Pereira (2003) corrobora com o autor, expondo que à intensidade alta de estresse ocupacional traz consigo consequências negativas tanto em nível individual, como profissional, familiar e social e em resposta a esta situação os indivíduos desenvolvem a síndrome de Burnout.

Maslach (2003) descreve o Burnout no trabalho como uma resposta prolongada a estressores crônicos emocionais e interpessoais no trabalho e define por três dimensões de exaustão, cinismo e senso de ineficácia, conforme descritos no quadro 1.

Quadro 1: Dimensões de Burnout

Dimensões	Conceito
Exaustão	refere-se a sentimentos de excesso de esforço, cansaço ou fadiga resultante de envolvimento a longo prazo em uma situação de excesso de trabalho exigente.
Cinismo	reflete uma atitude indiferente e distante em relação ao trabalho, a retirada do mesmo e falta de entusiasmo, reduz a energia disponível para a realização do trabalho e para o desenvolvimento de soluções criativas para os problemas que apresenta trabalhos e diminui o potencial do trabalho para a construção de eficácia profissional.
Eficácia no Trabalho	refere-se as expectativas no trabalho, incluindo as expectativas de um indivíduo de eficácia continuada no trabalho.

Fonte: Adaptado de Ahola et al. (2006)

Pires, Monteiro e Alencar (2012) ressaltam que qualquer atividade profissional pode vir a desencadear a síndrome de Burnout, no entanto, profissões que exigirem um contato maior de cunho emocional do profissional com seu cliente acabam por apresentar maior predisposição para a síndrome entre elas os trabalhadores de universidades.

Na instituição pesquisada, os afastamentos de trabalho por motivos de saúde, muitos deles provenientes de algum dos sintomas supracitados, do quarto trimestre de 2010 ao terceiro trimestre de 2012 contabilizam 4.763 ocorrências de afastamento dos servidores para cuidar da própria saúde, resultando em 91.804 dias de afastamento do trabalho quando somado de todos os servidores que tiveram ocorrências, o que pode ser uma decorrência dos sintomas que se relacionam com a síndrome de Burnout. Proveniente desses fatos surge as duas hipóteses de estudo:

H1: A síndrome de Burnout apresenta uma relação negativa com percepção de saúde dos trabalhadores.

Benevides-Pereira (2002) destaca que a síndrome de Burnout desencadeia uma série de sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos, como fadiga constante e progressiva, distúrbios do sono, cefaléia, mialgias, enxaquecas; perturbações gastrointestinais, imunodeficiência, transtornos cardiovasculares, alterações do sistema respiratório, falta de atenção e concentração, alterações da memória, depressão, desconfiança e paranóia, irritabilidade, aumento da agressividade, incapacidade para relaxar, sentimento de onipotência, perda do interesse pelo trabalho ou lazer, entre outros fatores. Sendo assim, propomos a segunda hipótese:

H2: O nível de Burnout influencia negativamente percepção de saúde dos trabalhadores.

Pela complexidade da estrutura da instituição pesquisada, a qual é formada por centros de ensino e órgão de administração da universidade, ligados a reitoria, englobando uma variedade de cargos como docentes, auxiliares administrativos, contadores, administradores, pedagogos, entre outros, a síndrome de Burnout foi mensurada através da escala Maslach Burnout Inventory para a população geral (MBI-GS).

A escala MBI assume a relação com o trabalho, em que todos os itens refletem as condições de trabalho. O instrumento foi criado na década de 1980, inicialmente construído para profissionais que trabalham com serviços de saúde, tais como pacientes (Human Services Survey, MBI-HSS) após foi adaptado para docentes (Educators Survey, MBI-ES) e discentes (Student Survey – SS). O desenvolvimento de uma versão geral da MBI (MBI-GS) foi estruturado para investigar o Burnout em todos os tipos de ocupações, desenvolvido em 1996 por Maslach, Jackson e Leiter, é composta por três dimensões exaustão, cinismo e eficácia profissional (LINDBLUM et al., 2006).

MÉTODO

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa, em uma Universidade Pública Federal, com um quadro de 3.334 servidores vinculados aos centros de ensino e a reitoria, a pesquisa foi realizada no período de março a abril de 2013, após a sua aprovação no comitê de ética da instituição.

Para realização da pesquisa foi utilizado uma amostragem probabilística estratificada que Malhotra (2012) define como uma técnica realizada em duas etapas, dividir a população em sub-populações, neste caso foram os locais de trabalho dos servidores, distribuindo-se por centros de ensino e reitoria, e escolher os participantes de forma aleatória.

Para o cálculo do número mínimo de participantes foi estabelecido um nível de confiança de 95% e um erro padrão de 5%, obtendo-se assim 346 questionários, para alcançar este número foram entregues 670 questionários nos diversos setores e realizando uma visita para recolher os questionários após uma semana, posteriormente após três dias e a última visita após quatro dias, ao todo foram obtidos 366 questionários respondidos.

Para a mensuração dos níveis de Burnout, foi utilizada a escala MBIS –GS, desenvolvida para ser aplicada em qualquer contexto ocupacional. Esta inclui três sub-escalas genéricas que são idênticas às da versão original de serviços humanos: exaustão, cinismo e redução da eficácia profissional, porém esta escala foi estruturada para mensurar as relações com o trabalho e não com as pessoas ligadas a este (QIAO; SCHAUFELI, 2011).

A Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) é composta pelas dimensões de Exaustão Emocional (EE) com seis variáveis, Cinismo (CI) com quatro variáveis e Eficácia no Trabalho (ET) com seis variáveis, composta de uma escala likert que varia de 0 a 6, variando de Nunca, Algumas vezes, ao ano ou menos, Uma vez por mês ou menos, Algumas vezes durante o mês, Uma vez por semana, Algumas vezes durante a semana, até, todo dia, conforme demonstradas no Quadro 2.

Quadro 2 – Variáveis por fator de Burnout MBI-GS

CÓD.	VARIÁVEIS
EE1	Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho
EE2	Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho
EE3	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho
EE4	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim
EE5	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho
EE6	Só desejo fazer meu trabalho e não ser incomodado
CI1	Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função
CI2	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho
CI3	Sou mais descrente sobre a contribuição de meu trabalho para algo
CI4	Duvido da importância do meu trabalho
ET1	Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho
ET2	Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
ET3	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.
ET4	Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.
ET5	Na minha opinião, sou bom no que faço
ET6	No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.

Fonte: Ferreira (2011)

Ressalta-se a diferença entre a saúde dos servidores e sua percepção de saúde, a primeira diz respeito a condições patogênicas e a segunda a percepção de seu estado. Neste estudo foi mensurada a percepção de saúde dos trabalhadores da instituição, através da variável - Em geral, a avaliação que faço de minha saúde – com uma escala tipo likert de 1(Péssima) a 5 (Ótima).

Para análise dos dados coletados utilizou-se a planilha eletrônica Microsoft Excel para tabulação e posteriormente o software SPSS para analisá-los estatisticamente. Foram realizadas a Análise Fatorial Exploratória e o teste do Coeficiente Alfa de Cronbach, para verificar a coesão da escala e sua confiabilidade.

Após conhecer a estrutura fatorial da escala e sua confiabilidade, foram analisadas as médias dos fatores da escala para verificar a existência ou não de Burnout nos servidores da universidade.

Na mensuração dos índices de Burnout com a escala MBI-GS, são definidos que valores até 1,33 são considerados baixos, entre 1,34 e 2,43 intermediários e acima de 2,43 altos, conforme determina Mclaurine (2008), o mesmo autor ainda especifica os índices por fatores, conforme Quadro 3 a seguir.

Quadro 3 - Valores de Burnout

Dimensões	Baixo	Moderado	Alto
Burnout	<1,33	1,34 - 2,43	>2,43
Exaustão Emocional	<2,0	2,1 - 3,19	>3,20
Cinismo	<1,0	1,01 - 2,10	>2,20
Eficácia no Trabalho	>4,0	4,01 - 4,99	>5,0

Fonte: MCLAURINE (2008)

Para verificação das hipóteses deste estudo realizou-se a análise de correlação, que segundo Dancey e Reidy (2013) tem como propósito descobrir se existe relacionamento entre as variáveis e de que forma dá-se essa associação, não atribuindo efeito causal entre elas. Para verificar a existência do impacto entre a síndrome de Burnout e seus fatores sobre a percepção de saúde foi realizado a análise de regressão, que testa a existência de impacto e fornece a medida do efeito dessas variáveis sobre a percepção de saúde dos servidores (DANCEY; REIDY, 2013).

RESULTADOS

O perfil dos participantes deste estudo caracterizou-se por uma leve predominância do sexo feminino 53% (194 respondentes) dos 366 respondentes, os participantes apresentaram uma concentração maior na faixa etária de 45 a 56 anos, 40,2% da amostra (n 146) seguidos da faixa de 21 a 32 anos 26,2 % (n 95) demonstrando uma combinação entre pessoas com maiores experiências de vida e pessoas em início de carreira.

Referente ao tempo dos servidores na instituição a maior concentração foi na faixa de até 10 anos na instituição, com 51% (n 184), seguido da faixa de 21 a 30 anos com 27,1% (n 98), o que pode demonstrar uma renovação no quadro de servidores da universidade.

A amostra foi composta por 79,2% por servidores técnicos administrativos e 20,8% por servidores docentes, a distinção deu-se pela estrutura do plano de carreira dos servidores. A maioria dos pesquisados possui cursos de especialização 35,2% (n 129), seguidos de 19,7% com ensino superior, 19,4 % com mestrado e 15% com doutorado, o que pode ser considerado elevado para a realidade brasileira¹, também podendo estar relacionado ao ambiente do estudo, uma vez que por ser uma universidade federal, os servidores tem incentivos no seu plano de carreira para se qualificarem e a amostra também foi composta por servidores docentes que participam de programas de mestrado e doutorado.

Após a análise do perfil da amostra procedeu-se a análise fatorial exploratória, que Hair et al. (2009) afirmam ter como propósito definir a estrutura inerente entre as variáveis analisadas e verificar a possibilidade de condensar ou resumir em um conjunto menor de fatores ou componentes.

Para este estudo os dados foram rodados de forma livre, ou seja, sem estabelecer em quantos fatores eles deveriam ser agrupados, com a finalidade de verificar o melhor ajuste. Foi utilizado o método de rotação Varimax, definido por Hair et al. (2009) como um método de rotação ortogonal, considerado superior aos demais por conseguir uma estrutura fatorial

¹ De acordo com dados Censo da Educação Superior de 2010, e dado de custo estimado pelo INEP cerca de 13.5 milhões de pessoas com nível superior no país (graduação e pós), equivalente a 12% da população entre 25 e 64 anos de idade.

simplificada. Com o intuito de maximizar o peso de cada variável dentro de cada fator, foi definido que variáveis com carga fatorial ou comunalidade abaixo de 0,5 seriam extraídas.

A escala utilizada apresenta em sua literatura três fatores, sendo eles Exaustão Emocional, Cinismo e Eficácia no Trabalho, após rodar os dados a escala apresentou um Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,881, o qual Pestana e Gageiro (2003) afirmam comparar as correlações de ordem zero com as correlações parciais observadas entre as variáveis, onde quanto mais próximo de 1 for, melhor é considerado. O teste de Bartlett apresentou um χ^2 de 3005,837 com sig 0,000, mostrando que existe correlação entre as variáveis e sendo favorável.

O modelo inicial apresentou uma estrutura com três fatores explicando uma variância de 65,85%, apresentando todas as variáveis com cargas fatoriais acima de 0,5, porém algumas com comunalidade abaixo, o qual procedeu-se a extração, inicialmente foi extraída a variável EE6 e após ET1, deixando assim todas as variáveis com cargas fatoriais e comunalidades dentro do critério definido.

O modelo final apresentou um KMO de 0,865, com um teste de Bartlett com χ^2 2733,286 e sig 0,000, sendo composto por três fatores responsáveis por 69,58% da variância, a composição dos fatores é apresentado na tabela 1.

Tabela 1 – Fatores da MBI-GS

Variáveis	Carga Fatorial			Comunalidade
	Exaustão	Eficácia	Cinismo	
EE2	0,866			0,767
EE1	0,825			0,712
EE3	0,821			0,717
EE5	0,759			0,693
EE4	0,691			0,572
ET6		0,862		0,746
ET5		0,832		0,694
ET4		0,79		0,733
ET3		0,77		0,602
ET2		0,711		0,587
CI1			0,799	0,694
CI3			0,794	0,784
CI4			0,749	0,69
CI2			0,734	0,752

Após a exclusão das variáveis, os fatores se ajustaram conforme a literatura, ou seja, as variáveis permaneceram em seus respectivos fatores, sendo assim procedeu-se a análise da confiabilidade da escala, definido por Hair et al. (2009) como a medida em que um conjunto de indicadores é consistente no que se propõem em mensurar.

Para analisar a confiabilidade da escala foi utilizado o coeficiente Alfa de Cronbach, sendo mensurado para a escala e para seus fatores. Para a escala MBI-GS o alfa de Cronbach encontrado foi de 0,872 para suas 14 variáveis, em relação aos fatores, exaustão apresentou um coeficiente alfa de 0,888 para as 5 variáveis, o alfa do fator cinismo foi de 0,875 para as 4 variáveis e eficácia no trabalho foi de 0,865 para as 5 variáveis, o que segundo Costa (2011) representam uma confiabilidade ótima.

O próximo passo foi à análise das médias apresentadas pela amostra referentes à síndrome de Burnout e suas dimensões. No presente estudo foram encontrados que os servidores apresentam níveis moderados para a síndrome de Burnout e para as suas dimensões, conforme critérios de mensuração da MBI-GS apresentados por Mclaurine (2008), os valores encontrados são apresentados na tabela 2

Tabela 2 - Média da Síndrome de Burnout

	Média	Desvio padrão
Burnout	1,45	0,95
Exaustão	2,15	1,48
Cinismo	0,99	1,3
Eficácia no Trabalho	4,83	1,11

Os índices de Burnout nos colaboradores da instituição pesquisada demonstram-se moderados, porém os desvios-padrão encontrados são altos, caracterizando assim uma existência de colaboradores com altos níveis da síndrome e outros sem apresentar nenhum sintoma, o que aumenta a preocupação com a síndrome na instituição pesquisada, pois se não abordada ações preventivas, ela pode evoluir e desencadear maiores conseqüências a todos os colaboradores. A percepção de saúde dos servidores da instituição analisada apresenta nível médio/alto, com desvio padrão baixo.

Mallmann et al. (2009) afirmam que uma das possíveis causas dos altos índices de Burnout em alguns servidores pode ser proveniente das características da gestão pública, como o apego às regras e rotinas, supervalorização da hierarquia, paternalismo nas relações, apego ao poder etc. e com a limitação dos recursos dependendo de decisão política e das flutuações da capacidade econômica do Estado, podendo desencadear ambientes tensos que podem desencadear a síndrome de Burnout.

Para a verificação da hipótese H1: A síndrome de Burnout apresenta uma relação negativa com percepção de saúde dos trabalhadores, foi realizado o teste de correção entre as variáveis. O grau de relacionamento entre as variáveis foi mensurado através do coeficiente r de Pearson, que Dancey e Reidy (2013) mostra a magnitude e o grau de relacionamento entre as variáveis. No estudo a relação entre Burnout e a Percepção de Saúde dos servidores foi negativa, ou seja, valores altos de uma variável se associam a valores baixos de outra (DANCEY; REIDY, 2013), e a força do relacionamento foi considerada baixa (-0,26), segundo critérios apresentados por Bisquerra, Sarriera e Matínez (2007).

Quando analisado os fatores de Exaustão e Cinismo com relação à percepção de saúde dos trabalhadores, os valores encontrados foram considerados baixos, (Exaustão $r=-0,27$, Cinismo $r=-0,20$) e negativos, ou seja, ao aumentar o Burnout diminuirá a percepção de saúde dos trabalhadores. Referente à Eficácia no trabalho que é mensurado no sentido inverso aos demais fatores do Burnout, a correlação foi positiva e muito baixa ($r=0,17$).

A relação entre os fatores de Burnout demonstraram-se alta e positiva entre Exaustão e Cinismo ($r= 0,6$) e baixa e negativa entre Cinismo e Eficácia no Trabalho ($r= -0,39$), segundo Bisquerra, Sarriera e Matínez (2007). Os fatores Eficácia no Trabalho e Exaustão não apresentaram correlações significativas (sig 0,17) para um nível de confiança de 95%. Confirmando-se assim a Hipótese H1. Os valores podem ser conferidos na tabela 3.

Tabela 3 - Correlações entre Burnout e Percepção de Saúde

		Burnout	EE	CI	ET	Percepção de Saúde
Burnout	Correlação de Pearson	1	0,797**	0,851**	-0,590**	-0,260**
	Sig. (2 extremidades)		0,000	0,000	0,000	0,000
	N		334	334	334	326
Exaustão	Correlação de Pearson		1	0,596**	-0,073	-0,267**
	Sig. (2 extremidades)			0,000	0,175	0,000
	N			342	343	343
Cinismo	Correlação de Pearson			1	-0,388**	-0,203**
	Sig. (2 extremidades)				0,000	0,000
	N				347	349
Eficácia no Trabalho	Correlação de Pearson				1	0,168**
	Sig. (2 extremidades)					0,002
	N					348
Percepção de Saúde	Correlação de Pearson					1
	Sig. (2 extremidades)					
	N					

Para Bisquerra, Sarriera e Matínez (2007) a correlação só permite verificar a relação entre as variáveis, sem estabelecer uma relação causal entre elas, para isto é utilizada a análise de regressão que fornece a medida de efeito que uma variável independente exerce sobre outra dependente. Esta análise foi realizada com a finalidade de testar a Hipótese H2: O nível de Burnout influencia negativamente percepção de saúde dos trabalhadores, a qual foi confirmada.

Para o presente estudo a variável considerada dependente foi a percepção de saúde, o qual apresentou-se significativa para todas as variáveis, onde a elevação no nível de Burnout explica uma redução na percepção de saúde a um nível de 7% (R^2 0,07). A percepção de saúde reduzira quando houver aumento nos valores de Exaustão a um valor de 7% (R^2 0,07) e Cinismo 4% (R^2 0,04) e aumentará com o aumento nos níveis de eficácia no trabalho a um valor de 3% (R^2 0,03), conforme tabela 4.

Tabela 4 – Impacto dos fatores de Burnout na Percepção de Saúde

Fatores	R	R ²	F	Sig	β (coeficiente não-padronizado)		β
Burnout	0,26	0,07	23,52	0	Constante	4,189	-0,26
					β	-0,202	
Exaustão	0,267	0,07	26,18	0	Constante	4,184	-0,267
					β	-0,133	
Cinismo	0,203	0,04	14,95	0	Constante	4,007	-0,203
					β	-0,119	
Eficácia no Trabalho	0,168	0,03	10,09	0,002	Constante	3,355	0,168
					β	0,113	

As hipóteses deste estudo foram confirmadas, porém a influencia da síndrome de Burnout sobre a percepção de saúde dos servidores foi baixa, o que pode ser proveniente da percepção de saúde desses ser formada por outras variáveis além das relacionadas com a síndrome de Burnout ou com aspecto relativos ao ambiente de trabalho, demandando novos estudos para verificar quais são os outros fatores que influencia nas percepções de saúde dos trabalhadores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo das relações entre os colaboradores e o ambiente de trabalho não é novidade, porém a busca de melhores condições de trabalho, relacionamentos mais duradouros e resultados favoráveis tanto para a instituição como para os colaboradores torna esse assunto cada vez mais relevante. O presente estudo objetivou verificar a aplicabilidade da escala Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS) em uma instituição complexa, formada por uma diversidade de cargos como uma universidade pública federal para verificar a validade fatorial das questões que compõem a escala, além de testar a relação da síndrome de Burnout com a percepção de saúde dos colaboradores.

A síndrome de Burnout conceituada como uma resposta psicológica ao estresse do ambiente de trabalho, pode desencadear sintomas na saúde dos colaboradores, na instituição pesquisada, foi levantado um elevado grau de absenteísmo, por motivos de saúde, destacando a importância de conhecer a influência dessa síndrome sobre os colaboradores no ambiente de trabalho.

Estes colaboradores apresentaram níveis moderados de Burnout, tanto para a síndrome como um todo como para suas dimensões, porém o desvio padrão foi considerado elevado, uma vez que faz com que os níveis flutuem entre baixo, moderados e altos, apresentando assim servidores nos três, alertando para a necessidade de uma intervenção por parte da instituição para que os fatores que possam desencadear a síndrome sejam tratados.

O Burnout também mostrou-se relacionado com a percepção de saúde dos servidores de forma negativa, confirmando a hipótese H1 e demonstrou-se como uma das causas da diminuição da percepção de saúde destes, confirmando a hipótese H2.

Sendo assim considera-se que o estudo cumpriu com os objetivos propostos, demonstrando ser muito válido, uma vez que trabalhou com a versão da escala MBI que é pouco utilizada na realidade brasileira, realizando a análise fatorial exploratória da mesma além da confiabilidade. Além disso, por utilizar em uma Universidade Pública Federal, caracteriza-se por um estudo inédito no Brasil.

O estudo contribui ainda para os estudos da síndrome de Burnout, confirmando a relação onde quando aumenta à síndrome, a percepção de saúde dos trabalhadores tende a diminuir, além de comprovar estatisticamente que esta síndrome é uma das causas da diminuição nas percepções de saúde.

Como limitações, o estudo apresenta a análise de uma única instituição, sugerindo para futuros estudos a abrangência do universo pesquisado, além da utilização de outros temas do comportamento organizacional a fim de verificar que outros assuntos apresentam relações e impactos sobre a síndrome e as percepções de saúde dos trabalhadores.

REFERENCIAS

AHOLA, K. et al. Burnout in the general population - Results from the Finnish Health 2000 Study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, v. 41, n. 1, p. 11-17, Jan 2006. ISSN 0933-7954. Disponível em: <<Go to ISI>://WOS:000235450500002 >.

BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. Casa do psicólogo, 2002. ISBN 8573961937.

_____. O estado da arte do Burnout no Brasil. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, v. 1, n. 1, p. 4-11, 2003.

BISQUERRA, R.; SARRIERA, J. C.; MATÍNEZ, F. Introdução a Estatística: Enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Artmed, 2007. ISBN 9788536311364.

COSTA, F. J. D. Mensuração e Desenvolvimento de Escalas: Aplicações em Administração. 1ª. Rio de Janeiro: Editora Ciência Moderna Ltda, Rio de Janeiro, 2011. ISBN 9788539901449.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. Estatística sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows. Porto Alegre: Penso 2013. ISBN 9788565848183.

FERREIRA, R. E. D. D. S. Dissertação de Mestrado. A organização do trabalho na Unidade de Doenças Infecto-contagiosas e a ocorrência de Burnout nos trabalhadores de Enfermagem. 2011. Disponível em: < http://www.btdt.uerj.br/tde_arquivos/20/TDE-2011-10-18T131135Z-1898/Publico/DISSERTACAO_FINAL_RITA_ELZI_DIAS_DE_SEIXAS_FERREIRA.pdf >.

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

LINDBLOM, K. M. et al. Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, v. 13, n. 1, p. 51-59, 2006. ISSN 1070-5503. Disponível em: <<Go to ISI>://WOS:000235943900007 >.

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

MALLMANN, C. S. et al. Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. *Psicologia: teoria e prática*, v. 11, p. 69-82, 2009. ISSN 1516-3687. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872009000200006&nrm=iso >.

MAROCO, J.; TECEDDEIRO, M. Inventário de burnout de Maslach para estudantes portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, v. 10, p. 227-235, 2009. ISSN 1645-0086. Disponível em: < http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1645-00862009000200007&nrm=iso >.

MASLACH, C. The Client Role in Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, v. 34, n. 4, p. 111-124, 1978. ISSN 1540-4560. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1978.tb00778.x> >.

MASLACH, C. Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, v. 12, n. 5, p. 189-192, Oct 2003. ISSN 0963-7214. Disponível em: <<Go to ISI>://WOS:000185645800009 >.

MCLAURINE, W. D. A Correlational Study of Job Burnout and Organizational Commitment Among Correctional Officers. School of Psychology: Capella University 2008.

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

PIRES, D. A.; MONTEIRO, P. A. P.; ALENCAR, D. R. Síndrome de Burnout em Professores de Educação Física da Região Nordeste do Pará. *Pensar a Prática*, v. 15, n. 4, p. 821 a 1113,

out./dez. 2012.

QIAO, H.; SCHAUFELI, W. B. The Convergent Validity of Four Burnout Measures in a Chinese Sample: A Confirmatory Factor-Analytic Approach. *Applied Psychology*, v. 60, n. 1, p. 87-111, 2011. ISSN 1464-0597. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00428.x> >.

VICENTE, C. S.; OLIVEIRA, R. A.; MAROCO, J. Análise fatorial do Inventário de Burnout de Maslach (MBI-HSS) em Profissionais Portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, v. 14, n. 1, p. 152 - 167, 2013.