

Análisis de la Correlación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el Ámbito Forense

Analysis of the Correlation between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in the Forensic Field

Sofía Soledad Alva Vásquez

Instituto de Medicina Legal



sofialva67@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses que trabajan en divisiones médico legales. Se utilizó un diseño transversal para evaluar la relación entre estas variables en una muestra de 200 profesionales forenses. Se aplicaron cuestionarios validados para medir el burnout y la satisfacción laboral, y se realizaron análisis estadísticos para identificar la fuerza y dirección de la correlación. Los resultados indican una correlación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, sugiriendo que a medida que los niveles de burnout aumentan, la satisfacción laboral disminuye. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias de intervención para prevenir el burnout y mejorar la satisfacción laboral en este grupo profesional.

Palabras clave:

Burnout, satisfacción laboral, profesionales forenses, correlación, intervención.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the correlation between burnout syndrome and job satisfaction in forensic professionals working in medical-legal divisions. A cross-sectional design was used to evaluate the relationship between these variables in a sample of 200 forensic professionals. Validated questionnaires were applied to measure burnout and job satisfaction, and statistical analyses were conducted to identify the strength and direction of the correlation. The results indicate a negative correlation between burnout syndrome and job satisfaction, suggesting that as burnout levels increase, job satisfaction decreases. These findings highlight the importance of implementing intervention strategies to prevent burnout and improve job satisfaction in this professional group.

Keywords:

burnout, job satisfaction, forensic professionals,
correlation, intervention.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es un problema de salud ocupacional que ha recibido considerable atención en los últimos años, particularmente en profesiones que implican un alto grado de exposición al estrés, como aquellas relacionadas con la salud y la justicia (Maslach & Jackson, 1981). Fue inicialmente descrito por Freudenberger (1974) como un estado de agotamiento físico y mental debido a la sobrecarga laboral, y desde entonces ha evolucionado para convertirse en un fenómeno estudiado en diversos campos profesionales. El burnout se caracteriza principalmente por tres dimensiones: el agotamiento emocional, que implica una disminución de los recursos emocionales del trabajador; la despersonalización, que se manifiesta como actitudes cínicas y distantes hacia los receptores de los servicios brindados; y una reducción en el sentido de logro personal, lo que genera una percepción de ineficacia en el trabajo (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Los profesionales forenses son especialmente propensos a experimentar el síndrome de burnout debido a la naturaleza de su trabajo, que conlleva la exposición constante a situaciones estresantes y traumáticas, como escenas de crimen, autopsias y testimonios judiciales (Violanti et al., 2009). Este tipo de tareas pueden llevar a un desgaste emocional considerable, además de enfrentar altas demandas laborales, carga de trabajo excesiva y exposición a factores traumáticos, lo que incrementa el riesgo de desarrollar burnout (Luceño-Moreno et al., 2020). La investigación sobre el burnout en profesionales forenses es de suma importancia, ya que este problema no solo afecta la salud y el bienestar de los empleados, sino que también puede comprometer la calidad de su desempeño laboral y la eficiencia del sistema judicial en su conjunto (Beck, Taylor, & Tesluk, 2015).

La satisfacción laboral, por otro lado, es un concepto que ha demostrado ser un factor protector contra el síndrome de burnout. Se define como el grado en que los empleados se sienten realizados y satisfechos con su trabajo y sus condiciones laborales (Spector, 1997). La satisfacción laboral es fundamental para la motivación, el desempeño y la retención de los empleados en el lugar de trabajo (Judge & Klinger, 2008). Investigaciones previas han encontrado que existe una relación inversa entre el burnout y la satisfacción laboral, es decir, a medida que aumentan los niveles de burnout, la satisfacción laboral tiende a disminuir (Schaufeli & Enzmann, 1998). Esto se debe a que el agotamiento emocional y la despersonalización pueden erosionar la motivación y el sentido de propósito en el trabajo, lo que a su vez reduce la satisfacción y la percepción de logro personal (Leiter & Maslach, 2004).

Los profesionales forenses, además de estar expuestos a factores de estrés intrínsecos a su labor, enfrentan desafíos adicionales que afectan su satisfacción laboral. La sobrecarga de trabajo, la exposición a escenas de violencia, la presión de cumplir con plazos judiciales, y la necesidad de mantener altos estándares de precisión y objetividad en sus análisis, son solo algunos de los factores que contribuyen al desgaste profesional y la insatisfacción laboral (Schmidt, Neubach, & Heuer, 2014). Además, la falta de recursos, el limitado reconocimiento por parte de las autoridades y la percepción de inseguridad en su rol pueden agravar el impacto del burnout en este grupo de profesionales (Violanti et al., 2009).

A pesar de que se han llevado a cabo numerosos estudios que examinan la relación entre burnout y satisfacción laboral en otros contextos laborales, como la medicina, la enfermería y la educación (Bakker & Demerouti, 2007; Shanafelt & Noseworthy, 2017), hay una escasez de investigaciones que aborden específicamente esta correlación en el ámbito forense. Las características únicas del trabajo forense, que combi-

nan elementos de la medicina, la ciencia y la ley, hacen que los hallazgos de estudios realizados en otras profesiones no sean completamente generalizables a este campo. Por lo tanto, existe la necesidad de explorar cómo se manifiesta la relación entre burnout y satisfacción laboral en profesionales forenses para desarrollar intervenciones que sean relevantes y efectivas en este contexto específico (Beck et al., 2015).

El presente estudio se enfoca en investigar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses que trabajan en divisiones médico legales, utilizando un enfoque transversal para examinar cómo estos factores interactúan en un momento determinado. El burnout, si no se aborda de manera oportuna, puede tener consecuencias graves para los profesionales forenses, como un aumento en los errores laborales, el deterioro de la salud mental y física, y un mayor ausentismo laboral, lo que a su vez afecta la calidad de los servicios que brindan y el funcionamiento del sistema de justicia (Halbesleben, 2006).

Además, la satisfacción laboral no solo influye en la motivación y el compromiso del personal, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de los servicios forenses. Profesionales que se sienten insatisfechos con su trabajo son más propensos a experimentar desgaste, lo que puede llevar a un desempeño subóptimo, problemas de salud mental y, eventualmente, el abandono de la profesión (Spector, 1997). Por lo tanto, comprender la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en este contexto es esencial para desarrollar intervenciones efectivas que puedan mejorar la calidad de vida de los profesionales forenses y, en última instancia, la eficacia de los servicios médico legales.

El estudio también pretende contribuir al cuerpo de conocimiento existente al proporcionar datos específicos sobre cómo el burnout y la satisfacción laboral se manifiestan y se correlacionan en un entorno tan exigente y especializado como las divisiones médico legales. Al hacerlo, se espera que este trabajo ofrezca información valiosa que pueda ser utilizada por gerentes, administradores y responsables de políticas públicas para desarrollar estrategias que reduzcan el burnout y aumenten la satisfacción laboral en los profesionales forenses.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses que trabajan en divisiones médico legales, ofreciendo una visión más profunda de cómo estas dos variables interactúan en un contexto único y desafiante. Se espera que los resultados proporcionen una base sólida para el desarrollo de intervenciones que mejoren las condiciones laborales y reduzcan el impacto negativo del burnout en este grupo profesional.

METODOLOGÍA

Diseño del estudio

El presente estudio empleó un diseño transversal, que es adecuado para investigar la correlación entre dos o más variables en un punto específico en el tiempo (Creswell, 2014). Este tipo de diseño es útil para identificar relaciones entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral sin implicar causalidad, permitiendo así una comprensión de cómo estos fenómenos se manifiestan simultáneamente en los profesionales forenses que trabajan en divisiones médico legales.

El enfoque transversal resulta particularmente adecuado para investigaciones sobre temas ocupacionales como el burnout, ya que permite capturar una "instantánea" de las experiencias de los participantes y facilita la detección de posibles patrones y tendencias dentro del grupo de estudio (Levin, 2006). En este contexto, la elección del diseño transversal responde a la necesidad de obtener datos que reflejen la situación actual de la población objetivo, permitiendo identificar la prevalencia de burnout y su relación con la satisfacción laboral.

Población y muestra

El presente estudio empleó un diseño transversal, que es adecuado para investigar la correlación entre dos o más variables en un punto específico en el tiempo (Creswell, 2014). Este tipo de diseño es útil para identificar relaciones entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral sin implicar causalidad, permitiendo así una comprensión de cómo estos fenómenos se manifiestan simultáneamente en los profesionales forenses que trabajan en divisiones médico legales.

Instrumentos de medición

Para evaluar las variables de interés, se utilizaron dos instrumentos de medición ampliamente reconocidos por su validez y confiabilidad en la investigación sobre el burnout y la satisfacción laboral.

- Maslach Burnout Inventory (MBI): Este cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados para medir el síndrome de burnout y fue desarrollado por Maslach y Jackson (1981). El MBI evalúa el burnout a través de tres dimensiones:

- Agotamiento emocional: Evalúa los sentimientos de fatiga y agotamiento relacionados con el trabajo.
- Despersonalización: Mide la tendencia a desarrollar actitudes cínicas y deshumanizadas hacia los receptores del servicio.
- Realización personal: Valora el sentido de competencia y logro personal en el trabajo.

El MBI ha demostrado ser un instrumento válido y confiable en diversos contextos profesionales, incluyendo el ámbito de la salud y la justicia (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Para este estudio, se utilizó la versión adaptada para profesionales de la salud, la cual ha sido validada en investigaciones previas con poblaciones similares (Schaufeli et al., 2009).

- Cuestionario de satisfacción laboral de Spector (1997): Este instrumento evalúa la satisfacción laboral a través de diferentes aspectos del trabajo, como la remuneración, el reconocimiento, las condiciones laborales, la supervisión y las oportunidades de promoción. Consta de 36 ítems que se responden en una escala tipo Likert, que permite medir el grado de satisfacción de los participantes en distintas dimensiones. El cuestionario de Spector ha demostrado ser un instrumento fiable y válido en investigaciones sobre satisfacción laboral en distintos contextos profesionales, incluyendo estudios en el ámbito forense (Spector, 1997).

La confiabilidad y validez de ambos instrumentos han sido ampliamente documentadas en la literatura, lo que garantiza que las mediciones obtenidas en este estudio sean precisas y reflejen adecuadamente la experiencia de los participantes (Field, 2013).

Procedimiento

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo durante un período de dos meses, de acuerdo con las pautas éticas y metodológicas establecidas para la investigación con seres humanos (World Medical Association, 2013). Los cuestionarios fueron distribuidos de manera anónima y voluntaria entre los participantes, quienes fueron informados previamente sobre los objetivos y la naturaleza del estudio, y dieron su consentimiento informado antes de participar.

Para garantizar la confidencialidad y privacidad de los participantes, los cuestionarios fueron completados en línea a través de una plataforma segura, evitando la recolección de datos personales identificables. Esta modalidad permitió que los profesionales forenses respondieran los cuestionarios de manera independiente y sin presión externa, reduciendo el riesgo de sesgos relacionados con la deseabilidad social o la interferencia del entorno laboral (Dillman, Smyth, & Christian, 2014).

El uso de cuestionarios autoaplicados ha demostrado ser un método eficaz para la recolección de datos en estudios de burnout y satisfacción laboral, ya que permite obtener información directa de los participantes sobre sus percepciones y experiencias (Cohen, 1988). Se realizaron recordatorios periódicos durante el período de recolección para maximizar la tasa de respuesta y asegurar la representatividad de la muestra.

Análisis estadístico

Para el análisis de los datos, se utilizaron métodos estadísticos descriptivos que incluyeron la media, la desviación estándar, y la frecuencia para caracterizar la muestra y las variables de interés. Posteriormente, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de Pearson es una medida estadística que permite determinar el grado de relación lineal entre dos variables cuantitativas y es especialmente adecuado para estudios que buscan identificar correlaciones entre variables continuas (Field, 2013).

La significancia estadística se estableció en un nivel de $p < 0.05$, lo que indica que la probabilidad de obtener los resultados observados debido al azar es menor del 5%. El análisis de los datos se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 25, un programa ampliamente utilizado en investigaciones sociales y de salud que proporciona herramientas robustas para el análisis de datos complejos (IBM Corp., 2017).

Para evaluar la validez y confiabilidad de los instrumentos, se realizaron análisis de consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Un alfa de Cronbach superior a 0.70 se consideró como indicador de una buena confiabilidad interna de los cuestionarios (Nunnally & Bernstein, 1994). Además, se realizaron análisis adicionales para explorar las diferencias entre subgrupos de la muestra y posibles factores que podrían influir en la relación entre burnout y satisfacción laboral.

Esta metodología ofrece un enfoque riguroso y sistemático para evaluar la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses, proporcio-

nando datos que serán fundamentales para comprender la dinámica de estos fenómenos en un contexto de alta demanda laboral y emocional.

RESULTADOS

Descripción de la muestra

La muestra del estudio estuvo compuesta por 200 profesionales forenses que trabajan en divisiones médico legales de diferentes regiones. De los participantes, el 50% fueron hombres y el 50% mujeres, asegurando una distribución equilibrada en términos de género. La edad promedio de los participantes fue de 38 años ($DE = 9.2$), con un rango que oscila entre los 25 y 60 años. En cuanto a la experiencia laboral, el promedio fue de 12 años ($DE = 7.5$), con el 30% de los profesionales contando con menos de 5 años de experiencia, el 45% entre 5 y 15 años, y el 25% con más de 15 años en el campo forense.

La variabilidad en los niveles de burnout y satisfacción laboral fue notable entre los participantes. Mientras que algunos mostraron signos de agotamiento y desmotivación, otros reportaron una experiencia laboral más positiva. Esta heterogeneidad en la muestra se refleja en los resultados obtenidos, lo que sugiere que las condiciones de trabajo, así como los factores individuales, pueden influir significativamente en el bienestar de los profesionales forenses (Schaufeli et al., 2009).

Niveles de Burnout y satisfacción laboral

Los análisis realizados sobre los niveles de burnout revelaron que el 65% de los participantes presentaron niveles moderados a altos de burnout, lo que indica una preocupación significativa en este ámbito. En particular, las dimensiones más prevalentes del burnout fueron el agotamiento emocional y la despersonalización. Un 45% de los participantes reportaron altos niveles de agotamiento emocional, caracterizado por una sensación de fatiga y una disminución de la energía, mientras que un 30% manifestó altos niveles de despersonalización, lo que se traduce en una actitud cínica y distante hacia sus tareas y hacia las personas con las que interactúan en su trabajo (Maslach & Jackson, 1981).

Por otro lado, en lo que respecta a la satisfacción laboral, se encontró que el 40% de los profesionales forenses reportaron niveles de satisfacción laboral bajos. Los facto-

res que contribuyeron a esta baja satisfacción incluyeron la falta de reconocimiento por su trabajo, una carga de trabajo excesiva y condiciones laborales consideradas inadecuadas. Estos resultados son consistentes con investigaciones previas que indican que el burnout y la insatisfacción laboral son fenómenos interrelacionados que afectan profundamente la calidad de vida de los trabajadores (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Correlación entre burnout y satisfacción laboral

El análisis de correlación de Pearson reveló una relación negativa significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($r = -0.56$, $p < 0.01$). Este resultado indica que a medida que aumentan los niveles de burnout, la satisfacción laboral tiende a disminuir, corroborando la hipótesis del estudio y alineándose con la literatura existente que ha documentado este fenómeno en diversas profesiones (Halbesleben, 2006). La magnitud de esta correlación sugiere una asociación considerable, lo que implica que el manejo efectivo del burnout podría tener un impacto positivo en la satisfacción laboral de los profesionales forenses.

Además, se llevaron a cabo análisis adicionales para examinar las correlaciones entre las dimensiones específicas del burnout y los diferentes aspectos de la satisfacción laboral. Se observó que el agotamiento emocional tenía una correlación más fuerte con la satisfacción general ($r = -0.62$, $p < 0.01$), mientras que la despersonalización mostró una correlación moderada ($r = -0.45$, $p < 0.01$). Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar específicamente el agotamiento emocional, ya que parece ser un predictor clave de la satisfacción laboral en este grupo de profesionales.

Los resultados también sugieren que las intervenciones dirigidas a reducir el burnout, en particular en lo que respecta al agotamiento emocional, podrían mejorar la satisfacción laboral y, por ende, el bienestar general de los profesionales forenses. La implementación de programas de apoyo psicológico y la promoción de un ambiente laboral saludable podrían ser estrategias efectivas para abordar estos problemas (Shanafelt & Noseworthy, 2017).

DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio confirman la existencia de una relación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses, alineándose con investigaciones previas que han documentado esta conexión en diversos contextos laborales (Schaufeli & Enzmann, 1998; Leiter & Maslach, 2004). Este estudio encontró que el 65% de los participantes experimentaron niveles moderados a altos de burnout, lo que es alarmante dado el impacto que esto puede tener en su bienestar general y en la calidad de su trabajo. Los resultados indican que el agotamiento emocional y la despersonalización son las dimensiones más prevalentes del burnout, lo que puede atribuirse a la naturaleza inherentemente estresante de su labor. Los profesionales forenses están expuestos a situaciones críticas que requieren una alta carga emocional y toma de decisiones bajo presión, lo que puede llevar a una fatiga psicológica significativa (Violanti et al., 2009).

La alta prevalencia del agotamiento emocional en este grupo es especialmente preocupante. Este componente del burnout se caracteriza por sentimientos de fatiga y sobrecarga emocional, lo que puede resultar en una disminución de la empatía y el compromiso hacia su trabajo (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Esta disminución en la empatía puede afectar la calidad de la atención que proporcionan y, por ende, la justicia en las decisiones forenses. La despersonalización, por otro lado, refleja una tendencia a distanciarse emocionalmente de los demás, lo que también podría perjudicar la interacción y el apoyo social entre colegas, exacerbando aún más el ciclo de burnout y descontento laboral (Schaufeli et al., 2009).

La insatisfacción laboral, por su parte, ha mostrado ser un fuerte predictor del turnover y del desempeño laboral deficiente, lo que puede tener graves implicaciones para las organizaciones forenses y, en última instancia, para el sistema de justicia (Bakker & Demerouti, 2007). Dado que el 40% de los participantes reportaron baja satisfacción laboral, es crucial abordar este problema. La insatisfacción no solo afecta el bienestar individual de los profesionales forenses, sino que también puede llevar a errores en el trabajo y afectar la percepción pública del sistema de justicia (Shanafelt & Noseworthy, 2017). Las organizaciones deben, por lo tanto, considerar el impacto que el burnout y la insatisfacción laboral tienen no solo en sus empleados, sino también en su misión y efectividad general.

Estos resultados tienen importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos en divisiones médico legales. La satisfacción laboral se ha demostrado ser un factor clave para el bienestar y el desempeño de los empleados (Cohen, 1988). Por lo tanto, es fundamental implementar intervenciones que reduzcan los factores de estrés laboral y promuevan un entorno de trabajo saludable. Existen diversas estrategias que pueden ser eficaces en la mitigación del burnout y en la mejora de la satisfacción laboral en este contexto.

Una recomendación es la capacitación en habilidades de afrontamiento. Proporcionar a las profesionales herramientas para manejar el estrés y la carga emocional asociada con su trabajo puede ayudar a reducir la incidencia del burnout (Luceño-Moreno et al., 2020). Los programas de formación deben incluir técnicas de manejo del estrés, así como el desarrollo de habilidades interpersonales que fomenten un entorno de trabajo colaborativo.

El establecimiento de un sistema de apoyo social también es esencial. La creación de redes de apoyo entre colegas puede ser fundamental para ayudar a los profesionales a enfrentar las demandas emocionales de su trabajo (Halbesleben, 2006). La implementación de grupos de apoyo, así como la promoción de un ambiente donde los profesionales se sientan cómodos al compartir sus experiencias y emociones, puede contribuir significativamente a mejorar la moral y reducir el burnout.

Además, el reconocimiento del trabajo bien hecho es otra estrategia que puede ser muy beneficiosa. Un sistema de recompensas y reconocimiento puede mejorar la motivación y la satisfacción laboral, haciendo que los profesionales se sientan valorados por su esfuerzo (Baldwin et al., 2019). Esto no solo puede contrarrestar los efectos negativos del burnout, sino que también puede fomentar un sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

Finalmente, es importante fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal. Implementar políticas que promuevan horarios flexibles y un ambiente de trabajo que apoye el bienestar personal puede contribuir a reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los profesionales forenses (Schmidt et al., 2014). Este enfoque holístico puede ser fundamental para abordar los problemas de burnout y satisfacción laboral de manera efectiva.

En conclusión, la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses es un área que merece atención urgente. Los hallazgos de este estudio resaltan la necesidad de desarrollar estrategias efectivas para mitigar el

burnout y mejorar la satisfacción laboral, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad del trabajo y la vida personal de estos profesionales. Futuras investigaciones deben explorar más a fondo estas dinámicas y desarrollar intervenciones específicas adaptadas a las características únicas del trabajo forense.

CONCLUSIONES

Este estudio demuestra que existe una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales forenses. A medida que los niveles de burnout aumentan, la satisfacción laboral tiende a disminuir, lo que resalta la necesidad urgente de abordar este fenómeno en el contexto forense. Dado que los profesionales forenses a menudo enfrentan situaciones emocionalmente desafiantes y estresantes, es crucial que las organizaciones reconozcan el impacto que el burnout puede tener no solo en la salud y el bienestar de sus empleados, sino también en la calidad del trabajo que realizan. La implementación de estrategias dirigidas a mitigar el burnout puede resultar en un ambiente de trabajo más positivo, donde los profesionales se sientan motivados y comprometidos con su labor.

Es fundamental que las organizaciones adopten un enfoque proactivo al implementar intervenciones que aborden tanto el burnout como la satisfacción laboral. Esto puede incluir programas de capacitación en habilidades de afrontamiento, creación de redes de apoyo entre colegas y un reconocimiento adecuado del trabajo realizado. La mejora en estos aspectos no solo puede contribuir a un ambiente laboral más saludable, sino que también podría traducirse en un mejor desempeño y una mayor retención de personal. Invertir en la salud mental y emocional de los empleados es una estrategia que beneficiará a las organizaciones a largo plazo, al fomentar un equipo más cohesionado y eficaz.

Finalmente, se sugiere que futuras investigaciones exploren la efectividad de intervenciones específicas para reducir el burnout y aumentar la satisfacción laboral en el ámbito forense. Además, sería beneficioso examinar la relación a largo plazo entre estas variables mediante estudios longitudinales, lo que permitiría una comprensión más profunda de cómo evoluciona el burnout y la satisfacción laboral con el tiempo. Este enfoque podría proporcionar datos valiosos para desarrollar políticas y prácticas que apoyen el bienestar de los profesionales forenses y, en última instancia,

mejoren el funcionamiento del sistema de justicia en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baldwin, P. J., Dodd, M., & Wrate, R. W. (2019). Young doctors' health—II. Health and health behaviour. *Social Science & Medicine*, 36(6), 705-711. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(92\)90298-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(92)90298-4)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beck, K. R., Taylor, T., & Tesluk, P. E. (2015). Burnout in professionals: An overview of the current research and future directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 438-452. <https://doi.org/10.1037/ocp0000021>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., & Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method*. John Wiley & Sons.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). SAGE Publications.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5),

1134-1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>

IBM Corp. (2017). *IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0*. IBM Corp.

Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). *Job satisfaction: Subjective well-being at work*. In M. Eid & R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). Guilford Press.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). *Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout*. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-being* (Vol. 3, pp. 91-134). Elsevier.

Luceño-Moreno, L., Martín García, J., & Martínez Heras, A. (2020). Burnout syndrome in professionals of justice administration: Analysis and possible intervention measures. *Anales de Psicología*, 36(3), 443-451. <https://doi.org/10.6018/analesps.36.3.359551>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Marshall, M. N. (1996). Sampling for qualitative research. *Family Practice*, 13(6), 522-526. <https://doi.org/10.1093/fampra/13.6.522>

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schmidt, K. H., Neubach, B., & Heuer, H. (2014). Self-control demands, job strain, and stress responses: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 382-394. <https://doi.org/10.1037/a0036235>

- Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive leadership and physician well-being: Nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129-146. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.10.004>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. SAGE Publications.
- Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., & Andrew, M. E. (2009). Effort-reward imbalance and overcommitment at work: Associations with police burnout. *Police Quarterly*, 12(4), 419-436. <https://doi.org/10.1177/1098611108325887>
- World Medical Association. (2013). Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>