

Descripción de los niveles de Burnout en diferentes colectivos profesionales

Luís M. Lozano, Guillermo Cañadas, María Martín*, Ignacio Pedrosa**, Gustavo Cañadas, Javier Suárez**, Cristina Vargas, Concepción San Luis***, Vicente Sánchez****, M. Eva Martín*, Blanca Pérez**, Javier Álvarez**, Eduardo García** y Emilia I. de la Fuente

Universidad de Granada, *Universidad de Jaén, **Universidad de Oviedo,

***Universidad Nacional de Educación a Distancia,

****Comité Nacional de Prevención de Riesgos Laborales del S.U.P.

El interés en la investigación del Burnout proviene del hecho de tratarse de un problema social que afecta a muchas personas. Los datos epidemiológicos sobre el síndrome hablan de un problema de tal magnitud, que conlleva consecuencias personales y laborales negativas. Este hecho justifica por sí mismo que el desarrollo investigador haya crecido de manera considerable en estos últimos años. Si bien es cierto que existen diversos colectivos profesionales de riesgo de padecimiento del síndrome de Burnout, también lo es, que los niveles del mismo en sus diferentes dimensiones, suelen cambiar, e incluso la secuenciación en las mismas en la aparición del problema, se puede ver alterada. El objetivo de este trabajo es describir comparativamente los niveles de Burnout en cuatro muestras, una de población general y tres de profesionales, docentes, sanitarios y miembros de las Fuerzas Armadas.

Palabras clave: Burnout en docentes, Burnout en profesionales sanitarios, Burnout en policías.

Description of the different Burnout levels in different professional collectives. The Burnout syndrome is a social problem that affects to many people. The epidemiologic data about the Burnout shows that it is a very important problem that has lots of personal and labour negative consequences. Because of all of that, the researches about this problem have increase in the last years, and it seems that it is going to increase more. There are some occupations that are very prone to suffer from the Burnout syndrome, the levels in the different dimensions that compose the Burnout syndrome are different in function of the profession. The aim of this work is compare the Burnout levels in four different groups (teachers, nurses, police and general population).

Keywords: burnout in teachers, burnout in nurses, burnout in police.

El interés en la investigación del Burnout proviene del hecho de tratarse de un problema social antes que de una cuestión teórica (Maslach y Jackson, 1984). Como indican estas autoras, el Burnout es un problema que afecta a muchas personas, por

ello se hace necesario saber más sobre él para reducir la prevalencia y la incidencia del mismo y cada vez afecta a más profesiones –hasta 25 campos profesionales aparecen citados ya por Silverstein– (1986). Los datos epidemiológicos sobre el síndrome hablan de un problema de tal magnitud, que conlleva consecuencias personales y laborales negativas y que justifican por sí mismas que el desarrollo investigador haya crecido de manera considerable en estos últimos años y que si, como indican Freudemberger (1977),

Fecha de recepción: 13-11-08 • Fecha de aceptación: 17-12-08

Correspondencia: Luis Manuel Lozano Fernández

Universidad de Granada

Dpto. de Psicología Social

y Metodología de las Ciencias del Comportamiento

Facultad de Psicología. 18071 Granada

E-mail: lmlozano@ugr.es

Olabarria (1997), Seidman y Zager (1991), Smith, Bybee y Raish (1988), entre otros, es “contagioso”, deba seguir creciendo aún más.

La conceptualización del Burnout ha tropezado con obstáculos. En algunos contextos se maneja que el síndrome es similar al estrés laboral. En otros, por el contrario, se plantea que surge como consecuencia de éste. Y en ambos tipos de situaciones se tropieza con un problema: la ambigüedad e imprecisión del concepto estrés y la falta de consenso para definir, por ejemplo, estresores ocupacionales (Peiró, 1993). Se producen situaciones en las que se defiende que el constructo cumple los criterios necesarios de validez (Meier, 1984), y otras en las que la validez del constructo es muy criticada (Moreno, Oliver y Aragoneses, 1991). Maslach y Jackson (1981) entienden que el Burnout es un síndrome tridimensional caracterizado por “agotamiento emocional” (hace referencia a las sensaciones de sobre esfuerzo físico y hastío emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos y para con los usuarios de sus servicios), “despersonalización” (supone el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios) y “baja realización personal” (conlleva la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado de las situaciones ingratas). Definición ésta que, en contra de lo habitual, no es teórica sino la consecuencia empírica de las investigaciones que desarrollan estas autoras (Maslach y Jackson, 1984) y que da lugar al “Maslach Burnout Inventory” (MBI), cuestionario de valoración del grado de padecimiento del síndrome. En esta misma época, Pines, Aronson y Kafry (1981) dan su propia definición, también basada en soporte empírico y que da lugar a su propio inventario de evaluación. Tras la mayor aceptación de los planteamientos de Maslach y Jackson, surgen diferentes definiciones y trabajos que ubican el Burnout en la línea de los planteamientos de estas autoras con ligeras varian-

tes (Cooper, Dewe y O’Driscoll, 2001; Elliot y Smith, 1984; Emener, Luck y Gohs, 1982; Farber, 1984; García-Izquierdo, Castellón, Alvadalejo y García, 1993; García-Izquierdo y Velandrino, 1992; Garden, 1987; Greenglass, Burke y Ondrack, 1990; Leiter, 1991; Martín, 1982; Moreno et al., 1991; Nagy, 1985; Oliver, Pastor, Aragoneses y Moreno, 1990; Perlman y Hartman, 1982; Shinn, Rosario, March y Chestnut, 1984; Shirom, 1989; Starrin, Larsson Styrborn, 1990; Walker, 1986).

En definitiva, tras la definición de Freudenberg (1974), con su “existencia gastada”, y tras las aportaciones de Maslach y Jackson (1981) con la tridimensionalidad del síndrome: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, o las de Pines et al., (1981) con el triple agotamiento: emocional, mental y físico, han sido pocas las aportaciones originales a los planteamientos y definición del Burnout, girando todas alrededor de estas tres.

Si nos queremos acercar a la explicación del síndrome de Burnout, resulta imprescindible recurrir a algunos de los modelos teóricos que han tenido mayor trascendencia en su estudio, y que pretenden describir los planteamientos que lo explican.

Un primer modelo teórico para el estudio del síndrome es el Modelo de Procesos del Burnout de Cherniss (1980a, 1980b). En dicho modelo se conceptualiza el Burnout en un marco de interacciones en el que las fuentes de estrés que están a su base, se relacionan con la influencia del marco laboral, las características de la persona y el cambio de actitudes de la misma. Según este modelo, el marco laboral es un agente potencial en el que se destacan: orientación, carga de trabajo, estimulación, ámbito de clientes y contactos, autonomía, estilo de dirección y supervisión, y existencia de aislamiento social. La persona cuenta con otros factores potenciadores o inhibidores del estrés: orientación profesional, apoyos de los que se dispone y demandas existentes fuera del trabajo. En consonancia con esto, el individuo cambia de actitudes dando lugar a diversas posibilidades de cambio: en las metas laborales, en la responsabi-

lidad personal de los resultados, en el idealismo/realismo ante el trabajo, en la indiferencia emocional, en la mayor o menor alienación en el trabajo o en los auto-intereses. Según sean estos cambios, las fuentes de estrés disminuirán o se incrementarán dando lugar, en este último caso, a la posible aparición del burnout. Este modelo se ha puesto a prueba en docentes (Burke, Shearer y Deszca, 1984) y policías (Burke, 1987; Burke y Greenglass, 1989a, 1995).

En el Modelo de las Fases del Burnout de Golembiewski y colaboradores, los autores parten de la concepción de Burnout que ofrece el Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981). Entienden que la dimensión que mejor describe y predice la aparición del síndrome es la despersonalización, seguida de la reducida realización personal y, por último, el agotamiento emocional. Dicotomizan las puntuaciones obtenidas del MBI en altas y bajas, lo que combinado con las tres subescalas citadas del MBI, en el orden indicado anteriormente, nos lleva a obtener ocho configuraciones de burnout que denominan fases y que clasifican de la I (bajas puntuaciones de Burnout en todas las dimensiones) a la VIII (altas puntuaciones de Burnout en todas las dimensiones). Se considera burnout leve si se puntúa en las fases I, II o III; burnout medio al puntuar en las fases IV o V; y burnout elevado si se puntúa en las fases VII u VIII. Desde su planteamiento, este modelo se ha ido completando y sometiendo a prueba (Golembiewski, 1979; Golembiewski y Munzenrider, 1984a, 1984b; Golembiewski y Munzenrider, 1988; Golembiewski, Munzenrider y Carter, 1983; Golembiewski, Munzenrider y Stevenson, 1986; Golembiewski, Boudreau, Goto, y Murati, 1993). Desde el principio, estos autores se plantean que para comprender el burnout habría que estudiar las cogniciones que el individuo realiza ante los eventos aversivos generadores del síndrome.

Leiter (1988a, 1988b) desarrolla su Modelo de los Procesos del Burnout partiendo de dos premisas: la influencia de cada una de las dimensiones del burnout es determinante en su desarrollo y cada dimensión mantiene distintas relaciones con las condi-

ciones ambientales y las diferentes características individuales. A partir de este planteamiento, el autor realiza diferentes análisis correlacionales a partir de los cuales ve cómo encajan las distintas variables organizacionales que están interviniendo en el desarrollo del síndrome en su modelo teórico (Leiter, 1988a, 1988b; 1989a, 1989b; 1992; Leiter, Clark y Durup, 1994; Leiter y Maslach, 1988). En este modelo se parte del agotamiento emocional como dimensión fundamental del burnout, a la que seguiría según el proceso que plantea, la despersonalización, y, posteriormente, la reducida realización personal. El agotamiento emocional, por tanto, sería la dimensión que ocasionaría la reducida realización personal, estando este proceso mediatizado por la despersonalización. Este proceso viene determinado por las interacciones que cada dimensión mantiene con los diversos componentes organizacionales: competencia, autonomía y participación en la toma de decisiones, colegiación y cooperación con el cliente. Previamente habrán existido otros componentes organizacionales que habrán dado lugar a que se produzca agotamiento emocional: sobrecarga de trabajo, conflicto interpersonal. Según el autor, el agotamiento emocional es lo que sentiría un individuo con burnout y, por tanto, la dimensión que pondría en marcha el síndrome, siendo la reducida realización personal la que daría lugar a las consecuencias observables del burnout (absentismo, rotación, abandono, entre otras), mediatizadas por la despersonalización.

Ninguno parece apoyado por resultados concluyentes, aunque el más apoyado empíricamente parece ser el de Leiter (Lee y Ashforth, 1993a, 1993b). La clave de la diferencia de ambos es la secuenciación.

Con respecto a los modelos citados: a) Los modelos de Leiter y Golembiewski son los que mayor trascendencia han tenido; b) El modelo de Golembiewski es más general; c) La secuenciación que propugnan ambos modelos es diferente; d) El de Leiter se centra en el desarrollo crónico del burnout que parece el más propio del mundo laboral; e) El de Golembiewski coincide en secuencia-

ción con la que propone Maslach (Leiter y Maslach, 1988); f) Ambos modelos coinciden en que la reducida realización personal está afectada por la despersonalización; g) En todos ellos el síndrome se plantea como una respuesta al hecho de estar sometidas las personas a estresores de diferentes tipos y entre los que son muy importantes los relacionados con el trabajo y la organización en la que se encuentran ubicados los trabajadores (Martinussen, Richardsen y Burke, 2007).

El objetivo de este trabajo es describir comparativamente los niveles de Burnout en cuatro muestras, una de población general y tres de profesionales, docentes, sanitarios y policías.

Método

Participantes

En esta investigación participan 342 personas, 157 hombres y 180 mujeres. Dichos participantes pertenecen a población general de la Comunidad Autónoma de Asturias (n=71), efectivos de la Policía Nacional destinados en el País Vasco (n= 102), Sanitarios, personal DUE en hospitales en Granada (n= 95) y Docentes en diferentes centros educativos de secundaria del Principado de Asturias (n= 74).

Instrumentos

A todos los sujetos se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Seisdedos, 1997). Con dicha prueba se valoran tres dimensiones, Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, que integran el constructo Burnout.

Procedimiento

La aplicación del cuestionario se realizó de forma voluntaria y asegurando el anonimato de la persona que responde al mismo. Dada la brevedad de MBI en ningún caso la aplicación llevó más tiempo de 10 minutos.

Análisis

Para realizar los análisis se empleó el paquete estadístico SPSS 15.0. En primer

lugar se realizó una comprobación de los supuestos paramétricos necesarios para poder realizar un Análisis de Varianza (que se realizó posteriormente). Asimismo, se realizaron análisis descriptivos de las dimensiones consideradas en la valoración del síndrome de Burnout, en los diferentes colectivos considerados.

Resultados

Para comprobar que los datos proceden de una población con distribución normal se utilizan los gráficos de cuantiles (ver Figura 1).

Posteriormente se realizó una prueba de Kolmogorov-Smirnov. Como se puede apreciar en la Tabla 1, en todas las muestras se cumple el supuesto de normalidad excepto en la Despersonalización en la muestra de profesionales de la docencia. Sin embargo, el tamaño muestral en este caso permite que realicemos el Análisis de la Varianza.

La comprobación del supuesto de homocedasticidad (prueba de Levene), nos lleva a que dicha condición sólo se cumple en la dimensión Realización Personal (ver Tabla 2). En los casos en que dicho supuesto no se cumple, se utiliza el estadístico de Brown-Forsythe (Ato y Vallejo, 2007).

Existen diferencias significativas en las tres dimensiones del Burnout consideradas, Cansancio Emocional ($F_{3,271,35}=11.931$, $p<0.001$), Despersonalización ($F_{3,294,91} = 15.183$, $p<0.001$) y Realización Personal ($F_{3,229}=16.158$, $p<0.001$)

Posteriormente se han realizado las correspondientes pruebas «a posteriori», que nos han permitido identificar los grupos de profesionales entre los que se producen diferencias estadísticamente significativas, en cada una de las dimensiones citadas anteriormente (ver Tabla 3).

Los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Tukey indican que en la dimensión Cansancio Emocional, existen diferencias significativas entre el grupo de profesionales sanitarios y el resto de grupos considerados; en la dimensión Despersonalización, existen diferencias significativas entre el grupo de Policías y el resto de profesio-

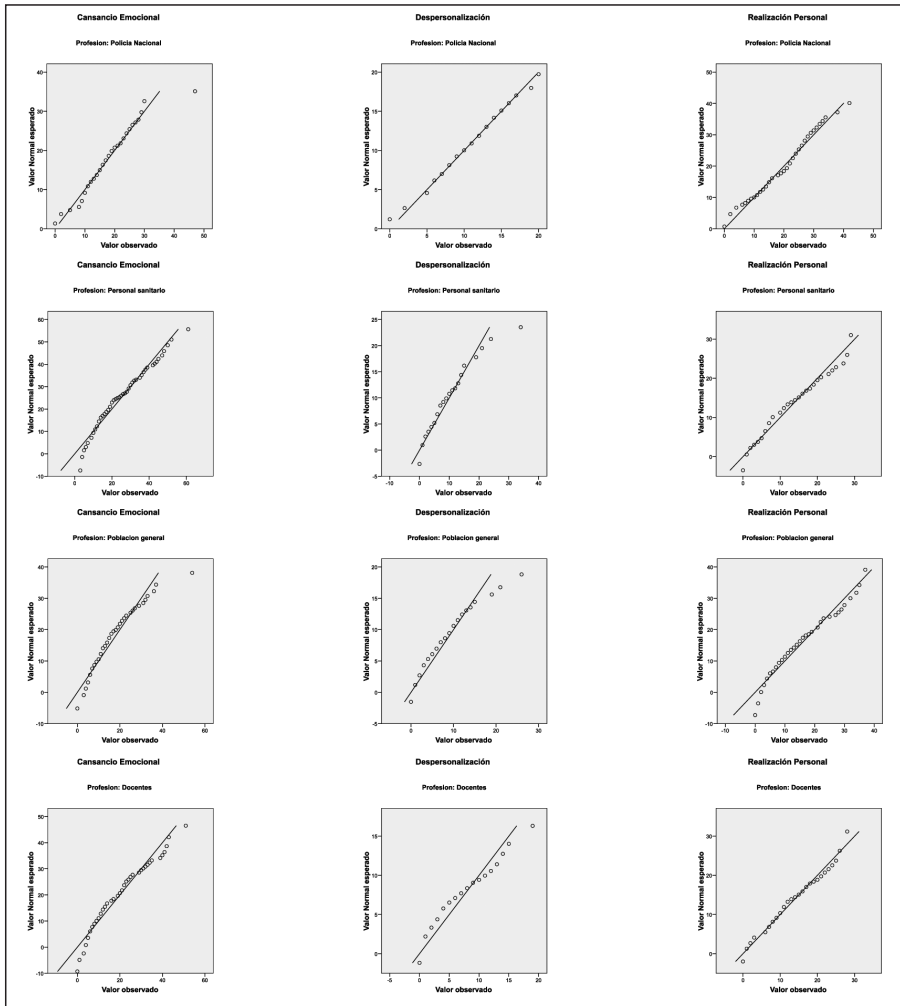


Figura 1. Gráficos de cuantiles.

nes, así como entre docentes y sanitarios. Asimismo, en la dimensión Realización Personal, existen diferencias estadísticamente

significativas entre la muestra de Policías y el resto de profesiones, así como entre población general y el grupo de sanitarios.

Tabla 1. Probabilidad asociada a la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov).

	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Policía Nacional	$p = 0.584$	$p = 0.632$	$p = 0.182$
Sanitarios	$p = 0.161$	$p = 0.056$	$p = 0.078$
Población General	$p = 0.232$	$p = 0.128$	$p = 0.797$
Docentes	$p = 0.287$	$p = 0.023$	$p = 0.559$

Tabla 2. Prueba de homocedasticidad.

	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Estadístico de Levene	13.020	4.027	2.620
Probabilidad asociada	>0.001	0.008	0.051

Las valoraciones en las tres dimensiones del síndrome de Burnout consideradas, se incluyen en la Figura 2.

Discusión y conclusiones

El objetivo de este estudio fué describir los niveles de Burnout en tres colectivos profesionales, policías, sanitarios y docentes, además de comparar con los valores obtenidos en las tres dimensiones del Burnout en una muestra de población general. Los resultados obtenidos indican que el colectivo de profesionales sanitarios tienen los niveles más altos en la dimensión Cansancio Emocional en relación con el resto de grupos profesionales considerados. En esta dimensión, el grupo de docentes tienen la siguiente puntuación más alta, claramente por encima de las muestras de policías y pobla-

ción general. Lógicamente, las puntuaciones más bajas son las del grupo de población general.

En la variable despersonalización, tenemos que destacar que los valores más altos son los obtenidos por el colectivo de policías seguido del grupo de sanitarios.

En cuanto a la realización personal, cabe destacar que los que sienten más realizados en su trabajo son los policías. El grupo de población general es el que puntúa en segundo lugar. Por último, son los docentes y en último lugar los sanitarios, los que se sienten menos realizados en su trabajo.

Nuestros datos están en consonancia con otros resultados de investigación publicados en la literatura sobre el tema. Así, las bajas puntuaciones en Burnout del grupo de policías aparecen informadas de igual modo en otros trabajos, y resultan de los aspectos

Tabla 3. Pruebas post-hoc (Tukey).

Comparaciones múltiples							
HSD de Tukey							
Variable dependiente	(I) Profesión	(J) Profesión	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Cansancio Emocional	Personal sanitario	Policia Nacional	6,64104	1,50360	,000	2,7586	10,5235
	Poblacion general	Policia Nacional	-2,87114	1,63862	,299	-7,1023	1,3600
		Personal sanitario	-9,51218	1,66320	,000	-13,8068	-5,2176
	Docentes	Policia Nacional	1,12620	1,62485	,900	-3,0694	5,3218
		Personal sanitario	-5,51483	1,64963	,005	-9,7744	-1,2553
		Poblacion general	3,99735	1,77357	,111	-,5822	8,5769
DPdeImbi	Personal sanitario	Policia Nacional	-2,13640	,75900	,026	-4,0962	-1,766
	Poblacion general	Policia Nacional	-4,28260	,82364	,000	-6,4094	-2,1558
		Personal sanitario	-2,14620	,83610	,052	-4,3051	,0127
	Docentes	Policia Nacional	-4,95403	,82364	,000	-7,0808	-2,8273
		Personal sanitario	-2,81763	,83610	,005	-4,9766	-,6587
		Poblacion general	-,67143	,89519	,877	-2,9829	1,6401
Realización Personal	Personal sanitario	Policia Nacional	-7,98686	1,18734	,000	-11,0528	-4,9209
	Poblacion general	Policia Nacional	-3,61896	1,30592	,030	-6,9911	-,2468
		Personal sanitario	4,36789	1,32777	,006	,9393	7,7965
	Docentes	Policia Nacional	-5,77227	1,28892	,000	-9,1005	-2,4440
		Personal sanitario	2,21459	1,31105	,331	-1,1708	5,6000
		Poblacion general	-2,15330	1,41933	,428	-5,8183	1,5117

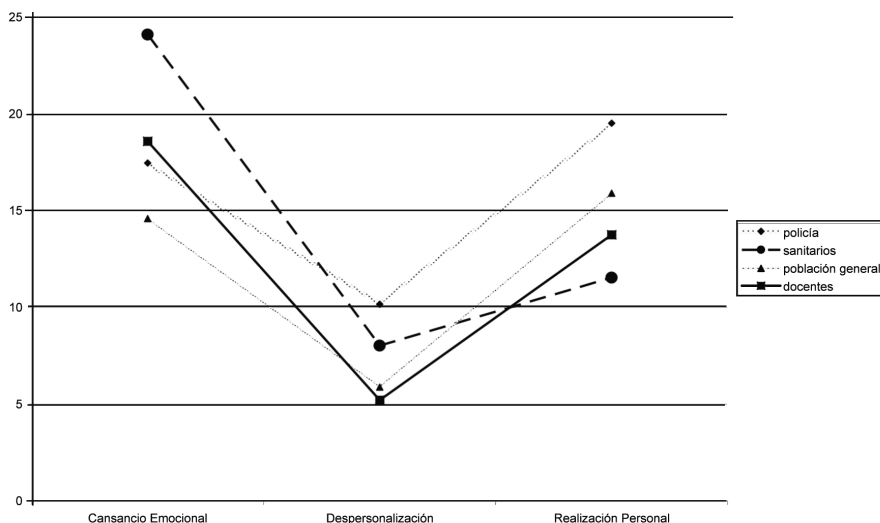


Figura 2. Perfiles del MBI en función de la profesión.

positivos que estos profesionales encuentran en su propio trabajo, aspectos satisfactorios de su contacto con ciudadanos, y al final, un buen ajuste persona-trabajo, lo que es un protector contra el padecimiento del Síndrome de Burnout (Newman y Rucker-Reed, 2004; Storh y Panzarella, 1996).

Por otra parte, existen múltiplers trabajos en los que se informa de un escalamiento en un continuo de bienestar psicológico de los colectivos profesionales considerados, en los que cabe resaltar que las puntuaciones más altas serían las de docentes y le seguirían policías, siendo los menos favorecidos en este aspecto los que pertenecen al colectivo de sanitarios (Johnson, Cooper, Cartwright, Donald, Taylor y Millet, 2005).

Este planteamiento queda parcialmente recogido en los resultados que hemos obtenido entre las variables despersonalización y realización personal. En nuestro caso es también el colectivo de sanitarios el que tiene más bajas valoraciones, pero nuestros resultados indican que los policías tienen valores más altos que los docentes en la variable realización personal.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido realizado con la subvención del Ministerio de Educación y Ciencia (proyecto SEJ2006-13009) y de la Junta de Andalucía (proyecto P07HUM-02509).

Referencias

- Ato, M., y Vallejo, G. (2007). *Diseños Experimentales en Psicología*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Burke, R. J. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group and Organization Studies*, 12(2), 174-188.
- Burke, R. J., y Greenglass, E.R. (1989). Correlates of psychological burnout phases among teachers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 12, 46-62.
- Burke, R. J., y Greenglass, E. (1995). A longitudinal examination of the Cherniss model of psychological burnout. *Social Science Medicine*, 40(10), 1357-1363.
- Burke, R. J., Shearer, J., y Deszca, E. (1984). Burnout among men and women in police work.

- Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 162-188.
- Cherniss, C. (1980a). *Professional burnout in human service organizations*. Nueva York: Praeger.
- Cherniss, C. (1980b). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., y O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress. A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. London: Sage Publications.
- Elliot, J. L., y Smith, N. M. (1984). Burnout: A look at coping with stress. *School Library Media Quarterly*, 141-145.
- Emener, W. G., Luck, R. S., y Gohs, F. X. (1982). A theoretical investigation of the construct burnout. *Journal of Rehabilitation Administration*, 6(4), 188-196.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *The Journal of Social Issues*, 30(1), 159-166.
- Freudenberger, H. J. (1977). Speaking from experience -burn-out-organizational menace. *Training and Development Journal*, 31(7), 26-27.
- García-Izquierdo, M., Castellón, M., Albadalejo, B., y García, A. L. (1993). Relaciones entre burnout, ambigüedad de rol y satisfacción laboral en personal de banca. *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 11(24), 17-26.
- García-Izquierdo, M., y Velandrino, A. P. (1992). EPB: Una escala para la evaluación del burnout profesional de las organizaciones. *Anales de Psicología*, 8(1-2), 131-138.
- Garden, A. M. (1987). Despersonalization: A valid dimension of burnout? *Human Relations*, 40 (9), 545-560.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., y Ondrack, M. (1990). A gender role perspective of coping and burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 39(1), 5-27.
- Golembiewski, R. T. (1979). *Toward the responsive organization*. Salt Lake City: Brighton.
- Golembiewski, R. T., Boudreau, R., Goto, K., y Murati, T. (1993). Transnational perspectives on job burnout: Replication of phase model results among Japanese respondents. *The International Journal of Organizational Analysis*, 1(1), 7-27.
- Golembiewski, R. T., y Munzenrider, R. (1984a). Active and passive reactions to psychological burnout: Toward greater specificity in a phase model. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 7, 264-268.
- Golembiewski, R. T., y Munzenrider, R. (1984b). Phases of psychological burnout and organizational covariants. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 6, 290-323.
- Golembiewski, R. T., y Munzenrider, R. (1988). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. Westport: Praeger.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R., y Stevenson, J. G. (1986). *Stress in organizations: Toward a phase model of burnout*. Nueva York: Praeger.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., y Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-187.
- Lee, R. T., y Ashforth, B. E. (1993a). A further examination of managerial burnout: Toward an integrate model. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 3-20.
- Lee, R. T., y Ashforth, B. E. (1993b). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers-comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54(3), 369-398.
- Leiter, M. P. (1988a). Burnout as a function of communication patterns: A study of a multidisciplinary mental health team. *Group and Organization Studies*, 13(1), 111-128.
- Leiter, M. P. (1988b). Commitment as a function of stress reactions among nurses: A model of psychological evaluations of work settings. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 7, 117-134.
- Leiter, M. P. (1989a). Conceptual implications of two models of burnout: A response to Golembiewski. *Group and Organization Studies*, 14(1), 15-22.
- Leiter, M. P. (1989b). Implications for personal control of psychological environments. Symposium presented at the *Annual Convention of the Canadian Psychological Association*. Halifax.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 123-144.
- Leiter, M. P. (1992). Burn-out as a crisis in self-efficacy-conceptual and practical implications. *Work and Stress*, 6(2), 107-116.

- Leiter, M., Clark, D., y Durup, J. (1994). Distinct models of burnout and commitment among men and women in the military. *Journal of Applied Behavioral Science*, 30(1), 63-82.
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Martin, M.J. (1982). Burnout: Fact or fad? *Psychosomatics*, 23, 461.
- Martinussen, M, Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35, 239-249.
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational setting. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-154.
- Meier, S. T. (1984). The construct validity of burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 57(3), 211-220.
- Moreno, B., Oliver, C., y Aragonese, A. (1991). El burnout, una forma específica de estrés laboral. En G. Buela-Casal y V.E. Caballo (Comps.), *Manual de Psicología Clínica Aplicada* (pp. 271-284). Madrid: Siglo XXI.
- Nagy, S. (1985). Burnout and selected variables as components of occupational stress. *Psychological Reports*, 56(1), 195-200.
- Newman, D. W., y Rucker-Reed, M. L. (2004). Police stress, state-trait anxiety and stressors among U.S. marshals. *Journal of Criminal Justice*, 32, 631-641.
- Olabarria, B. (1997). El síndrome de burnout: Un riesgo de los profesionales de la salud mental en las organizaciones. Conferencia presentada en el *I Congreso de la Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología*. Madrid.
- Oliver, C., Pastor, J. C., Aragonese, A., y Moreno, B. (1990). Una teoría y una medida de estrés laboral asistencial. Comunicación presentada al *II Congreso del Colegio Oficial de Psicólogos*. Valencia.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- Perlman, B., y Hartman, E.A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283-305.
- Pines, A., Aronson, E., y Kafry, D. (1981). Burnout: From tedium to personal growth. En C. Cherniss (Ed.), *Staff burnout: Job stress in the human services*. Nueva York: The Free Press.
- Seidman, S. A., y Zager, J. (1991). A study of coping behaviours and teacher burnout. *Work and Stress*, 5(3), 205-216.
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach: manual*. Madrid: TEA.
- Shinn, M., Rosario, M., Morch, H. y Chestnut, D.E. (1984). Coping with job stress and burnout in the human services. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 864-876.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. En C.L. Cooper e I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 25-48). Londres: Wiley and sons.
- Silverstein, R. (1986). *How experienced psychotherapists cope with burnout at a state mental hospital*. Folleto informativo. Carbondale: South Illinois University.
- Smith, N.M., Bybee, H.C. y Raish, M.H. (1988). Burnout and the library administrator: Carrier or cure. *Journal of Library Administration*, 9(2), 13-21.
- Starrin, B., Larsson, G. y Styrborn, S. (1990). A review and critique of psychological approaches to the burn-out phenomenon. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 4(2), 83-91.
- Storh, J.E. y Panzarella, R. (1996). Police stress : State-trait anxiety in relation to occupational and personal stressors. *Journal of Criminal Justice*, 24, 99-107.
- Walker, G.A. (1986). Burnout: From metaphor to ideology. *Canadian Journal of Sociology. Cahiers Canadiens de Sociology*, 11(1), 35.

