

Versiunea românească a Burnout Assessment Tool: Proprietățile psihometrice ale formeii scurte

Bogdan Oprea¹, Dragoș Iliescu¹, Hans De Witte²

¹Departamentul de Psihologie, Universitatea din București

**²Research Group Work, Organisational & Personnel
Psychology, KU Leuven, Belgia**

Epuizarea profesională

- este asociată negativ cu satisfacția la locul de muncă, angajamentul organizațional (Alarcon, 2011), performanța în sarcină și performanța contextuală (Swider & Zimmerman, 2010) și pozitiv cu intenția de a părăsi organizația (Alarcon, 2011), absenteismul (Swider & Zimmerman, 2010), scăderea calității îngrijirii și scăderea siguranței pacienților în sectorul medical (Salyers et al., 2016).
- se poate transmite de la un angajat la altul (Bakker, Westma, & Schaufeli, 2007), de la șefi la subordonați (Huang, Wang, Wu, & You, 2016) și de la angajați la partenerii lor intimi (Bakker, 2009).

Epuizarea profesională

- a fost adăugată de către Organizația Mondială a Sănătății (2019) în International Classification of Diseases ca un fenomen de la locul de muncă ce influențează sănătatea.
- este important să fie măsurată cât mai exact de către cercetători și practicieni, pentru a diagnostica corect epuizarea și pentru a evalua corect eficiența intervențiilor de reducere a acesteia.

Limitele instrumentelor actuale

- **conceptuale:** Maslach Burnout Inventory (MBI), cel mai popular instrument care măsoară epuizarea, include o componentă ce surprinde ineficiența profesională, deși datele ulterioare indică faptul că aceasta este mai degrabă un antecedent sau o consecință a epuizării (Schaufeli & Taris, 2005).
- **conceptuale:** MBI nu include elemente ce țin de performanța cognitivă redusă, deși studiile susțin includerea sa ca o componentă a epuizării (Deligkaris, Panagopoulos, Montgomery & Masoura, 2014).

Limitele instrumentelor actuale

- **tehnice:** răspunsurile foarte asimetrice, ancorele de răspuns ambigue și itemii formulați diferit ridică întrebări cu privire la fiabilitatea sa (Bresó, Salanova. & Schaufeli, 2007; Schaufeli et al., 2020; Wheeler, Vassar, Worley, & Barnes , 2011).
- **practice:** lipsa cutoff-urilor clinice validate (Schaufeli et al., 2020).

Burnout Assessment Tool

- conceptualizează epuizarea ca un sindrom alcătuit din patru simptome primare corelate (Schaufeli et al., 2020): epuizare (o pierdere severă a energiei fizice și mentale), afectarea controlului emoțional (emoții copleșitoare și intense, cum ar fi furia, frustrarea, tristețea și iritabilitatea), afectarea controlului cognitiv (deficite cognitive de memorie, atenție și concentrare) și distanța mentală (detașarea de muncă din cauza reticenței sau aversiunii puternice).
- conține două simptome secundare: distres psihologic (probleme de somn, anxietate, îngrijorare și tensiune) și afecțiuni psihosomatice (dureri de cap, palpitații, dureri toracice și musculare).

Burnout Assessment Tool

- structura factorială propusă a simptomelor principale și secundare este susținută pe eșantioane din diferite țări (de Beer et al., 2020; Sakakibara, Shimazu, Toyama, & Schaufeli, 2020; Schaufeli et al., 2020).
- fidelitatea instrumentului a fost susținută de indicatorul de consistență internă (Cronbach's α) și de fiabilitatea test-retest (de Beer et al., 2020; Sakakibara et al., 2020 ; Schaufeli et al., 2020).
- studiile au indicat o validitate convergentă bună cu MBI și Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003; Schaufeli et al., 2020; Sakakibara et al., 2020).

Burnout Assessment Tool

- poate fi diferențiat de alte constructe legate de starea de bine, cum ar fi implicarea în muncă, plictiseala și workaholismul (Sakakibara et al., 2020; Schaufeli et al., 2020).
- așa cum prezice modelul JD-R (Bakker & Demerouti, 2014), scorurile BAT sunt asociate pozitiv cu cerințele de la locul de muncă (solicitări emoționale, calitative, cantitative) și consecințe negative (fluctuația de personal) și negativ cu resurse de la locul de muncă (claritatea rolului), resursele personale (auto-eficacitatea) și consecințele pozitive (performanța în sarcină) (Sakakibara et al., 2020; Schaufeli et al., 2020).

Obiectivele studiului

- Au fost realizate următoarele analize:
 - analiza factorială confirmatorie (CFA);
 - analiza descriptivă;
 - analiza de fidelitate;
 - corelațiile dintre simptomele primare și secundare;
 - analiză Item Response Theory (IRT);
 - analiza de validitate.

Participanți și procedură

- BAT a fost tradus independent din engleză în română de doi experți în psihologia sănătății ocupaționale.
- Cele două traduceri au fost comparate pentru a stabili o versiune finală a itemilor.
- Un eșantion de 648 de angajați a completat doar BAT și 117 angajați din întregul eșantion au completat toate instrumentele de măsurare.
- Participanții au fost recrutați prin intermediul rețelelor de socializare și anunțuri către diferite organizații românești, constituind deci un eșantion de conveniență.

Participanți

Table 1. Overview of the Romanian Validation Samples.

Variables	Sample 1 (Only the BAT) (N = 648)	Sample 2 (All Questionnaires) (N = 117)	Variables	Sample 1 (Only the BAT) (N = 648)	Sample 2 (All Questionnaires) (N = 117)
Gender			Industry sector		
Male	22%	21%	Agriculture, forestry, fishery	1%	0%
Female	78%	79%	Manufacturing	8%	13%
Age - Mean (SD)	33.56 (9.96)	34.22 (9.77)	Construction	1%	0%
Education			Retail, wholesale, repair	3%	4%
Primary	1%	0%	Hospitality	1%	0%
Secondary	10%	7%	Banking, real estate, financial services	9%	7%
Higher	89%	93%	Transportation, storage, distribution	3%	2%
			Commercial services (e.g., ICT, consultancy)	40%	43%
			Public administration and governance	5%	4%
			Education	17%	19%
			Health care, social services, law enforcement	10%	8%
			Arts, entertainment, recreation, sport	2%	0%

Table 1. Overview of the Romanian Validation Samples.

Variables	Sample 1 (Only the BAT) (N = 648)	Sample 2 (All Questionnaires) (N = 117)
Occupation		
Elementary occupations (e.g., assembler)	2%	0%
Craft or trades worker (e.g., electrician)	2%	2%
Clerk, services, sales worker (e.g., secretary)	26%	27%
Technician (e.g., ICT specialist)	21%	24%
Professional (e.g., physician)	38%	40%
Manager (e.g., managing director)	11%	7%
Type of job		
Fulltime	94%	96%
Part-time	6%	4%
Work hours/week in contract - Mean (SD)	38.44 (10.66)	38.69 (6.74)
Work hours/week (actual state) - Mean (SD)	42.20 (13.01)	42.42 (11.25)
Job tenure – Mean (SD)	11.23 (9.81)	11.65 (9.88)
Treated for burnout in the past 5 years	7%	4%

Instrumente

- **Epuizarea profesională** a fost măsurată cu forma scurtă BAT (descriș anterior) și Maslach Burnout Inventory (Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996).
- **Implicarea în muncă** a fost măsurată cu Utrecht Work Engagement Scale - Short Version (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).
- **Workaholismul** a fost măsurat cu Dutch Work Addiction Scale (Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009).
- **Plictiseala la locul de muncă** a fost măsurată cu Dutch Boredom Scale (Reijseger et al., 2013).

Instrumente

- **Cerințele de la locul de muncă** au fost măsurate cu Job Demands-Resources Questionnaire (Schaufeli, 2015).
- **Resursele de la locul de muncă** au fost măsurate cu Job Demands-Resources Questionnaire (Schaufeli, 2015).
- **Resursele personale** au fost măsurate cu Big Five Inventory (John & Srivastava, 1999) și cu Job Demands-Resources Questionnaire (Schaufeli, 2015).
- **Consecințele de la locul de muncă** au fost măsurate cu Job Demands-Resources Questionnaire (Schaufeli, 2015).

Analiza factorială confirmatorie

- Măsurătorile au prezentat indicatori buni de potrivire pentru modelul cu patru simptome principale ($\chi^2 = 236.39$, $df = 48$, $CFI = .94$, $TLI = .91$, $RMSEA = .08$) și pentru modelul cu două simptome secundare ($\chi^2 = 165.04$, $df = 33$, $CFI = .95$, $TLI = .94$, $RMSEA = .08$).
- În plus, modelul cu toți cei șase factori a prezentat indicatori buni de potrivire ($\chi^2 = 720.37$, $df = 189$, $CFI = .92$, $TLI = .90$, $RMSEA = .07$).

Medie, SD, fidelitate, corelații

Table 2. Reliabilities and Correlations Between the Core and Secondary Burnout Symptoms for the Short Version of the BAT.

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Exhaustion	2.72	.97	(.83)							
2. Mental distance	2.19	.90	.59***	(.73)						
3. Cognitive impairment	1.91	.77	.39***	.42***	(.77)					
4. Emotional impairment	1.90	.70	.41***	.42***	.52***	(.72)				
5. Total core symptoms	2.18	.64	.81***	.81***	.73***	.73***	(.86)			
6. Psychological distress	2.55	.93	.64***	.47***	.42***	.51***	.67***	(.83)		
7. Psychosomatic complaints	2.16	.84	.61***	.46***	.33***	.41***	.60***	.74***	(.81)	
8. Total secondary symptoms	2.36	.82	.67***	.50***	.40***	.50***	.68***	.94***	.93***	(.89)

Note. $N = 631$. Cronbach's alpha reliabilities are in parentheses on the diagonal.

*** $p < .001$.

Analiza Item Response Theory

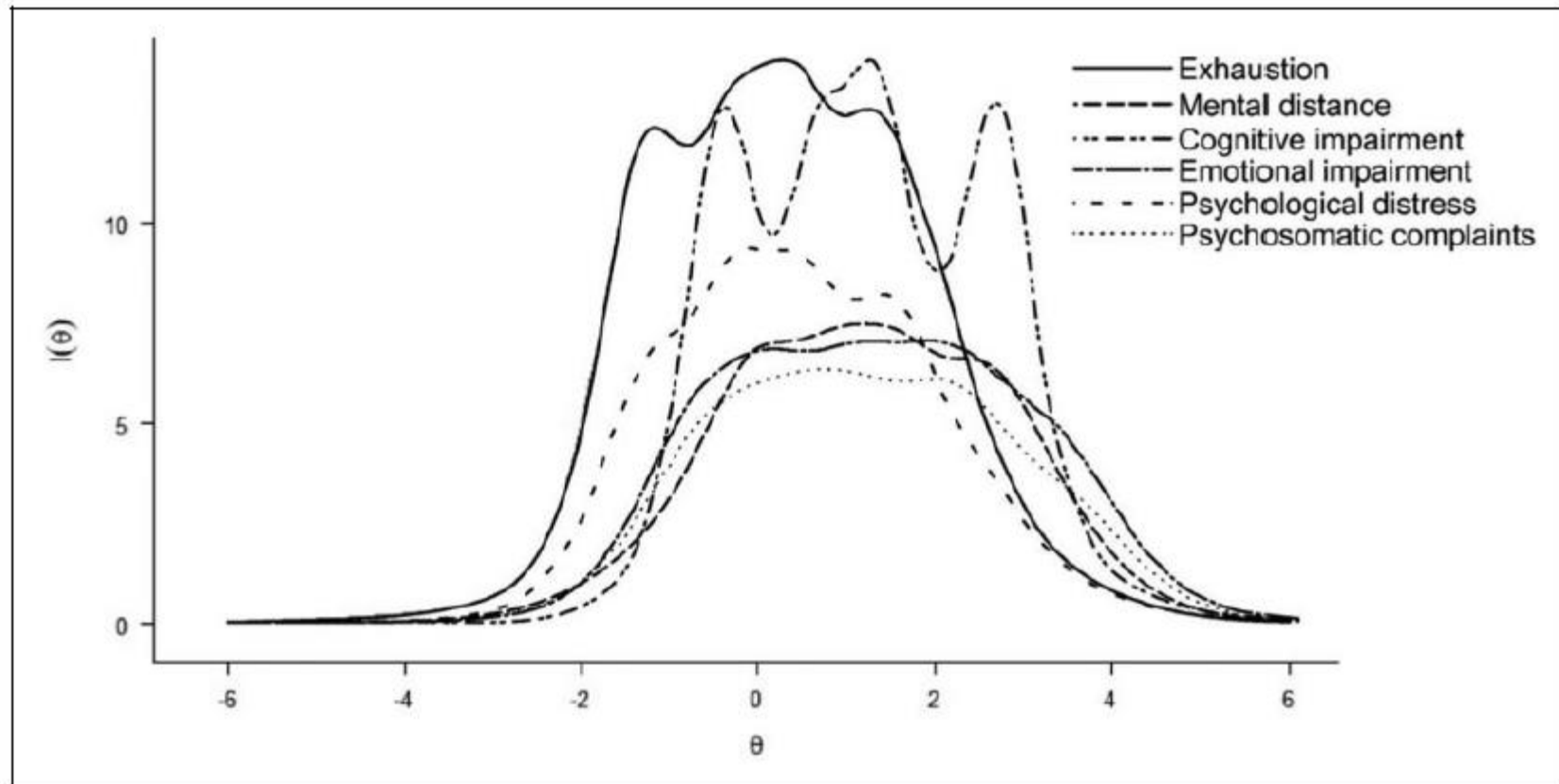


Figure B1. Results of item response theory analysis for the short version of Burnout Assessment Tool ($N = 631$).

Validitatea

Table 3. Correlations Between Work Engagement (UWES), Work Addiction (DUWAS), Boredom (DUBS), and Burnout (BAT) for the Short Version of the BAT.

Variables	Burnout (MBI)	Work Engagement (UWES)	Work Addiction (DUWAS)	Boredom at Work (DUBS)
Exhaustion	.71***	-.46***	.38***	.34***
Mental distance	.71***	-.69***	.10	.52***
Cognitive impairment	.55***	-.47***	-.02	.52***
Emotional impairment	.49***	-.34***	.01	.36***
Total core symptoms	.80***	-.64***	.17	.55***
Psychological distress	.65***	-.45***	.37***	.22*
Psychosomatic complaints	.52***	-.40***	.28**	.22*
Total secondary symptoms	.63***	-.46***	.35***	.23*

Note. $N = 117$.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Bolded values indicate correlations higher than .50.

Table C1. Correlations Between Burnout and Job Demands for the Short Version of the BAT.

	Exhaustion	Mental Distance	Cognitive Impairment	Emotional Impairment	Core Symptoms	Psychological Distress	Psychosomatic Complaints	Secondary Symptoms
<i>Job demands</i>								
Work overload	.42***	.23*	.10	.24**	.33***	.36***	.31***	.36***
Role conflict	.44***	.39***	.26**	.13	.41***	.40***	.46***	.46***
Interpersonal conflict	.33***	.39***	.27**	.28**	.41***	.34***	.29***	.34***
<i>Job resources</i>								
Role clarity	-.36***	-.25**	-.33***	-.28**	-.39***	-.28**	-.28**	-.30***
Coworker support	-.40***	-.44***	-.16	-.21*	-.40***	-.35***	-.28**	-.34***
Supervisor support	-.40***	-.36***	-.14	-.21*	-.37***	-.37***	-.31***	-.37***
Job control	-.32***	-.33***	-.09	-.22*	-.31***	-.40***	-.33***	-.39***
Performance feedback	-.29**	-.33***	-.19*	-.21*	-.32***	-.36***	-.29**	-.35***
Opportunities for learning	-.31***	-.50***	-.18*	-.21*	-.39***	-.31***	-.36***	-.36***
<i>Personal resources</i>								
Emotional stability	-.51***	-.37***	-.50***	-.53***	-.61***	-.66***	-.59***	-.67***
Conscientiousness	-.30**	-.43***	-.64***	-.34***	-.54***	-.25***	-.18*	-.23*
Self-efficacy	-.29**	-.38***	-.50***	-.42***	-.50***	-.35***	-.27**	-.33***
Optimism	-.47***	-.51***	-.47***	-.39***	-.59***	-.49***	-.49***	-.53***
Resilience	-.20*	-.23*	-.45***	-.30**	-.37***	-.26**	-.20*	-.25**
<i>Organizational outcomes</i>								
In-role performance	-.16	-.25**	-.50***	-.29**	-.38***	-.18*	-.10	-.15
Extra-role performance	-.09	-.24*	-.30**	-.29**	-.28**	-.12	-.01	-.07

Note. $N = 117$.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Discuții

- Scopul acestui studiu a fost investigarea proprietăților psihometrice pentru versiunea românească a formei scurte BAT.
- Conform rezultatelor noastre, există corelații puternice între cele patru simptome principale și cele două simptome secundare.
- Rezultatele indică o bună fidelitate pentru toate cele șase scale care măsoară simptomele epuizării.
- Rezultatele susțin validitatea convergentă, discriminantă și de construct pentru BAT.

Implicații teoretice și practice

- Din punct de vedere teoretic, acest studiu subliniază o nouă conceptualizare a epuizării, prin excluderea ineficienței profesionale și includerea afectării controlului cognitiv.
- Introducerea acestei noi conceptualizări a epuizării va permite testarea modelului JD-R (Bakker & Demerouti, 2014) pe baza acestei înțelegeri mai profunde a constructului, avansând domeniul psihologiei sănătății ocupaționale.
- Din punct de vedere practic, acest nou instrument poate fi utilizat pentru evaluarea epuizării angajaților și pentru a monitoriza eficiența intervențiilor individuale sau organizaționale pentru a o reduce.

Limite și direcții viitoare

- Analizele au fost efectuate pe un eșantion de conveniență.
- Eșantionul nu a inclus angajații cu epuizare severă.
- Studiile viitoare pot utiliza eșantioane naționale reprezentative, inclusiv persoane cu niveluri severe de epuizare, pentru a stabili cutoff-urile clinice adecvate pentru versiunea în limba română a BAT.