

**ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA SÍNDROME DE BURNOUT:  
VALIDAÇÃO DO MODELO AWS-MBIGS**

**ADRIANA PORTO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

**LUIS FELIPE DIAS LOPES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

# ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*: VALIDAÇÃO DO MODELO AWS-MBIGS

## 1 INTRODUÇÃO

O *burnout* é considerado uma síndrome com uma construção multifacetada não podendo ser reduzido ou simplificada como estresse profissional. Bhatt e Ramani (2016) inferem que o *burnout* reveste-se de uma multiplicidade de comportamentos e atitudes apresentadas em ambientes estressantes de trabalho, entendido de outra forma como uma dimensão central de adoecimento ocupacional relacionado a uma grande variedade de outras variáveis relacionadas às dimensões sociais e de gestão (GOLEMBIEWSKI, 1996).

Para a compreensão do *burnout*, Leiter e Maslach (2003), entendem que um modelo de ajuste indivíduo-trabalho pode ser um quadro apropriado o que ocorre, no entanto, é que as conceituações são limitadas em termos de sua aplicação direta a esse fenômeno. De acordo com os autores, “as pessoas” são geralmente enquadradas em termos de personalidade, e não em termos de emoções ou motivações ou respostas de estresse. Da mesma forma, o “trabalho” é muitas vezes definido em termos de tarefas específicas, e não a situação maior ou o contexto organizacional.

O desafio é ampliar o paradigma do indivíduo-trabalho para uma conceituação mais ampla e complexa da pessoa situada no contexto laboral, assim, Leiter e Maslach (2003) dedicaram-se a projetar uma ferramenta psicométrica que se insere na problemática do desequilíbrio entre o que se exige do trabalhador no contexto do trabalho e o que este é capaz de oferecer, surgindo, desta forma, o instrumento *Areas of Worklife Scale AWS*.

O AWS estrutura-se como um modelo que relaciona seis áreas relativas ao contexto e conteúdo do trabalho - carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade justa e valores – com as três dimensões de *burnout* – exaustão, cinismo e eficácia (LEITER; MASLACH, 2011). Este instrumento enfoca o grau de congruência entre a pessoa e seis domínios de seu ambiente de trabalho (MASLACH; LEITER, 1997) propondo que quanto maior a lacuna percebida entre a pessoa e o trabalho, maior a probabilidade de *burnout*, inversamente, quanto maior a consistência, maior a probabilidade de engajamento com o trabalho.

De acordo com os autores para que o processo de *burnout* se agrave não é necessário que haja desajuste em todas as áreas da vida profissional, muitas vezes o desalinhamento em apenas algumas áreas-chave basta para isto. Em contrapartida, equilíbrio nas seis áreas da vida profissional facilitam o oposto do *burnout*: o engajamento no trabalho, entendido como um estado de energia, envolvimento e eficácia profissional que definem um relacionamento produtivo e satisfatório com o trabalho (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006). Assim, o modelo de áreas da vida profissional (LEITER; MASLACH, 2004), identifica aspectos problemáticos das configurações de trabalho ao mesmo tempo em que dá direção para aliviar esse problema, desenvolvendo uma vida útil gerenciável.

Neste modelo a carga de trabalho tem relação mais direta com a energia, sendo que desajustes graves na carga de trabalho acabam drenando a energia através de demandas excessivas e indesejáveis. De outra forma, uma carga de trabalho gerenciável mantém a energia através de uma estimulação razoável das tarefas dentro da capacidade dos indivíduos. O controle, por sua vez, tem um papel fundamental na medida em que os funcionários participam de decisões importantes e exercem autonomia profissional, eles podem moldar sua vida profissional. A dimensão do controle é proposta como influenciadora, direta ou indireta, das outras cinco áreas da vida profissional (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

Como outra área do modelo das áreas da vida profissional, identifica-se a recompensa, que compreende as recompensas intrínsecas e extrínsecas no trabalho, incluindo o

reconhecimento de outras pessoas, bem como a satisfação pessoal que os funcionários experimentam na solução de problemas, prestação de serviços ou desenvolvimento de um produto (LEITER; MASLACH, 2005). A área de vida profissional, comunidade, envolve a gama de relacionamentos pessoais no trabalho, incluindo supervisores, colegas, subordinados e destinatários de serviços. As interações com essas pessoas são muitas vezes fundamentais para estabelecer e manter uma vida útil envolvente (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

A equidade como área da vida profissional e abrange as percepções dos funcionários quanto à justiça organizacional, especialmente no que se refere a decisões de importância pessoal. A experiência de tratamento injusto tem o potencial de minar o relacionamento de um indivíduo com o trabalho (LEITER; MASLACH, 2004). Finalizando as áreas do modelo em estudo, apresenta-se a área relativa aos valores, configurando-se como a medida em que os funcionários percebem um bom ajuste de seus valores pessoais com os da organização. Uma correspondência de valores ocorre quando os funcionários se preocupam com a missão central da organização.

Considerando, a relevância do modelo das áreas da vida profissional que permite não apenas a mensuração de *burnout*, mas a identificação de áreas componentes do contexto organizacional que podem ser preditoras da doença surge o questionamento: “as seis áreas da vida no trabalho propostas por Leiter e Maslach (2011) confirmam-se como preditores organizacionais de *burnout* no contexto brasileiro?”.

Para que haja resposta a este problema apresenta-se a proposição de analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

No sentido de responder ao problema de pesquisa e atender ao objetivo proposto propõe-se um percurso metodológico com abordagem qualitativa para a etapa de tradução e adaptação dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* utilizando-se o processo de adaptação transcultural (BEATON et al., 2000) e abordagem quantitativa para etapa de validação do modelo *AWS-MBIGS* utilizando o modelo de equações estruturais com mínimos quadrados parciais (HAIR Jr. et al., 2017). Portanto, ao se reconhecer o *burnout* como um importante problema pessoal e social, pode-se ter a perspectiva da relevância no diagnóstico e gerenciamento dos aspectos organizacionais que podem ser preditores desta síndrome.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Síndrome de *Burnout*

A construção conceitual do termo *burnout* insere-se em um vasto campo de discussões visto ser proveniente da área da psicologia sob o prisma da complexa interface entre psicologia e trabalho que é influenciada por diferentes práticas, paradigmas e tradições como explicam Fontes e Falcão (2016) com base nos trabalhos de Bendassolli; Borges-Andrade e Malvezzi (2010) e Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2010).

Em 1993 Maslach e Schaufeli publicaram o artigo intitulado “*Historical and conceptual development of Burnout*” questionando se o *burnout* revelava-se como um conceito de valor duradouro, útil na compreensão e tratamento de uma classe de sintomas relacionados ao trabalho. Os autores chegam a resposta positiva, declarando que o *burnout* é um conceito duradouro, mas explicam que a estruturação conceitual emerge de estudos que passam por uma fase pioneira em que o *burnout* é identificado pela primeira vez como um

problema social, e não como uma construção científica, declarando que nesse estágio o desenvolvimento conceitual tem base nas descrições clínicas.

Posteriormente, evidencia-se uma fase empírica, quando a ênfase deslocou-se para a pesquisa sistemática sobre *burnout* e em particular, para a avaliação do fenômeno. Como explicam Pimentel e Maciel (2015, p. 38) “a fase empírica inicia-se na década de 1980 e caracteriza-se pela adoção de medidas padronizadas no estudo da Síndrome de *Burnout*”. Maslach e Schaufeli (1993) explicam que nesta fase os estudos passaram a ser mais focados, construtivos e empíricos, sendo desenvolvidos muitos livros e artigos em que os autores propuseram várias ideias e intervenções sendo desenvolvidas, ainda, medidas padronizadas para mensuração de *burnout*, verificando-se, particularmente, a disseminação e aceitação generalizada do instrumento de pesquisa para identificação de *burnout*, o *Maslach Burnout Inventory – MBI*, tornando-se o instrumento de maior utilização, sendo referência para outros autores e para construção de outras ferramentas voltadas à mensuração da síndrome.

Chega-se, então, a um modelo comumente aceito que entende o fenômeno como sendo caracterizado por três componentes inter-relacionados (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997). Como explicam Bhatt e Ramani (2016), o primeiro componente é a exaustão emocional, o segundo a despersonalização e o terceiro a ineficácia. A exaustão emocional é o estado de perda de energia emocional causado por excessivas demandas psicológicas e emocionais. A despersonalização refere-se ao sentimento de frieza e cinismo e a ineficácia é caracterizada pela tendência de avaliar a si mesmo de forma negativa.

Para Pimentel e Maciel (2015) o consenso em termos de conceituação de *burnout* passou a existir a partir do desenvolvimento do *Maslach Burnout Inventory* (MBI), embasado em três dimensões que definem conceitualmente o *burnout* - exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional. Conforme Leiter e Maslach (2004) das três dimensões do *burnout*, o componente de exaustão representa a experiência básica de estresse individual referindo-se aos sentimentos de estar sobrecarregado e esgotado em termos de recursos emocionais e físicos.

O componente do cinismo, por sua vez, representa a dimensão do contexto interpessoal do *burnout* objetivando-se como uma resposta negativa, insensível ou excessivamente isolada a vários aspectos do trabalho. De acordo com os autores, geralmente desenvolve-se em resposta à exaustão, e é uma estratégia de autoproteção agindo, a princípio, como um amortecedor emocional, advertindo, no entanto, que o distanciamento pode resultar na perda do idealismo e na desumanização dos outros. Esse distanciamento é uma reação imediata à exaustão e uma forte relação entre exaustão e cinismo é encontrada consistentemente na pesquisa de *burnout*, em uma ampla gama de ambientes organizacionais e ocupacionais (MASLACH; LEITER, 1997).

O terceiro componente, a ineficácia, representa a dimensão de autoavaliação do *burnout* dizendo respeito a sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho. Leiter e Maslach (2004) explicam que uma situação de trabalho com demandas crônicas e esmagadoras que contribuem para a exaustão ou o cinismo é suscetível de minar o sentido de eficácia. No entanto, em outros contextos de trabalho, a ineficácia parece se desenvolver em paralelo com os outros dois aspectos do *burnout*, em vez de sequencialmente (LEITER, 1993). A falta de eficácia parece emergir mais claramente da falta de recursos relevantes, enquanto a exaustão e o cinismo emergem da presença de sobrecarga de trabalho e conflitos sociais.

O *burnout* é definido como uma síndrome psicológica de exaustão, cinismo e ineficácia, experimentada frente a estressores crônicos, ressaltando-se que o *burnout*, ao contrário das reações ao estresse agudo em resposta a incidentes específicos, é uma reação cumulativa aos estressores ocupacionais, é uma resposta à ação prolongada aos fatores crônicos entendidos como fontes de estresse (LEITER; MASLACH, 2003).

## 2.2 Areas of Worklife

Leiter e Maslach (1999) desenvolveram extensivo trabalho no sentido de reunir um grande leque de estudos relativos aos fatores que são fonte crítica no ambiente de trabalho para o desencadeamento de *burnout* e propuseram seis áreas sensíveis à promoção de incompatibilidade entre as demandas e os recursos disponíveis pelos indivíduos. As seis áreas propostas referem-se a: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores.

Neste sentido, o modelo das seis áreas de vida proposta pelos autores apresenta-se como um instrumento que se insere na problemática do desequilíbrio entre o que se exige do trabalhador no contexto do trabalho e o que este é capaz de oferecer, constituindo-se como preditoras da Síndrome de *Burnout* (LEITER; MASLACH, 1999; LEITER; SHAUGHNESSY, 2006), sendo que as seis áreas da vida no trabalho possuem relação direta com as três dimensões de *burnout* - exaustão emocional, a despersonalização e a realização profissional - e, também, com as três dimensões do engajamento no trabalho - vigor, dedicação e absorção (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; SCHAUFELI et al., 2002).

Pode-se exemplificar esta relação com as dimensões de *burnout* e engajamento analisando a carga de trabalho que, conforme Leiter e Shaughnessy (2006) apresenta relação direta com energia, sendo que um sério desalinhamento ocasiona exaustão, pois quando a carga é excessiva há drenagem de energia do indivíduo, com demandas inesperadas que interferem e invadem o tempo pessoal gerando ansiedade e continuando além do dia de trabalho. Ao contrário, se há uma carga de trabalho bem gerenciada haverá a manutenção de energia pessoal necessária à realização das tarefas e respeitando a capacidade individual.

Assim, Leiter e Maslach (2004) desenvolveram o instrumento *Areas of Worklife Scale* que avalia as seis áreas do ambiente de trabalho identificadas como relevantes na relação do indivíduo com o local de trabalho e que são fontes potenciais de engajamento/esgotamento. Esse instrumento foi desenvolvido para investigar as seis áreas de trabalho nas quais pode-se intervir a fim de neutralizar o *burnout* e promover o engajamento (GASCÓN et al., 2013; MASLACH; LEITER; JACKSON, 2012) revelando-se, assim, como um diagnóstico que privilegia a ação, pois vai além da detecção do nível de *burnout* – engajamento, identificando os fatores do ambiente laboral que colaboram ou não para o equilíbrio entre as demandas do trabalho e recursos para atendê-las.

A relação entre o indivíduo e seu trabalho exige um bom ajuste para haver energia, confiança e felicidade permitindo que o trabalhador comprometa-se com um relacionamento produtivo e de longo prazo. De outra forma, se há um ajuste pobre ou um descompasso nesta relação, o trabalhador pode ficar infeliz, exausto e cínico, pronto para sair e trocar sua posição por outro trabalho (LEITER; MASLACH, 2005).

Quando há um desequilíbrio entre as expectativas e percepções do trabalhador em relação ao seu trabalho este pode estar em *burnout*, que revela-se como um estado crônico de estar fora de sincronia e que pode leva-lo à uma crise significativa em sua vida. Leiter e Maslach (2005) explicam que: *burnout* é perda de energia deixando o indivíduo constantemente sobrecarregado, estressado e exausto; *burnout* é perda de entusiasmo, a paixão original pelo trabalho desaparece e em seu lugar surge o cinismo negativo; *burnout* é perda de confiança ficando difícil ter uma razão para continuar, sem energia e com baixo envolvimento.

O relacionamento do indivíduo com seu trabalho pode ser analisado sob a perspectiva de seis áreas estratégicas da vida profissional, propostas por Leiter e Maslach (2005), e apresentadas sob o aspecto de um *continuum* podendo-se identificar entre um pobre, um bom

e pontos intermediários de ajuste em cada uma destas. As seis áreas referem-se à carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores.

Sumarizando, o bom gerenciamento destas áreas pode levar o trabalhador ao engajamento, energia e eficácia profissional, de outra forma, se houver um mau gerenciamento o indivíduo pode experimentar o esgotamento físico e emocional, a despersonalização e o sentimento de ineficácia.

Apresenta-se na próxima seção o método de pesquisa com o delineamento metodológico, a definição do público alvo, o esclarecimento dos instrumentos e técnicas de coleta de dados, os procedimentos de análise.

### **3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO**

O delineamento da presente pesquisa está estruturado com base em uma abordagem quantitativa, tendo um cunho exploratório e descritivo. Ressalta-se que os instrumentos *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) foram traduzidos para a língua portuguesa utilizando técnicas de validade transcultural.

Para validar a pesquisa foi utilizado uma amostragem não probabilístico, que para Hair Jr. et al. (2005), baseado na premissa de que cada elemento da população alvo tem probabilidade conhecida, mas não necessariamente igual de ser selecionado configurando-se como amostragem por conveniência, uma vez que envolve a seleção de elementos mais disponíveis para fazer parte do estudo. O tamanho da amostra segundo o autor, sugerem um uma amostra mínima de 5 vezes o número de observações a serem analisadas, sendo ainda mais adequado uma proporção de 10 para 1. Assim, como serão aplicados dois questionários, *Areas of Worklife Scale – AWS* com 28 itens e o *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* como 16 itens depreende-se que o tamanho da amostra deva ser de no mínimo 440 observações.

#### **3.1 Instrumentos e Técnica de Coleta de Dados**

Os instrumentos aplicados na coleta de dados referem-se ao *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e o *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997) combinados no modelo integrado de *burnout*. O instrumento *Areas of Worklife Scale (AWS)*, de acordo com o *Areas of Worklife Manual and Sampler Set* (LEITER; MASLACH, 2011), compreende 28 itens que produzem pontuações distintas para cada uma das seis áreas de vida profissional. Os respondentes indicam seu grau de concordância com essas afirmações em uma escala de 5 pontos do tipo *Likert*. No instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, de acordo com o *Maslach Burnout Inventory Manual Fourth Edition* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) a escala do instrumento *MBI-GS* é do tipo *Likert* com mensuração da frequência na qual o entrevistado experimenta sentimentos relacionados a cada.

#### **3.2 Análise dos Resultados**

A coleta de dados da pesquisa ocorreu através de formulários eletrônicos disponibilizados através de dois sistemas. Utilizou-se o sistema de questionários do portal de docentes da Universidade Federal de Santa Maria e o sistema Google Forms<sup>®</sup>. O período de coleta de dados iniciou em 01 de dezembro de 2018 e foi finalizada em 15 de janeiro de 2019. O protocolo de pesquisa foi estruturado, inicialmente, com as informações sobre a pesquisa, sobre os pesquisadores, sobre as questões éticas e respectivo registro CAAE n°.

88064018.9.0000.5346, seguido de três partes: *Areas of Worklife Scale - AWS*; *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*; e Perfil sócio demográficos e profissionais dos respondentes. Responderam a pesquisa um total de 558 docentes.

A presente seção direciona-se à apresentação dos resultados da pesquisa, no sentido de atender ao objetivo de analisar se os fatores das seis áreas da vida do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores são preditores organizacionais das três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

O procedimento adotado para investigar as propriedades psicométricas da versão brasileira dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* analisando a confiabilidade e a validade e proposto para este trabalho que se refere a “testar a relação dos seis fatores do instrumento *AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) com as três dimensões do *MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) utilizando o modelo de equações estruturais” está descrito nesta seção com base nos sete estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017).

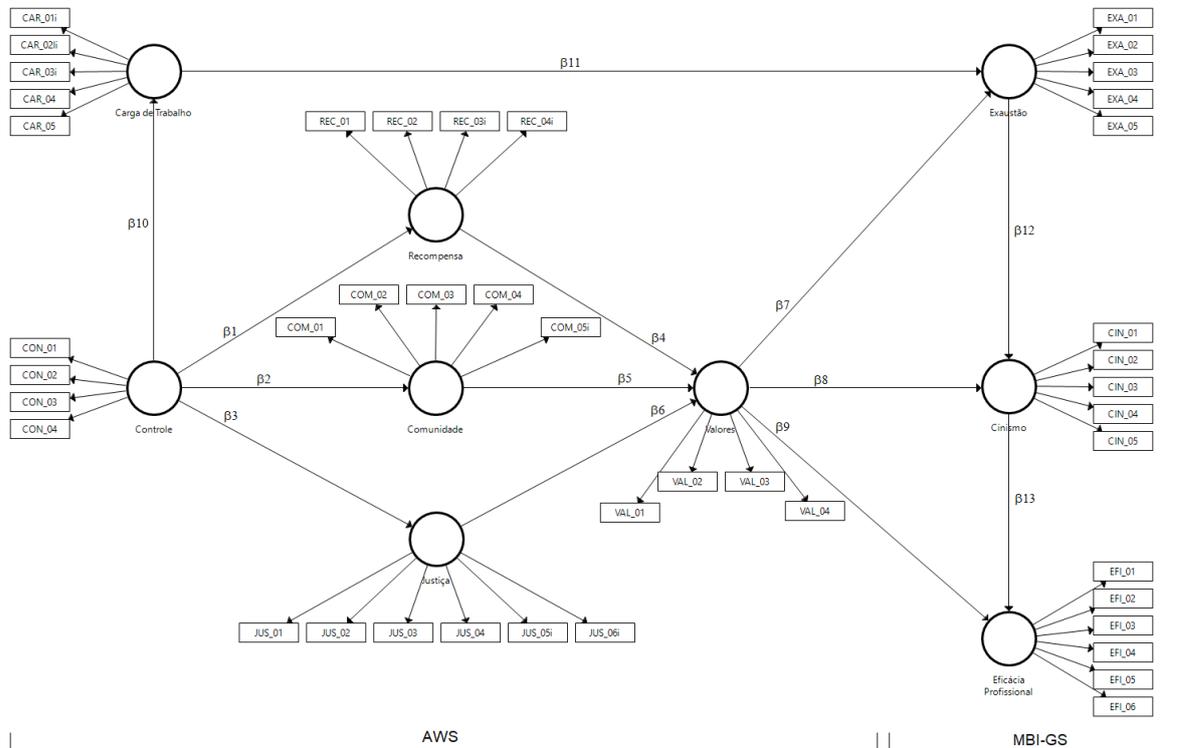
Considerando as características que diferenciam as principais técnicas de modelagem de equações estruturais, optou-se para este estudo pela abordagem do modelo de equações estruturais baseada em variâncias (*Partial Least Square Structural Equation Modeling - PLS-SEM*) Para rodar o algoritmo *PLS-SEM* pode-se escolher utilizou-se o software SmartPLS® versão 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

## **4 RESULTADOS DA PESQUISA**

### **4.1 Especificação do Modelo Estrutural**

No modelo de Leiter e Maslach (2011) a escala *Areas of Worklife Scale AWS* é a medida desenvolvida para avaliar os seis domínios dos fatores organizacionais contribuintes para o *burnout* e o *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) usado para medir as três dimensões de *burnout*. O conjunto combinado de hipóteses forma o modelo, podendo-se sumarizar: H<sub>1</sub>: Controle influencia direta e positivamente na carga de trabalho; H<sub>2</sub>: Controle influencia direta e positivamente na recompensa; H<sub>3</sub>: Controle influencia direta e positivamente na comunidade; H<sub>4</sub>: Controle influencia direta e positivamente na justiça; H<sub>5</sub>: Recompensa influencia direta e positivamente nos valores; H<sub>6</sub>: Comunidade influencia direta e positivamente nos valores; H<sub>7</sub>: Justiça influencia direta e positivamente nos valores; H<sub>8</sub>: Valores influenciam direto e negativamente na exaustão; H<sub>9</sub>: Valores influenciam direto e negativamente no cinismo; H<sub>10</sub>: Valores influenciam direto e positivamente na eficácia profissional; H<sub>11</sub>: Carga de trabalho influencia direta e negativamente na exaustão; H<sub>12</sub>: Exaustão é preditora direta e positiva do cinismo; e H<sub>13</sub>: Cinismo é preditor direto e negativo da eficácia profissional. As relações estão representadas na Figura 1 pelos seus respectivos  $\beta$ 's.

Figura 1 – Modelo de mensuração *Areas of Worklife Scale - AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*



Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

O modelo proposto apresenta treze hipóteses, que conectam as nove variáveis latentes (VL's) com as 44 variáveis observadas (VO's), 28 do instrumento AWS e 16 do MBI-GS. De acordo com Hair Jr. et al. (2014) o pesquisador especifica um modelo de mensuração para as dimensões exógenas e endógenas e tem controle sobre quais VO's descrevem quais VL's. Sucedendo a estruturação do modelo de mensuração, inicia-se o processo de análise dos dados que compõe o Estágio 5.2.

#### 4.2 Estimação do Modelo de Caminhos PLS

O modelo de equações estruturais com mínimos quadrados parciais, diz respeito à estimação do modelo e o algoritmo de *PLS-SEM*. O algoritmo do *Smart PLS®* foi configurado com 7 critério de finalização. O número de iterações foi definido como 300, representando o número máximo de iterações que será usado para calcular os resultados PLS. Os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos como 1.0. O modelo de caminhos *Areas of Worklife Scale – AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* (AWS-MBIGS) forneceu os resultados das cargas fatoriais entre os indicadores e as dimensões (modelo de mensuração) e os coeficientes estruturais entre as VL's (modelo estrutural). O modelo estabilizou após 7 iterações.

#### 4.3 - Avaliação do Modelo de Mensuração

A avaliação do modelo de mensuração de modelos reflexivos conta com a avaliação da consistência interna com a aplicação do Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e Confiabilidade composta, ( $\rho_c$ ) e a avaliação da validade convergente através do indicador da variância média extraída

(VME) e avaliação da validade discriminante pelo critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) (Tabela 1).

Tabela 1 – Resultados da avaliação do modelo de mensuração *AWS-MBIGS* e suas pressuposições

VL's	Variáveis Observadas (Indicadores)	Validade Convergente		Consistência Interna		Validade Discriminante
		Carga Fatorial $\lambda > 0,60$	VME AVE > 0,50	$\rho_c$ 0,70-0,95	$\alpha$ 0,70-0,95	HTMT LS <sub>97,5</sub> < 1,0
Carga de trabalho	Carg1i	0,784	0,533	0,845	0,769	Sim
	Carg2i	0,754				
	Carg3i	0,847				
	Carg4	0,768				
	Carg5	0,420				
Controle	Cont6	0,713	0,574	0,843	0,751	Sim
	Cont7	0,698				
	Cont8	0,826				
	Cont9	0,787				
Recompensa	Reco10	0,888	0,717	0,910	0,868	Sim
	Reco11	0,891				
	Reco12i	0,810				
	Reco13i	0,794				
Comunidade	Comu14	0,714	0,539	0,847	0,767	Sim
	Comu15	0,414				
	Comu16	0,865				
	Comu17	0,864				
	Comu18i	0,721				
Justiça	Just19	0,764	0,608	0,903	0,870	Sim
	Just20	0,677				
	Just21	0,808				
	Just22	0,854				
	Just23i	0,796				
	Just24i	0,769				
Valores	Valo25	0,842	0,561	0,827	0,736	Sim
	Valo26	0,406				
	Valo27	0,823				
	Valo28	0,832				
Exaustão	Exau1	0,889	0,768	0,943	0,924	Sim
	Exau2	0,866				
	Exau3	0,875				
	Exau4	0,826				
	Exau6	0,923				
Cinismo	Cini13	0,523	0,599	0,879	0,827	Sim
	Cini14	0,783				
	Cini15	0,808				
	Cini8	0,838				
	Cini9	0,868				
Eficácia Profissional	Efic10	0,586	0,484	0,846	0,785	Sim
	Efic11	0,795				
	Efic12	0,717				
	Efic16	0,754				
	Efic5	0,487				
	Efic7	0,782				

Fonte: *Software Smart PLS*® v.3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Com base na Tabela 1, que apresenta a síntese das medidas utilizadas para análise do modelo de mensuração, pode-se verificar que mesmo que algumas cargas fatoriais ficaram

inferiores a 0,6, pelo teste da validade convergente, as variâncias médias extraídas (VME) das VL's atenderam ao critério, ou seja,  $VME > 0,50$  com exceção da dimensão Eficácia Profissional com  $VME = 0,484$  considerado mesmo assim adequado visto a proximidade do valor a 0,50. Em relação à validade discriminante: os limites superiores do intervalo com 97,5% confiança, para a medida *HTMT*, apresentam valores menores que 1, analisados pelo método de *bootstrapping* para 5.000 subamostras (HAIR Jr. et al., 2017).

#### 4.4 - Avaliação do Modelo Estrutural

Esta etapa objetiva avaliar o modelo estrutural representados pelas teorias subjacentes do modelo de caminhos, permitindo a análise da capacidade preditiva do modelo e as relações entre as VL's exógenas e endógenas. Assim, para testar as significâncias das relações entre as variáveis, usa-se o método *bootstrapping*, para análise do modelo *AWS-MBIGS*, utilizando 5.000 subamostras. A Tabela 2 apresenta os valores das relações entre as VL's considerando a amostra original, o desvio padrão, a estatística T e os valores de p.

Tabela02 – Correlações entre as VL's do modelo *AWS-MBIGS*

Relação Estrutural VL's exógenas → VL's endógenas	Amostra original (O)	D. Padrão (STDEV)	Estatística T ( O/STDEV )	p - valor	Significância (p<0,05)
Carga de Trabalho → Exaustão	0,657	0,026	25.524	0,000	Aceita
Controle → Carga de Trabalho	0,359	0,041	8.723	0,000	Aceita
Controle → Recompensa	0,554	0,033	16.695	0,000	Aceita
Controle → Comunidade	0,423	0,041	10.317	0,000	Aceita
Controle → Justiça	0,517	0,034	15.138	0,000	Aceita
Recompensa → Valores	0,242	0,048	5.076	0,000	Aceita
Comunidade → Valores	0,137	0,050	2.741	0,006	Aceita
Justiça → Valores	0,318	0,048	6.602	0,000	Aceita
<b>Valores → Exaustão</b>	0,061	0,033	1.866	0,062	<b>Rejeita</b>
Valores → Eficácia Profissional	0,141	0,042	3.323	0,001	Aceita
Valores → Cinismo	0,343	0,035	9.651	0,000	Aceita
Exaustão → Cinismo	0,457	0,033	13.826	0,000	Aceita
Cinismo → Eficácia Profissional	0,397	0,040	10.062	0,000	Aceita

Obs.: Valores da *Variance Inflation Factor* - VIF < 5,0

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Observando-se a Tabela 2 a partir das relações entre as VL's exógenas e preditivas, pode-se verificar que das 14 relações (hipóteses) propostas, 13 relações exógenas → endógenas estão acima do valor de referência de  $t_c = 1,96$ , rejeitando a  $H_0$ , podendo dizer que os coeficientes de regressão do modelo *AWS-MBIGS* são significantes o que se confirma com  $p < 0,05$ , com exceção da relação entre a dimensão exógena Valores com a dimensão endógena Exaustão apresentando  $p > 0,05$ . A Tabela 3 apresenta os valores de  $R^2$  e  $R^2_{ajustado}$  e acurácia do modelo ( $Q^2$ ) pelo método de *blindfolding* para o modelo *AWS-MBIGS*.

Tabela 3 – Coeficiente de determinação  $R^2$  e  $R^2_{ajustado}$  e  $Q^2$  para o modelo *AWS-MBIGS*

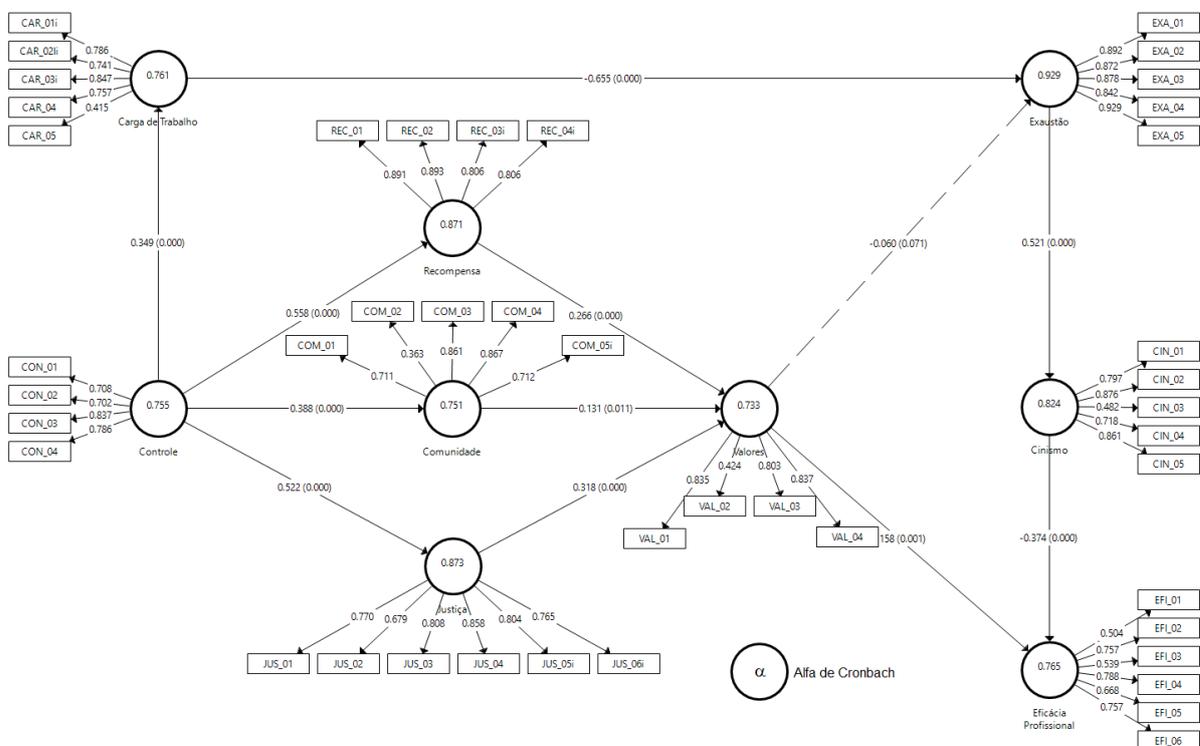
VL's endógenas	$R^2$ (p - valor)	$R^2_{ajustado}$ (p - valor)	$Q^2$
Carga de Trabalho	0,129 (0,000)	0,127 (0,000)	0,062
Recompensa	0,306 (0,000)	0,305 (0,000)	0,222
Comunidade	0,179 (0,000)	0,177 (0,000)	0,076
Justiça	0,267 (0,000)	0,266 (0,000)	0,163

Valores	0,357 (0,000)	0,353 (0,000)	0,198
Exaustão	0,449 (0,000)	0,447 (0,000)	0,346
Cinismo	0,383 (0,000)	0,381 (0,000)	0,154
Eficácia Profissional	0,226 (0,000)	0,223 (0,000)	0,086

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Com base na Tabela 3 depreende-se que as dimensões: Carga de trabalho ( $R^2 = 0,129$ ), Comunidade ( $R^2 = 0,179$ ) e Eficácia Profissional ( $R^2 = 0,2226$ ) apresenta coeficiente de determinação  $R^2$  com efeito moderado. As demais dimensões: Recompensa ( $R^2 = 0,306$ ), Justiça ( $R^2 = 0,267$ ), Valores ( $R^2 = 0,357$ ), Exaustão ( $R^2 = 0,449$ ) e Cinismo ( $R^2 = 0,383$ ) indicam  $R^2$  com efeito forte (COHEN, 1988). Quanto aos valores de  $Q^2$  todos os valores foram superiores a zero, destacando a Exaustão que apresenta um grau de acurácia forte para o modelo, seguido da Recompensa, dos Valores, da Justiça e do Cinismo classificados com acurácia moderada (CHIN, 2010). A Figura 2 apresenta o modelo de caminho final.

Figura 2 – Modelo de caminho final e seus coeficientes de regressão *AWS-MBIGS*



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.2 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Considerando os estágios da modelagem de equações estruturais pelos mínimos quadrados parciais (HAIR Jr. et al., 2017) iniciou-se com a especificação do modelo estrutural construído com base na inter-relação entre as seis áreas de vida no trabalho propostas por Leiter e Maslach (2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores - com as três dimensões de *burnout* propostas por Maslach, Jackson e Leiter (2016) – exaustão, cinismo e eficácia profissional – estruturando-se treze hipóteses para o modelo seguida da especificação do modelo de mensuração e avaliação deste.

Desta forma, de acordo com indicadores utilizados, pode-se inferir que as relações entre as seis áreas da vida no trabalho e as três dimensões de *burnout* são suportadas no modelo, com exceção da hipótese H<sub>8</sub> (Valores influenciam direto e negativamente na exaustão).

## 5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação dos fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

Quanto a confirmação das seis áreas da vida no trabalho como preditores organizacionais das três dimensões de *burnout* também foi alcançado uma vez que o modelo causal confirma no contexto brasileiro as proposições teóricas, com a dimensão controle influenciando direta e positivamente na carga de trabalho, recompensa, comunidade e justiça. A dimensão valores ligando-se direta e negativamente às dimensões de exaustão, cinismo e direta e positivamente à eficácia profissional. Destacando-se, neste item, que a hipótese de direta e negativa da dimensão valores com a dimensão exaustão foi rejeitada considerando os testes realizados. A hipótese de ligação direta e negativa entre as dimensões carga de trabalho e exaustão também se confirmou. O relacionamento entre as dimensões de *burnout* também se confirmaram considerando a relação direta e positiva entre exaustão e cinismo e direta e negativa entre cinismo e eficácia profissional.

Foi possível, ainda, identificar a contribuição de cada VO para cada VL relacionado, considerando-se a frequência nominal e percentual de respostas aos indicadores da escala, o coeficiente de correlação entre as dimensões e a classificação em alto, moderado e baixo nível para cada relação, neste sentido, pode-se identificar a contribuição de cada um dos indicadores para a dimensão do modelo verificando-se, novamente, que os resultados sugerem vários elementos como contribuintes para *burnout*.

Os resultados da presente pesquisa vêm ao encontro de outros trabalhos desenvolvidos em diversos países para a testagem do modelo integrado *AWS-MBIGS*. Podendo-se citar o estudo desenvolvido por Brom et al. (2015), que objetivou investigar a estrutura fatorial e a validade de critério da tradução do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* em uma pesquisa no contexto alemão a partir de duas amostras, sendo uma composta por 1.455 funcionários do serviço público onde se aplicou as seis áreas da vida no trabalho e bem-estar e a segunda composta por 443 profissionais de enfermagem com a aplicação dos instrumentos *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, os autores obtiveram como resultado a evidência de alta consistência interna para todas as seis escalas do *AWS* nos dois estudos, bem como, a análise fatorial confirmatória replicou a estrutura de seis escalas teoricamente assumida da *AWS*.

Na segunda amostra, especificamente, as análises de equações estruturais apoiaram as hipóteses de relacionamento entre as seis dimensões do instrumento *Areas of Worklife Scale – AWS* e *burnout* (estudo 2) tendo como conclusões que as seis áreas da vida profissional demonstraram ser preditores significativos de fatores relacionados à saúde podendo-se, com base nos estudos atuais, inferir que a tradução alemã do *AWS* pode ser proposta como uma ferramenta confiável (Cronbach  $\alpha$  acima de 0,70) e válida para identificar e especificar áreas críticas relacionadas ao trabalho. De acordo com os autores os resultados suportam a suposição de Leiter e Maslach (2004) de que nem todas as dimensões do *AWS* têm relacionamentos diretos com cada aspecto de *burnout*, mas que existe uma interação mais complexa entre as seis áreas da vida profissional e os aspectos de esgotamento.

O estudo espanhol desenvolvido por Gascón et al. (2013) que objetivou validar uma tradução em espanhol do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* relacionando-o com as dimensões do *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, apresenta como

resultados a confirmação de uma boa consistência interna (Cronbach  $\alpha$  entre 0,71 e 0,85). A validade de construto foi confirmada pelo modelo de seis fatores da *AWS* e a validade concorrente foi analisada quanto à sua relação com outras medidas (dimensões opostas ao *burnout* e *MBI*) e cada correlação entre as dimensões foram estatisticamente significantes; a validade preditiva, por uma série de análises de regressão múltipla examinou os padrões resultantes da análise fatorial confirmatória (CFA) confirmando a relação entre as áreas de vida profissional e dimensões de exaustão. Concluíram que o instrumento *AWS* pode ser utilizado para avaliar e projetar a necessidade de programas de intervenção nos países de língua espanhola.

No estudo, proposto por Nguyen et al. (2018), que objetivou criar uma versão vietnamita do *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* e *Areas of Worklife Scale AWS* para avaliar o estado de esgotamento e desenvolver um modelo causal de esgotamento para enfermeiros clínicos vietnamitas, foi constatado que ambas as escalas apresentaram confiabilidade e validade para avaliação do *burnout* encontrando, no modelo causal, caminhos de similaridade e diferença em comparação como modelo original, sugerindo que vários fatores resultam em *burnout*, sendo necessário considerar soluções específicas para evitar problema de esgotamento profissional.

No contexto brasileiro, assim como nos demais países apresentados nos estudos acima, o modelo integrado *AWS-MBIGS* apresenta-se como uma medida confiável para mensurar a as dimensões da vida no trabalho que podem vir a colocar em risco o equilíbrio entre as demandas laborais e os recursos individuais para fazer frente a estas. O uso deste modelo de avaliação permite a estruturação de programas de intervenção capazes de focar em aspectos relativos a autonomia do trabalhador frente às suas responsabilidades, a carga de trabalho que pode ser gerenciável, ao reconhecimento financeiro e social mais adequado, as relações sociais necessárias de serem desenvolvidas, aos aspectos relativos a decisões justas no ambiente de trabalho e a congruência entre os valores organizacionais e individuais.

Como limitações do trabalho, identificam-se: a) a situação de aplicação dos instrumentos de pesquisa apenas para docentes do ensino superior, apresentando-se como aspecto relevante a necessidade de inclusão de profissionais de outras áreas; b) a utilização do método de equações estruturais com mínimos quadrados parciais, podendo-se desenvolver o modelo com a aplicação do método de equações estruturais com base em variâncias o que permitiria a comparação com outros trabalhos congêneres, visto que no contexto de aplicação do modelo *AWS-MBIGS* os trabalhos encontrado foram desenvolvidos com base neste segundo método; c) a utilização de uma amostra com 558 respondentes, mesmo que adequada aos requisitos de tamanho amostral definidos pelos autores base deste trabalho, e d) desenvolvimento das análises sem o aprofundamento das relações entre as variáveis sociodemográficas e o modelo.

Sugere-se para estudos futuros a aplicação do modelo *AWS-MBIGS* para profissionais de áreas diversas, principalmente, profissionais da saúde, visto que as maiorias dos trabalhos que utilizam este modelo direcionam-se para esta área. A aplicação do modelo *AWS-MBIGS* relacionando-o a outros instrumentos que mensuram comportamentos como engajamento e comprometimento. Por fim, pode-se desenvolver um modelo que relacione aspectos preditores de *burnout* a partir dos estudos e contexto brasileiro.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEATON, D. E.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F.; FERRAZ, M. B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, 2000.

BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; MALVEZZI, S. Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 15, n. 3, p. 281-289, 2010.

BHATT, K.; RAMANI, R. Job Burnout: A Literature Review. **Indian Journal of Research**, v. 5, p. 203-205, 2016.

BROM, S. S., BURUCK, G., HORVÁTH, I., RICHTER, P., LEITER, M. P. Areas of worklife as predictors of occupational health—A validation study in two German samples. **Burnout Research**, v. 2, n. 2-3, p. 60-70, 2015.

CHIN, W. W. **How to Write Up and Report PLS Analyses**. In: Esposito VINZI, V.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. Eds., *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, p. 655-690, 2010.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2. ed. New York: Psychology Press, 1988.

FONTE, C. M. S. **Adaptação e validação para Português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra: Coimbra, 2011.

FONTES, F. F.; FALCÃO, J. T. R. **Teorização e conceitualização em psicologia: o caso do Burnout**. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte: Natal, 2016.

GASCÓN, S.; LEITER, M. P.; STRIGHT, N.; SANTED, M. A.; MONTERO-MARÍN, J.; ANDRÉS, J.; ASENSIO-MARTÍNEZ, A.; GARCÍA-CAMPAYO, J. A factor confirmation and convergent validity of the “Areas of Worklife Scale” (AWS) to Spanish translation. **Health and Quality of Life Outcomes**, v. 11, n. 1, p. 63, 2013.

GASCÓN, S., MASLUK, B., MONTERO-MARIN, J., LEITER, M. P., HERRERA, P., ALBESA, A. Areas of work-life in Spanish hostelry professionals: explanatory power on burnout dimensions. **Health and quality of life outcomes**, v. 17, n. 1, p. 133, 2019.

GOLEMBIEWSKI, R. T. Public-Sector Change and Burnout: Phases as Antecedent, Limiting Condition, and Common Consequence. **Public Productivity e Management Review**, v. 20, n. 1, p. 56, 1996.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia do Trabalho e das organizações: Produção científica e desafios metodológicos. **Psicologia em pesquisa**, v. 4, n. 2, p. 84–99, 2010.

HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. DIODATO, V. **Dictionary of Bibliometrics**. Binghamton: Haworth Press, 1994.

HAIR Jr., J. F.; CELSI, M. W.; ORTINAU, D. J.; BUSH, R. P. **Fundamentos de Pesquisa de Marketing-3**. AMGH Editora, 2014.

HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. da S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55, 2014.

HAIR Jr.; J. F., HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. USA: Sage publications, 2017.

HAIR Jr., J.; MONEY, A.; BABIN, B.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Bookman Companhia Ed, 2009.

LEITER, M. P. Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (Eds.), **Professional burnout: Recent developments in theory and research** (pp. 237–250). Washington, DC: Taylor & Francis, 1993.

LEITER, M. P. Six Areas of Worklife: A model of the organizational context of *Burnout*. *Journal of health and human services administration*, v. 21, n. 4, p. 472–89, 1999.

LEITER, M. P. Areas of worklife: a Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout. **Research in Occupational Stress and Well Being**, v. 3, n. 3, p. 91–134, 2003.

LEITER, M. P. Areas of worklife: a Structured Approach to Organizational Predictors of Job Burnout **Research in Occupational Stress and Well Being**, p. 91-134, 2004.

LEITER, M. P. Mediation Model. **Research companion to organizational health psychology**, p. 544-564, 2005.

LEITER, M. P. **Areas of worklife survey manual and sampler set**. Wolfville, NS, Canada: Centre for Organizational Research & Development; 2011.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. Areas of worklife: a Structured Approach To Organizational Predictors of Job Burnout. **Research in Occupational Stress and Well Being**, v. 3, n. 3, p. 91–134, 2003.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. **Areas of worklife survey manual and sampler set**. Wolfville, NS, Canada: Centre for Organizational Research & Development; 2011.

LEITER, M. P.; SHAUGHNESSY, K. The Areas of worklife Model of Burnout: tests of mediation relationships. **Ergonomia JE e HF**, v. 28, n. 4, 2006.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **The Maslach Burnout Inventory**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. Historical and conceptual development of Burnout Professional Burnout: **Recent developments in theory and research**, 1993.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach Burnout Inventory Manual**: First Edition. January, p. 191-218, 1997.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach Burnout Inventory Manual**: Fourth Edition. January, p. 191-218, 2016.

MASLACH C.; LEITER M. P. **The Truth About Burnout**: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. Job Burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C.; LEITER, M. P.; JACKSON, S. E. Making a significant difference with Burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. **Journal of Organizational Behavior**, v. 33, n. 2, p. 296-300, 2012.

NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. A. S. Modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais: um exemplo da aplicação do SmartPLS<sup>®</sup> em pesquisas em Contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 10, n. 3, 2016.

NGUYEN, H. T. T., KITAOKA, K., SUKIGARA, M., THAI, A. L. Burnout study of clinical nurses in Vietnam: Development of job burnout model based on Leiter and Maslach's theory. **Asian Nursing Research**, v. 12, n. 1, p. 42-49, 2018.

PIMENTEL, F. H. P.; MACIEL, R. H. M. DE O. **Afinal, o que é Burnout ?** [s.l.] Universidade de Fortaleza – UNIFOR, 2015.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. de S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. SmartPLS 3. Bönningstedt: SmartPLS. **Retrieved July**, v. 15, 2015.

SCHAUFELI, W.B.; MASLACH, C.; MAREK, T. **Professional burnout: Recent developments in theory and research**. USA: Routledge, 2017.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and Burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness studies**, v. 3, n. 1, p. 71-92, 2002.