Medida de "Burnout" de Shirom-Melamed (MBSM)
Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)

Autoria | Authorship
A. Shirom & S. Melamed
2006

Tradução | Translation
A. Rui Gomes
2012
rgomes@psi.uminho.pt
www.ardh.pt

Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano
Grupo de investigação
Adaptation, Performance and Human Development
Research Group
www.ardh.pt
Universidade Minho
Escola de Psicologia
Campus de Gualtar
4710-057 Braga

Data desta versão: 08/07/2024
Esta versão elimina versões anteriores.
Para ter acesso à versão mais atualizada, consulte a página de internet www.ardh.pt

Responsabilidade do grupo Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano:

--	Desenvolveu originalmente este instrumento
X	Traduziu este instrumento de uma versão original de outros autores

Date of this version: 08/07/2024
This version eliminates previous ones.
To access the most recent version, visit the website www.ardh.pt

Responsibility of the Adaptation, Performance and Human Development group:

--	Originally developed this instrument
X	Translated this instrument from an original version of other authors

Índice

| Versão em PORTUGUÊS | 3
| Utilização do instrumento | 4
| Referências | 5
| Descrição | 6
| Cotação | 8
| Condições de aplicação | 9
| SMBM | MBSM | 10

ARDH

| Versão em PORTUGUÊS |

| Portuguese version |

ARDH

| Utilização do instrumento |

Os instrumentos disponibilizados pelo grupo de investigação Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano são genericamente de dois tipos: desenvolvidos pelo grupo de investigação ou adaptados pelo grupo de investigação.

No caso de instrumentos adaptados pelo grupo de investigação, foi obtida a autorização dos autores dos instrumentos para se proceder à sua adaptação para a língua portuguesa. No entanto, não existe exclusividade no uso do instrumento pelo grupo de investigação, sendo livre a sua utilização por outras pessoas interessadas, desde que se respeite a autoria pela respetiva adaptação, no caso de ser utilizada uma versão traduzida pelo grupo de investigação.

Regras de utilização

- Os instrumentos destinam-se exclusivamente para efeitos de investigação e de "investigação-ação". No caso da "investigação-ação", a utilização destes instrumentos está circunscrita a profissionais com formação específica para o efeito. Neste sentido, não nos responsabilizamos pelo uso incorreto ou indevido dos materiais fornecidos.
- É estritamente proibida a utilização dos instrumentos para efeitos comerciais, venda ou publicitação de outros produtos associados.

Autorização de utilização

- Não é necessário obter a autorização do grupo de investigação para usar os instrumentos, desde que seja respeitada a sua utilização para os efeitos descritos.
- Se os instrumentos forem uma adaptação de instrumentos originais de outros autores, deve ser obtida a devida autorização dos autores originais do instrumento caso a utilização ocorra numa língua distinta da tradução portuguesa.

| Referências |

Armon, G., Shirom, A., & Melamed, S. (2012). The Big Five personality factors as predictors of changes across time in burnout and its facets. *Journal of Personality, 80*(2), 403-427 https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00731.x

Baganha, C., Gomes, A.R., & Esteves, A. (2016). Stresse ocupacional, avaliação cognitiva, burnout e comprometimento laboral na aviação civil. *Revista Psicologia: Saúde & Doenças, 17*(2), 164-179. doi: http://dx.doi.org/10.15309/16psd170212.

Gomes, A. R. (2012). *Medida de "Burnout" de Shirom-Melamed (MBSM)* [Shirom-Melamed Burnout Measure]. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Disponível em [Available at] https://hdl.handle.net/1822/87555

(*) Gomes, A.R., Simães, C., Morais, C., & Couto, A. (2022). Occupational stress and cognitive appraisal profiles as predictors of students' burnout. In P.M. Arezes et al. (Eds), *Occupational and environmental safety and health III: Studies in systems, decision and control* (vol. 406, pp. 505-520). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89617-1_45. Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/74680

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin, 132*(3), 327-353. https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of Type 2 diabetes: A prospective study of apparently healthy employed persons. *Psychosomatic Medicine, 68*, 863-869. https://doi.org/10.1097/01.psy.0000242860.24009.f0

Reis, S., Gomes, A. R., & Simães, C. (2018). Stress e burnout em professores: Importância dos processos de avaliação cognitiva [Stress and burnout in teachers: The importance of cognitive appraisal]. *Psicologia, Saúde & Doenças, 19*(2), 208-221 https://doi.org/10.15309/18psd190204

Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25-48). New York: Wiley.

Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick, (eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-265). Washington DC: American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/10474-012

(*) Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management, 13*(2), 176–200. https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176

Simães, C., Rodrigues, J., Gonçalves, A.M., Faria, S., & Gomes, A.R. (2021). Work–family conflicts, cognitive appraisal, and burnout: Testing the mediation effect with structural equation modelling. *British Journal of Educational Psychology, 91*(4), 1349-1368. https://doi.org/10.1111/bjep.12420 Disponível em [Available at] http://hdl.handle.net/1822/74681

(*) Estas referências podem ser utilizadas para citar este instrumento em trabalhos científicos ou técnicos.

| Descrição |

Este instrumento foi desenvolvido com o objetivo de avaliar os níveis de "burnout" (esgotamento) no trabalho.

A adaptação portuguesa foi efetuada a partir dos trabalhos originais de Armon et al. (2012) e Shirom e Melamed (2006) por Gomes (2012). Os dados da utilização do instrumento em Portugal têm vindo a demonstrar as suas boas propriedades psicométricas (ver Baganha et al. 2016; Gomes et al., 2022; Reis et al., 2018; Simães et al., 2021).

De acordo com Shirom e Melamed (2006), o fenómeno de "burnout" deve ser entendido como um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional, fadiga física e fadiga cognitiva. Assim sendo, a ocorrência de "burnout" é identificada por um decréscimo contínuo dos recursos energéticos de "coping" (confronto) que resulta da exposição continuada da pessoa a situações de *stress* profissional crónico e a acontecimentos de vida stressantes (Melamed et al., 2006; Shirom, 1989, 2003).

Assim sendo, este instrumento avalia três dimensões:

1) Fadiga física: sentimentos de cansaço físico face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da energia física.

2) Fadiga cognitiva: sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da capacidade de pensamento e concentração.

3) Exaustão emocional: sentimentos de cansaço emocional face ao relacionamento com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.), traduzindo-se pela diminuição da cordialidade e sensibilidade face às necessidades das outras pessoas.

O instrumento é constituído por **14 itens,** distribuídos pelas três subescalas referidas, sendo os itens respondidos numa escala tipo "Likert" de 7 pontos (1 = *Nunca*; 7 = *Sempre*).

A **pontuação** é obtida através da soma dos itens de cada subescala, dividindo-se depois o resultado final pelo número de itens correspondentes. Assim sendo, valores mais elevados significam maiores níveis de fadiga física, exaustão emocional e fadiga cognitiva.

Elevados níveis de “burnout” estão associados a elevados “scores” de fadiga física, exaustão emocional e fadiga cognitiva. Dada o facto do instrumento avaliar o esgotamento dos recursos energéticos do indivíduo a diferentes níveis, é possível calcular um “score” total resultante da soma dos valores obtidos nas três subescalas, efetuando-se depois a divisão por três.

Como valores meramente indicativos para a **definição** de sentimentos de “burnout” (mas sem efeitos de diagnóstico pois não existem valores normativos), pode-se sugerir valores iguais os superiores a **cinco** da escala “Likert” (“*Algumas vezes*”) como indicador de problemas neste domínio (Shiron, 1989).

ARDH

| Cotação |

Subescalas	Itens
1. Fadiga física (6 itens)	1, 2, 3, 4, 5, 6
Physical Fatigue	Total = 1 – 7
2. Fadiga cognitiva (5 itens)	7, 8, 9, 10, 11
Cognitive Weariness	Total = 1 – 7
3. Exaustão emocional (3 itens)	12, 13, 14
Emotional Exhaustion	Total = 1 – 7
	Total = 14 itens
	"Score" total = 1 – 7

ARDH

| Condições de aplicação |

1) Analisar a **aplicação** do instrumento com o(s) participante(s), explicando o objetivo da sua utilização ("analisar a forma como as pessoas se sentem relativamente ao seu trabalho") e o caráter confidencial da recolha dos dados;
2) Planear **10** a **15 minutos** para a aplicação e preenchimento do instrumento;
3) Organizar um **contexto reservado e sossegado:** evitar a presença de pessoas não implicadas na avaliação durante o preenchimento do instrumento.

ARDH

| SMBM | MBSM |

Como se sente no seu trabalho?

Abaixo vai encontrar um conjunto de afirmações que descrevem diferentes **sentimentos** que pode ter relativamente ao seu trabalho.

Por favor, indique quantas vezes nos últimos **30 dias** (1 mês) se sentiu assim no seu trabalho. Se **nunca** ou **quase nunca** teve esse sentimento, assinale "1" (um) no espaço reservado depois da afirmação. Caso contrário, se experienciou esse sentimento **sempre** ou **quase sempre** assinale "7" (sete) no espaço reservado depois da afirmação.

	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
	Nunca ou quase nunca	**Muito poucas vezes**	**Poucas vezes**	**Por vezes**	**Algumas vezes**	**Muitas vezes**	**Sempre ou quase sempre**
1. Sinto-me cansado(a)	1	2	3	4	5	6	7
2. Ao acordar, sinto-me sem energia para ir trabalhar	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a)	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me fatigado(a) de trabalhar	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto-me como se estivesse sem "bateria"	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto-me sem forças	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto lentidão na minha capacidade de pensar	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho dificuldades em concentrar-me	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto que não consigo pensar com clareza	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que não consigo concentrar-me no que penso	1	2	3	4	5	6	7
11. Tenho dificuldades em pensar sobre coisas complexas/difíceis	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me incapaz de ser sensível às necessidades dos outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me incapaz de ter uma boa relação com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto-me incapaz de ser simpático(a) com os outros (ex: colegas de trabalho, clientes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7