

Universidade Católica de Goiás
Departamento de Psicologia
Mestrado em Psicologia

***BURNOUT* EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE
DE UM MODELO MEDIACIONAL**

Ivone Félix de Sousa

Goiânia
2006

Universidade Católica de Goiás
Departamento de Psicologia
Mestrado em Psicologia

***BURNOUT* EM PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS: ANÁLISE
DE UM MODELO MEDIACIONAL**

Ivone Félix de Sousa

Dissertação apresentada ao curso de
Mestrado em Psicologia da Universidade
Católica de Goiás com orientação da Profa.
Dra. Helenides Mendonça.

Goiânia
2006



UNIVERSIDADE
Católica
DE GOIÁS

PRÓ-REITORIA DE
PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
Av. Universitária, 1069 • Setor Universitário
Caixa Postal 86 • CEP 74605-010
Goiânia • Goiás • Brasil
Fone: (62) 227.1071 • Fax: (62) 227.1073
www.ucg.br • heck@ucg.br

DISSERTAÇÃO DO MESTRADO EM PSICOLOGIA
DEFENDIDA EM 15 DE DEZEMBRO DE 2006. E
CONSIDERADA aprovada PELA BANCA
EXAMINADORA:

1) *Helenides Mendonça*
Dr.^a Helenides Mendonça / UCG (Presidente)

2) *Daniela Sacramento Zanin*
Dr.^a Daniela Sacramento Zanin / UCG (Membro)

3) *Maria Cristina Ferreira*
Dr.^a Maria Cristina Ferreira / UGF (Membro Convidado)

A meus filhos, Adriana, Alessandro e Ana
Caroline e a meu neto, Francisco – *meus maiores
tesouros* –, a minha querida mãezinha – *Irajá* –,
a Rubens – *meu amor* –, a meus filhos de
coração – Rodrigo, Rubens Jr., Otávio e Murilo.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus ter permitido que eu chegasse até aqui!

Depois, a meus amados pais, Maurílio Félix de Sousa e Irajá Borges Félix de Sousa, por terem me ensinado os valores morais, a fim de que eu pudesse me tornar um ser humano, e, sobretudo, o carinho que a mim foram dedicados em todos os momentos de alegria e/ou de dor os acolhimentos e aconchegos sinceros e de todo o amor ...

A todos que contribuíram para a minha educação – minha avó Filinha, Catarina, Salete, tia Célia, tio Osvaldo e tio Sandoval – pessoas por quem tenho grande apreço.

A meus queridos irmãos, Maurílio Félix de Sousa Filho, Mauri Félix de Sousa, Antônio Félix de Sousa Neto e Flora Nilce Félix de Sousa, que me incentivaram para voltar aos estudos e por confiarem em meu potencial.

A meus amados filhos Lázara Adriana Félix F. de Souza, Alessandro Maurílio Félix F. de Souza e Ana Caroline Félix F. de Souza Arantes, e a meu neto, Francisco, força-motriz que me trouxe de volta aos estudos...

Aos companheiros de meus filhos, Willian, Polliana e Rodrigo, que os fazem felizes, o que me proporciona muita paz...

A meus sobrinhos, meio-filhos amados.

Ao Departamento de Psicologia, por abrir as portas para que eu pudesse me sentir parte dele...

A Marilene Maria Alves de Assis e Lindinalva Cavalcante Batista, que tanto me ajudaram...

Aos professores, Helenides Mendonça, Rodolfo Petrelli, Ana Raquel Torres, ..., que sempre confiaram em mim, que contribuíram para meu aprimoramento intelectual e que me proporcionaram condições financeiras para manter os meus estudos, e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) por financiarem meus estudos.

A outros professores que muito contribuíram para meu desenvolvimento intelectual, Daniela Zanini, Kátia Macêdo, Anita Cristina Rezende.

Em especial, a Helenides, que nas horas em que tive a intenção de desistir dos estudos, me deu força e me orientou, ... que tolerou minhas fúrias e tristezas, que me fortaleceu no caminho do saber ... e que, por mim, é considerada uma mãe do saber científico.

A meu amor e companheiro, Rubens Teles Freire, pelo amor, carinho e dedicação a mim dispensados, o que me fortalece.

A meus filhos de coração, Rodrigo, Rubens júnior, Otávio e Murilo, por eles compreenderem nas dificuldades...

Ao Reitor e à Pró-Reitora de Graduação da UNIF, por permitirem que as coletas de dados fossem realizadas nessa instituição.

À profa. Juliany Gonçalves Guimarães de Aguiar, por me conceder espaço para eu realizar o estágio livre docente e por todo o carinho que a mim tem dedicado....

À todos os diretores de departamentos que se colocaram a disposição, colaborando na coleta de dados, em especial à Profa. Helenides e à Profa. Heleniza.

A todos os professores colaboradores que responderam aos questionários com muita dedicação....

Ao Grupo de Estudo e Pesquisa das Organizações, do Trabalho e Saúde, pelas trocas de conhecimentos que muito me foram úteis, ... e especialmente, à Ana Tereza, pela dedicação.

As professoras Daniela Zanini e Kátia Macêdo, com muito carinho, por tão prontamente, colocarem-se à disposição de fazer parte da banca de qualificação.

Em especial, e com muita honra, e carinhosamente, à prontidão das professoras Daniela Zanini e Maria Cristina Ferreira em aceitarem o meu convite para fazer parte da banca de defesa do mestrado...

Enfim, a todos que se sentem meus amigos e que torcem por mim...

SUMÁRIO

FOLHA DE AVALIAÇÃO.....	iii
DEDICATÓRIA.....	iv
AGRADECIMENTOS.....	v
SUMÁRIO.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	x
LISTA DE TABELAS	xii
RESUMO.....	xiii
ABSTRAT	xiv
INTRODUÇÃO.....	15
CAPÍTULO 1	
BURNOUT.....	24
1.1. Evolução histórica do conceito <i>síndrome de burnout</i>	26
1.2. A síndrome de <i>burnout</i> e suas dimensões.....	30
1.3. Síndrome de <i>burnout</i> : sintomas.....	34
1.4. Modelos teórico-metodológicos e características do <i>burnout</i>	36
1.5. <i>Burnout</i> e o educador.....	40
1.6. Antecedentes do <i>burnout</i> em professores.....	42
CAPÍTULO 2	
JUSTIÇA ORGANIZACIONAL.....	50
2.1. Justiça nos anos 1960: equidade e iniquidade.....	51
2.2. As críticas sobre as teorias “equidade” e “iniquidade”	52
2.3. A multidimensionalidade da percepção de justiça	54
2.4. Justiça de procedimentos.....	57
2.5. Justiça interacional.....	59
2.6. Percepção de justiça organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador.....	61
CAPÍTULO 3	
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.....	66
3.1. O que é comprometimento organizacional.....	66
3.2. Comprometimento organizacional e suas dimensões.....	68
3.2.1. Comprometimento organizacional afetivo.....	74
CAPÍTULO 4	
MODELO DE INVESTIGAÇÃO.....	79
4.1. Modelo teórico adotado.....	79
4.2. Questões teóricas.....	83
4.3. Objetivos.....	84
CAPÍTULO 5	
MÉTODO.....	85
5.1. Organização.....	85

5.2. Instrumentos de coletas de dados.....	87
5.2.1. <i>Maslach burnout inventory</i> (MBI)	87
5.2.2. Escala de percepção de justiça organizacional (EPJO).....	89
5.2.3. Questionário de avaliação do comprometimento organizacional Afetivo (COA).....	90
5.2.4. Questionário das variáveis sociodemográficas.....	91
5.3. Procedimentos da coleta de dados.....	91
CAPÍTULO 6	
RESULTADOS.....	93
6.1. Análise das relações entre as variáveis sociodemográficas e os componetes do modelo mediacional.....	93
6.2. O poder preditivo das variáveis sociodemográficas, da percepção de justiça e do comprometimento organizacional afetivo sobre o <i>burnout</i>	102
6.3. Modelo mediacional	106
CAPÍTULO 7	
DISCUSSÃO E CONCLUSÃO.....	113
7.1. Relações entre as variáveis sociodemográficas e os componentes do modelo mediacional	114
7.2. Regressões múltiplas das variáveis antecedentes sobre as dimensões do <i>burnout</i>	118
7.3. O valor mediacional do comprometimento organizacional afetivo na relação entre percepção de justiça e <i>burnout</i>	119
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
REFERÊNCIAS.....	126
ANEXOS.....	137
Questionário de avaliação do comprometimento organizacional afetivo (COA).....	138
Escala de percepção de justiça organizacional (EPJO).....	139
<i>Maslach burnout inventory</i> (MBI).....	140
Questões referentes às variáveis sociodemográficas.....	142

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Classificação do <i>burnout</i> segundo a legislação previdenciária.....	29
Figura 2. Características da síndrome de <i>burnout</i> em suas dimensões	30
Figura 3. Representação gráfica da relação de compatibilidade entre trabalho-trabalhador no <i>continuum burnout</i> -envolvimento.....	32
Figura 4. Representação gráfica da relação das áreas de ajuste entre trabalho-trabalhador no <i>continuum burnout</i> -envolvimento	33
Figura 5. Abordagens teórico-metodológicas do <i>burnout</i> e suas características.....	37
Figura 6. Categorias do <i>burnout</i> e suas características segundo Tamayo e Tróocoli	39
Figura 7. Representação gráfica dos estudos relacionados às variáveis sociodemográficas.....	43
Figura 8. Categorias estudadas em relação à síndrome de <i>burnout</i>	44
Figura 9. Modelo teórico apresentado dos processos individuais, organizacionais e sociais	47
Figura 10. Dimensões da percepção de justiça organizacional.....	64
Figura 11. Representação gráfica do comprometimento: bases, dimensões e foco..	67
Figura 12. Representação histórica do comprometimento organizacional: abordagens, conceitos e suas respectivas fontes teóricas	69
Figura 13. Modelo teórico adotado.....	80
Figura 14. Proposições teóricas que sustentam o modelo teórico adotado.....	81
Figura 15. Representação gráfica das áreas de atuação com seus respectivos departamentos	83
Figura 16. Caracterização dos instrumentos utilizados para mensurar a percepção de justiça, o <i>burnout</i> e o comprometimento organizacional afetivo	87
Figura 17. Gráfico do teste estatístico em função do gênero	96
Figura 18. Gráfico do teste estatístico em função das áreas	99
Figura 19. Gráfico do teste estatístico em função da titulação	101

Figura 20. Representação das relações antecedentes das variáveis sociodemográficas ao modelo mediacional.....	102
Figura 21. Representação gráfica das relações preditivas da percepção de justiça e do comprometimento afetivo para o <i>burnout</i>	106
Figura 22. Representação gráfica do modelo mediacional.....	112

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Representação das variáveis sociodemográficas (nível, frequência e porcentagem)	86
Tabela 2.	O <i>Maslach burnout inventory</i> (MBI)	88
Tabela 3.	Escala de percepção de justiça organizacional (EPJO)	90
Tabela 4.	Escala para comprometimento afetivo e os alfas de cada Item	91
Tabela 5.	Médias, desvio-padrão e teste estatístico da percepção de justiça, do <i>burnout</i> e do comprometimento em função do gênero	95
Tabela 6.	Médias, desvio-padrão e teste estatístico da percepção de justiça, do <i>burnout</i> e do comprometimento afetivo em função das áreas	97
Tabela 7.	Médias, desvio-padrão e teste estatístico da percepção de justiça, do <i>burnout</i> e do comprometimento afetivo em função da titulação	100
Tabela 8.	Resultados da regressão múltipla aplicada à análise dos fatores preditivos de exaustão	103
Tabela 9.	Resultados da regressão múltipla aplicada à análise dos fatores preditivos do cinismo	105
Tabela 10.	Resultados da regressão múltipla aplicada à análise dos fatores preditivos da ineficácia	105
Tabela 11.	Resultado da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e a exaustão	108
Tabela 12.	Resultado da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e o comprometimento	109
Tabela 13.	Resultado da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e o cinismo	110
Tabela 14.	Resultado da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e a ineficácia	111

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o poder mediacional do comprometimento organizacional afetivo na relação entre percepção de justiça (distributiva, processual e interacional) e *burnout* (nas dimensões: exaustão, cinismo e ineficácia). A realização desta pesquisa contou com a participação de 233 professores de uma universidade situada no Centro-Oeste do Brasil. Os instrumentos utilizados foram: *Maslach burnout inventory*, escala de percepção de justiça organizacional, questionário de avaliação do comprometimento afetivo e um questionário para as variáveis sociodemográficas. Os dados recolhidos foram analisados em três etapas distintas. Na primeira, foi feita a análise de variância (teste *t* e ANOVA com *scheffé*) entre as variáveis sociodemográficas e as do modelo. Na segunda, foram realizadas regressões lineares múltiplas (*stepwise*), para verificar o poder preditivo das variáveis sociodemográficas percepção de justiça e comprometimento afetivo sobre o *burnout*. Por fim, foi feita a análise de regressão hierárquica (*stepwise*) para avaliar o poder mediacional (*teste Sobel*) do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a percepção de justiça e o *burnout*. Os resultados das análises de variância demonstraram que: o gênero constitui um fator de diferenciação para a percepção de justiça interacional e o comprometimento organizacional afetivo; as áreas de atuação e a titulação do professor antecedem o comprometimento afetivo. Os resultados das regressões múltiplas evidenciaram que: a percepção de justiça distributiva e o comprometimento organizacional afetivo predizem a exaustão; o cinismo e a ineficácia são preditos apenas pelo comprometimento afetivo dirigido à organização. No tocante ao modelo mediacional, constatou-se que o poder mediacional do comprometimento organizacional afetivo só se confirma na relação entre percepção de justiça distributiva e exaustão. Com base nos resultados obtidos, concluiu-se que a percepção de injustiça na forma de distribuição de recursos pode levar o professor à exaustão emocional e, se mediado pelo comprometimento afetivo com a organização, aumenta a probabilidade de o docente desenvolver a exaustão. Portanto, se a universidade empregar formas justas na distribuição de recursos, ela pode contar com professores mais saudáveis e comprometidos afetivamente com ela.

Palavras-chave: *burnout*; justiça organizacional; comprometimento organizacional afetivo.

ABSTRACT

UNIVERSITY PROFESSORS' BURNOUT: ANALYSIS OF A MEDIATIONAL MODEL

This study aimed to analyze the mediational power of the affective organizational commitment in the relationship between justice perception (distributive, processual, and interactional) and burnout (in the dimensions: exhaustion, cynicism, and inefficacy). In this research there was the participation of 233 professors of a university located in the Midwestern Region of Brazil. The following instruments were used: Maslach burnout inventory, organizational justice perception scale, and a questionnaire for demographic variables. All data collected were analyzed in three distinct phases. In the first one, analysis of variance (Student's t-test and ANOVA with scheffé) was carried out between the demographic variables and the variables of the model. In the second one, multiple linear regressions (stepwise) were performed in order to verify the predictive power of the demographic variables justice perception and affective commitment on burnout. Finally, hierarchical regression analysis (stepwise) was done to evaluate the mediational power (Sobel test) of the affective organizational commitment in the relationship between justice perception and burnout. The results of the analysis of variance showed that: gender precedes interactional justice perception and affective organizational commitment; spheres of action and professor titles precede affective commitment. The results of the multiple regressions evidenced that: distributive justice perception and affective organizational commitment predict exhaustion; cynicism and inefficacy are predicted only by affective commitment directed to the organization. As to the mediational model it was observed that the mediational power of the affective organizational commitment is confirmed only in the relationship between distributive justice perception and exhaustion. Based on the results obtained in the present study, it can be concluded that the perception of injustice in the form of resource distribution may lead the professor to emotional exhaustion, and if mediated by affective commitment with the organization, the likelihood of the professor to develop exhaustion is enhanced. Therefore, if the university uses justice for resource distribution, it can count on healthier professors who have affective commitment with the institution.

Key words: burnout; organizational justice; affective organizational commitment.

INTRODUÇÃO

A categoria *trabalho* ocupa lugar de destaque na vida dos indivíduos em diferentes culturas, desde a antiguidade. Em pleno século XXI, diversos pesquisadores empenham-se em desvelar as questões que envolvem o trabalho e o trabalhador¹, temas constituintes do homem e de sua subjetividade.

Krawulski (1998) aponta que, em tempos remotos, trabalho era uma ocupação básica da humanidade, fonte de gratificações e de realizações pessoais. O trabalho promovia a criatividade e o desenvolvimento das potencialidades dos trabalhadores, por serem eles próprios os responsáveis pela sua elaboração e execução.

Atualmente, trabalho possui um significado característico da sociedade capitalista, produto de um desenvolvimento que é fruto do percurso histórico cultural, político e econômico da humanidade. Não se pode, então, negar que as transformações, tanto no mundo do trabalho, quanto na visão psicológica desse mundo, são constantes e se intensificam a cada dia.

Com o advento do sistema capitalista, o trabalho começou a configurar-se como um esforço penoso e rotineiro, porque, segundo Silva (2000), o interesse das organizações se centralizou no aumento da qualidade e da quantidade de produção de mercadorias, negligenciando a qualidade de vida do ser humano. Portanto, o trabalho que deveria constituir em uma categoria que propicia o meio de sobrevivência do trabalhador, de forma a lhe ofertar a possibilidade de humanização, crescimento,

¹ As palavras trabalhador, laborador, empregado, funcionário são utilizadas nesta dissertação em referência a uma pessoa que está ligada a uma organização por vínculo empregatício e que, portanto, desenvolve atividades remuneradas.

exercício da criatividade e formação de sua identidade, passou a ser um gerador de sofrimento físico e psicológico.

Para Fromm (1976), a expansão do sistema capitalista fez que os trabalhadores buscassem, em sua maioria, a realização de seus desejos de riqueza e de sucesso material pelo trabalho. No entanto, as transformações que ocorreram no âmbito operacional do trabalho e na condição psicológica dos trabalhadores aumentaram o nível de exigências e de competitividade no mercado, o que alterou a situação pessoal do laborador. Dessa forma, provocou insegurança, isolamento, ansiedade, sentimento de injustiça e alto nível de estresse.

Para Maslach e Leiter (1999) e Maslach, Shaufeli e Leiter (2001), o mundo do trabalho tem sofrido, ao longo dos tempos, diversas transformações advindas de processos como a globalização, aumento dos instrumentos tecnológicos, competitividade, perda do sentimento de coletividade, além de colocar o ambiente profissional como espaço que não propicia a satisfação pessoal. Para eles, o trabalho tem atingido elevadas proporções de desgaste físico e emocional.

A questão do trabalho e os resultados provocados pela insatisfação nas relações profissionais permeiam a vida de uma pessoa e se refletem diretamente em seus aspectos emocional e social. A fragilidade emocional provocada pela ausência de suportes afetivos – pessoal, profissional e social – traz grande sofrimento que não fica restrito somente a um dos aspectos da falta de suporte afetivo. As pessoas, ao sentirem-se sem alternativa para compartilhar suas dificuldades, anseios e preocupações, percebem o aumento de sua tensão emocional, o que pode levar ao surgimento do *estresse crônico* e ao desenvolvimento da *síndrome de burnout*.

Neste estudo, o *burnout* é compreendido como um fenômeno que resulta de um conjunto complexo de variáveis que agem sobre o trabalhador. É importante

destacar que o *burnout* surge como resposta ao estresse laboral crônico, e que embora essa síndrome se apresente como consequência do estresse ocupacional, ambos se diferem entre si. O estresse ocupacional pode ser visto como determinante do *burnout*, mas não coincide com ele. O estresse resulta de um desequilíbrio existente entre as exigências do trabalho que são percebidas pelo trabalhador e os recursos disponíveis de que ele dispõe para fazer cumprir essas exigências. Suas consequências apresentam-se no âmbito físico, social e psicológico (Mendonça, Barreto, Meireles, Mota & Félix, 2005).

A síndrome do *burnout* é tida como uma reação à tensão emocional crônica, gerada pelo contato direto e excessivo com outros seres humanos (Maslach & Jackson, 1981). Na realidade, o contato direto e excessivo com outros seres humanos pode até ser benéfico para as pessoas, dependendo do tipo de relação estabelecida, se é estressante ou não. O *burnout* é provocado quando o indivíduo é submetido a um estresse de grande intensidade e de longa duração. Portanto, indivíduos submetidos ao estresse de grande intensidade e duração e que não possuem energia adaptativa suficiente para lidar com situações que acarretam estresse, desencadeiam o sentimento de esgotamento emocional e desenvolvem a síndrome de *burnout*.

De maneira geral o *burnout* é uma síndrome caracterizada pelo convívio prolongado com fontes geradoras de estresse, que acarretam consequências negativas para o trabalhador, e que favorece o desenvolvimento de fenômenos comprometedores do bem-estar psicológico, que minam o desenvolvimento profissional e produzem consequências indesejáveis para a organização. Essa síndrome apresenta-se em três dimensões: exaustão emocional, cinismo e ineficácia (Maslach & Jackson, 1981; Tamayo, 1997; Maslach & Leiter, 1999; Maslach,

Shaufeli e Leiter, 2001; Tamayo & Tróccoli, 2002a; Zanini, 2005, Maslach, 2006; Sousa & Mendonça, 2006).

Conforme o exposto, as freqüentes pressões e demandas vividas pelos trabalhadores em sua rotina diária geram um nível extremamente alto e constante de estresse, que afeta a grande maioria dos profissionais economicamente ativos no Brasil. De acordo com pesquisa realizada pela *International Stress Management Association*, ISMA-BR (2006), 70% dos brasileiros sofrem conseqüências do estresse, e destes, 30% são vítimas do *burnout*, síndrome que pode levar o trabalhador a problemas como depressão e exaustão física e mental (Rossi, 2006).

Pode-se dizer que a *síndrome de burnout* se apresenta como um dos grandes problemas psicossociais que afetam a qualidade de vida das pessoas e, conseqüentemente, de profissionais das mais diversas áreas. Esse dado tem gerado grande interesse e preocupação da comunidade científica internacional e nacional, bem como, de entidades governamentais, empresariais, educacionais e sindicais. O interesse e a preocupação pelo tema decorrem da severidade das conseqüências, tanto individuais, quanto organizacionais, apresentadas por essa síndrome, especialmente quando interfere nas relações interpessoais do profissional em suas atividades.

De acordo com Woolfolk (2000), corroborando com Gardner (1994), a inteligência interpessoal é necessária para obtenção de qualidade de vida no mundo globalizado. Para esses autores, a inteligência interpessoal refere-se à habilidade de lidar e entender as carências e as necessidades do outro, o resgate do entrosamento e da comunicação eficientes e eficazes. Assim, a presença de um quadro sintomático da *síndrome de burnout* é extremamente preocupante, pois afeta significativamente as capacidades citadas, que são fundamentais para a prática docente. Requerem-se,

portanto, estudos cada vez mais sistematizados para a busca da minimização dessa síndrome.

Neste estudo, optou-se por trabalhar com professores do ensino superior, em razão de a docência ser uma atividade intelectual que exige inovações constantes, tanto no âmbito de conteúdos, quanto no âmbito tecnológico, e, portanto, exige do professor o seu comprometimento com a organização. O mundo competitivo impõe que o professor seja capaz de lidar com novas formas didáticas de ensino e que acompanhe o mercado de trabalho. Questões como exigências de qualificação dos profissionais de ensino, estabelecidas pelo Ministério da Educação (MEC) e o crescente número de universidades que surgem nos grandes centros, como é o caso da Região Centro-Oeste no Brasil, aumentaram ainda mais as exigências em relação ao aprimoramento intelectual e à qualidade de trabalho desse profissional.

As exigências que recaem sobre o professor universitário se tornam cada vez maiores. Essa profissão está ligada a fatores estressantes que abarcam os aspectos objetivos, subjetivos e sociais. O profissional docente lida em seu trabalho diretamente com outras pessoas e enfrenta constantemente problemas relativos aos alunos, assim como questões sociopolíticas, assistencialistas e dificuldades econômicas. O baixo investimento na educação muitas vezes coloca esse profissional em situação de conflito, pois além de perceber um baixo salário, deve gastá-lo com materiais didáticos para o aprimoramento de suas aulas. As exigências por um trabalho de qualidade são cada vez maiores em decorrência de um mercado altamente competitivo.

Diante da complexidade que envolve o trabalho do professor universitário, torna-se necessário buscar compreender os fenômenos que envolvem a saúde docente. Para tanto, a presente pesquisa volta-se para a análise do construto

burnout, de maneira integrada, considerando a multiplicidade de fatores a ele relacionados. Tem, portanto, a intenção de ampliar as perspectivas teóricas sobre as variáveis – antecedentes e mediadora – que levam os professores a desenvolverem a *síndrome de burnout*.

Nessa perspectiva, a estruturação deste trabalho apresenta a compreensão do modelo teórico adotado para constatar se há relação entre a variável antecedente – percepção da justiça organizacional – com o *burnout*, e se a variável comprometimento afetivo medeia essa relação. Para o desenvolvimento desta pesquisa, a amostra é representada por professores universitários.

Diversas pesquisas foram desenvolvidas com a intenção de compreender as razões que levam o trabalhador a apresentar a síndrome de *burnout*. Estudos feitos sobre a percepção de injustiça na organização demonstraram o poder heurístico dessa variável como preditora da síndrome. No entanto, foram encontrados poucos estudos que se focaram na atribuição específica dos professores de ensino superior, o que justifica incluir a percepção de justiça como variável antecedente ao *burnout* nesta pesquisa.

Ao revisar a literatura sobre a síndrome de *burnout*, observaram-se carências de estudos que integrassem o comprometimento organizacional. Encontrou-se um único estudo – *A relação entre a síndrome de burnout e o comprometimento organizacional em gestores de empresa estatal* (Barbosa, 2001) – que apresentou o comprometimento afetivo organizacional como variável antecedente ao *burnout*. Portanto, a falta de estudos que relacionem o comprometimento organizacional com o *burnout* fez que essa variável fosse escolhida para ser testada como mediadora da relação entre percepção de justiça e *burnout*.

Embora o comprometimento organizacional seja estudado com base em cinco enfoques teóricos – o sociológico, normativo, afetivo, instrumental e comportamental – nesta pesquisa, optou-se por trabalhar com o comprometimento afetivo do trabalhador com a organização por ele ser medido por meio da identificação que o trabalhador estabelece com a organização. Esse processo de identificação é importante porque leva o trabalhador a empenhar-se mais na consecução das suas atividades e na busca constante do cumprimento dos objetivos da organização em que se encontra inserido (Bastos, 1996).

Este estudo parte do pressuposto básico de que a identificação do trabalhador com a organização faz que ele se sinta parte integrante dos processos de trabalho, o que pode levar o trabalhador a buscar a perfeição na execução de suas tarefas, aumentando o nível de cobrança interna. Se o trabalhador exige muito de si mesmo, e se ele se vê diante de situações em que se sente injustiçado pela organização, aumenta ainda mais o nível das fontes geradoras da síndrome de *burnout*.

Este trabalho subsidia elementos teóricos necessários para a compreensão das variáveis que antecedem e medeiam o *burnout*, e assim, enfatiza elementos teóricos e empíricos para a atuação do psicólogo organizacional, além de fornecer subsídios para o desenvolvimento de programas de intervenção nas organizações. Dessa forma, possibilita estabelecer qualidade de vida satisfatória para o profissional, minimiza os gastos desnecessários das universidades para manter o profissional (doente) com indenizações trabalhistas, benefícios de assistência médica, licenças de saúde e perda da qualidade de trabalho, e, ainda arcar com despesas decorrentes do absentéismo.

Em busca de respostas para as indagações a respeito do adoecer psicológico do trabalhador, este estudo prioriza a pesquisa direcionada aos seguintes temas: síndrome de *burnout*, percepção de justiça e comprometimento organizacional afetivo do professor universitário.

O presente trabalho está dividido em sete capítulos. O primeiro retrata a variável critério, o *burnout*. Discutindo os estudos desenvolvidos sobre o tema desde a sua origem até os mais recentes, mostra a importância do estudo do construto e seus efeitos negativos, tanto para o indivíduo quanto para a organização. Por fim, enfatiza o modelo teórico que embasa esta pesquisa.

O segundo capítulo descreve a variável independente, a percepção de justiça organizacional, e aborda os estudos teóricos dos modelos metodológicos que buscam a apreensão de tal construto. Apresenta-o desde os seus primórdios, descreve os avanços científicos que o acompanham e enfatiza o modelo utilizado para o desenvolvimento desta pesquisa.

O terceiro capítulo sistematiza as teorias que tratam da construção da variável mediadora entre o *burnout* e a percepção de justiça – o comprometimento organizacional afetivo. Descreve os modelos teórico-metodológicos e ressalta aquele que constitui a base para este estudo.

No quarto capítulo, apresentam-se o modelo teórico de investigação, o mediacional, e as questões que embasam esta pesquisa e se traçam os objetivos que devem ser alcançados.

No quinto capítulo, descreve-se, passo a passo, o método que embasa os estudos empíricos desenvolvidos na presente pesquisa. Caracteriza-se a amostra, os instrumentos e procedimentos utilizados para coleta de dados.

O sexto capítulo apresenta os resultados direcionados aos objetivos deste estudo, e se analisam as relações entre as variáveis sociodemográficas e os componentes do modelo mediacional, as relações diretas entre as variáveis sociodemográficas, a percepção de justiça, do comprometimento afetivo organizacional com a variável critério, *burnout*, além do modelo mediacional proposto nesta dissertação.

O sétimo capítulo apresenta, analisa e discute os resultados confrontados com as teorias propostas neste estudo.

Por último, tecem-se suas considerações finais.

CAPÍTULO 1

BURNOUT

Longos debates são travados no meio acadêmico e científico na busca por respostas para o adoecimento do trabalhador. Temas como justiça, comprometimento, valores, retaliação, satisfação no trabalho, condições de trabalho, dentre outros, são abordados por psicólogos do trabalho, na tentativa de encontrar respostas para indagações que compreendem a síndrome de *burnout* (Maslach & Jackson, 1981; Codo, 1999; Monteiro, 2000; Codo & Vasques-Menezes, 2000; Zanini, 2005; Maslach, 2006; Sousa & Mendonça, 2006).

Portanto, para entender melhor o *burnout*, faz-se necessário um exame detalhado na literatura, perpassando os conceitos e origens que o circundam. É importante destacar que o *burnout* surgiu como resposta ao estresse laboral crônico e embora essa síndrome seja uma consequência do estresse ocupacional, ambos se diferem entre si (Sousa & Mendonça, 2006).

Burnout não resulta só do estresse em si, mas do estresse intenso vivenciado por determinado trabalhador que se vê sem possibilidades de solucionar a sua situação. É, portanto, o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse, sem sucesso. Assim, não se trata de um evento, mas de um processo que, apesar de compartilhar as características relativas ao estresse – esgotamento emocional e escassa realização pessoal – ambos

se diferem no fator despersonalização². O *burnout* é considerado um quadro clínico mental extremo do estresse ocupacional (Carlotto, 2001; Sousa & Mendonça, 2006).

A síndrome de *burnout*, diferentemente das reações agudas do estresse que se desenvolvem em resposta a incidentes críticos específicos, é uma reação a fontes de estresses ocupacionais contínuos que se acumulam. Quando se fala em *burnout*, a ênfase recai no processo de desgaste psicológico e nas conseqüências psicológicas e sociais da exposição crônica, e não apenas nas reações físicas (Maslach, 2006).

O *burnout* é uma síndrome que ocorre em todos os lugares e que não pode ser considerada privilégio desta ou daquela realidade social, de uma determinada cultura ou país. Apresenta-se, atualmente, como uma epidemia organizacional que predomina na educação e no sistema de saúde, atinge não só professores e médicos, mas o conjunto de profissionais envolvidos com as instituições de ensino e de saúde (Codo, 1999).

A síndrome de *burnout* ataca o profissional, deixando-o sem ânimo, apático. Para ele, o trabalho deixa de ser empolgante e perde o sentido. O laborador que se envolve de forma afetiva com seus clientes ou alunos se desgasta, chega ao extremo, desiste, não agüenta mais, entra em *burnout* (Maslach & Jackson, 1981).

Segundo França (1987), essa síndrome “é predominante entre os profissionais que trabalham na área de ciências humanas, particularmente, enfermeiros, médicos e assistentes sociais” (p. 187). Atualmente, sabe-se que embora profissionais que lidam diretamente com outras pessoas são mais vulneráveis ao desenvolvimento do *burnout*, qualquer profissional, de qualquer área, pode desenvolver essa síndrome. Conforme postula Maslach (2006), para que se

² Despersonalização: perda da capacidade de reconhecer o outro como pessoa.

desencadeie essa síndrome psicológica basta que o trabalhador apresente uma reação negativa prolongada relacionada às fontes de estresses interpessoais crônicos.

Este estudo utilizou como embasamento teórico-metodológico o conceito que Maslach (2006) desenvolveu, tendo em vista os objetivos propostos nesta dissertação. Portanto, neste trabalho, *burnout* é concebido não como um problema pessoal, mas, do ambiente social em que o trabalhador está inserido. A estrutura e o funcionamento do local de trabalho ditam as formas pelas quais as pessoas interagem e como elas realizam suas tarefas. Quando os empreendedores não são capazes de reconhecer o lado humano do trabalho e quando existem grandes incompatibilidades entre as tarefas que a organização exige serem realizadas e a habilidade e potencialidade do trabalhador para fazê-las, aumenta o risco de ocorrer o *burnout*. Em outras palavras, o *burnout* é concebido como um desgaste psicológico que advém de processos que inserem as relações inter e intrapessoais em ambiente hostil de trabalho, em que o empregado está inserido (Maslach, 2006).

Constata-se que, atualmente, vive-se em um momento de mudanças de paradigmas e de métodos. O *burnout* é consequência desse novo tempo – não se trata de uma coisa só e não se explica como uma coisa só (Sousa & Mendonça, 2006).

Na busca de uma contextualização do construto *burnout*, situando-o no tempo e espaço, o próximo tópico detalha a evolução histórica do tema.

1.1 Evolução histórica do conceito síndrome de *burnout*

Segundo Skovholt (2001), o termo *burnout* foi utilizado pela primeira vez na década de 1970, por Hebert Freudenberger, médico de uma representação comunitária que focava o abuso de drogas, na cidade de Nova Iorque, nos Estados Unidos da América (EUA). Os *drogas adictos* eram frequentemente chamados de

burnout (gíria local utilizada àquela época). Para Freudenberger (1974), ser chamado de *burnout* significava que a pessoa não ligava mais para qualquer coisa, exceto para as drogas. Em 1974, Freudenberger publicou em uma revista de psicologia um artigo em que utilizou a palavra *burnout* pela primeira vez.

Para Skovholt (2001), a *syndrome de burnout* define-se como a hemorragia do *self*, o *self* é o *eu intrapessoal*, em resposta ao questionamento: “quem é você?” Um adicto de drogas, responde “sou um *personal dependent – D.P.*³”, ou seja, um sujeito sem identidade própria. Contudo, esses estudos eram desenvolvidos no âmbito clínico, não havendo, portanto, qualquer relação desse construto com o mundo do trabalho.

Intrigada com os efeitos negativos que o trabalho provocava no trabalhador, a ponto de se encontrarem em estados de exaustão, em 1976, Christina Maslach, professora de Psicologia na Califórnia (EUA), interessou-se pelo tema *burnout* e o relacionou com o resultado do comportamento do profissional de prestação de serviços que atendia a pessoas e a influência da carga emocional do trabalho.

Pelos estudos desenvolvidos em um continuum crescente de pesquisas voltadas para este construto, Maslach foi considerada uma das líderes das pesquisas que retrata a síndrome de *burnout* no mundo. Maslach e Leiter (1997) definem o *burnout* como “o índice do deslocamento entre o que as pessoas são e o que elas têm que fazer. Isto representa uma erosão em valores, dignidade, espírito, e força de vontade. Uma erosão da alma humana” (p.17). Este conceito demonstra que a síndrome *burnout* advém de situações de estresse crônico e é determinada por um ambiente hostil.

³ O autor utilizou este termo para referenciar os dependentes químicos retratados em sua pesquisa

Com base em estudos sobre o *burnout*, Maslach e Jackson, em 1981, criaram o inventário *Maslach burnout inventory* (MBI), para avaliar os sintomas dessa síndrome. O inventário tem uma aceitação internacional, por apresentar um nível de consistência interna satisfatório em estudos transculturais.

Segundo Benevides-Pereira (2003), no Brasil, o primeiro trabalho sobre o *burnout* publicado foi do cardiologista França, em 1987, na Revista Brasileira de Medicina. Depois vieram outras publicações, como teses, nos anos 1990. Em 1999, o livro *Trabalho: fonte de prazer ou desgaste?* de Maslach e Leiter, foi traduzido para o português. No mesmo ano, surgiram as pesquisas desenvolvidas por Codo na área da educação fundamental e do ensino médio (Sousa & Mendonça, 2006).

Do ponto de vista legal, a *síndrome de burnout* foi considerada importante, no Brasil, com a republicação no Diário Oficial da União (DOU), em 18 de junho de 1999, do Regulamento da Previdência Social, alterado em seus anexos. O anexo II, que tratava dos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, previstos no art. 20 da Lei nº 8213/91, teve apensado o item XII ao texto de lei, na parte específica que trata dos *transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho* (Grupo V do Código Internacional de Doenças, CID-10⁴).

O item XII referia-se à síndrome de *burnout* (embora com um viés na grafia – em vez de *burnout*, é *burn-out* no texto legal), e a correspondente nomenclatura em português, síndrome do esgotamento profissional, adotada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

⁴ Código Internacional de Doenças (CID), utilizado pelos pesquisadores, foi o exemplar da décima edição (CID 10). Trata-se de um manual muito utilizado pelos profissionais de saúde para manipulação de dados médicos, tais como prontuários, diagnósticos, procedimentos. Os dados são sempre tratados em código, pois é vedada, pelo Código de Ética Médica, a divulgação do diagnóstico da doença do paciente sem seu expresso consentimento.

No estudo da legislação previdenciária, Sabatovski e Fontoura (2001) expõem a classificação do *burnout*, conforme figura 1.

DOENÇAS	Agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional
XII – Sensação de estar acabado – <i>síndrome de burn-out</i> , ou Síndrome do esgotamento profissional (Z 73.0)	Ritmo de trabalho penoso (Z 56.3) Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (Z 56.6)

Figura 1. Classificação do *burnout* segundo a legislação previdenciária.

Fonte: Sabatovski e Fontoura (2001, p. 289).

Atualmente, diversos cientistas, como Maslach, Jackson, Leiter, Barona, Gil-Monte Pieró, Codo, Vasques-Menezes, Assmar, Ferreira, Sousa, Mendonça, Zanini, Carvalho, Tamayo, Tróccoli, Carlotto, dentre outros, compreendem a complexidade do fenômeno *burnout* e investem seu tempo em estudos, que possibilitem oferecer respostas aos questionamentos que envolvem esse problema que atinge a classe trabalhadora.

Encontram-se ainda estudos que tratam das correlações entre as variáveis sociodemográficas, condições de trabalho e o *burnout*. Há uma carência de pesquisas empíricas que sejam capazes de desvelar os antecedentes que atuam no desenvolvimento do *burnout*, em um âmbito mais abrangente, testando variáveis como percepção de justiça, comprometimento organizacional, valores, dentre outros. Da mesma forma, existe falta de estudos que contemplem mediadores que possam atuar na prevenção do *burnout*.

Em razão da complexidade que envolve essa síndrome, é necessário que se entenda esse construto com base nas dimensões em que atua. Portanto, no

próximo tópico apresenta-se uma análise detalhada sobre as dimensões que envolvem o *burnout*, com a pretensão de esclarecer as conseqüências dessa síndrome.

1.2 A síndrome de *burnout* e suas dimensões

De acordo com a literatura pesquisada, o *burnout* é apresentado como uma variável que atua em três dimensões. Para Maslach e Jackson (1981), Codo (1999), Monteiro (2000), Codo e Vasques-Menezes (2000), Maslach (2006), Sousa e Mendonça (2006), o *burnout* envolve as dimensões: exaustão emocional, despersonalização ou cinismo e falta de envolvimento pessoal no trabalho ou ineficácia. Suas características apresentam-se na figura 2.

Dimensões	Características
Exaustão emocional (EE)	Situação em que os trabalhadores sentem que não podem dar mais de si mesmos em nível afetivo. Percebem esgotada a energia, os recursos emocionais próprios, em razão do contato diário com os problemas.
Cinismo (DP)	Desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de cinismo às pessoas destinatárias do trabalho (usuários/clientes) – endurecimento afetivo, <i>coisificação</i> da relação.
Ineficácia	Tendência de uma evolução negativa no trabalho, afetando a habilidade para realização do trabalho, e do atendimento ou contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização.

Figura 2. Características da síndrome do *burnout* em suas dimensões.

Fonte: Sousa e Mendonça (2006).

Segundo Maslach (2006), a exaustão emocional está relacionada aos aspectos individuais. Assim, o estresse individual configura-se como componente básico na compreensão do *burnout*. Essa dimensão refere-se às sensações de que os

problemas que causam o estresse extrapolam de suas capacidades e estão exaurindo os recursos emocionais e físicos do trabalhador. Os principais antecedentes desta dimensão são: a sobrecarga de trabalho e o conflito intrapessoal existente (Maslach, 2006).

A dimensão do cinismo representa um componente que se refere ao contexto interpessoal do *burnout*. Refere-se à reação negativa, indiferente ou excessivamente distanciada que o trabalhador estabelece com os diversos aspectos do trabalho. Esta dimensão geralmente desenvolve-se como proteção à exaustão emocional – como um amortecedor emocional de *preocupação desligada* (Maslach, 2006). O desligamento pode desencadear a perda do idealismo e a desumanização dos outros. A evolução desse processo, com o passar do tempo, faz que, além de diminuir a quantidade de trabalho que presta, o trabalhador desenvolva reações negativas às pessoas e ao trabalho. Em síntese, essa dimensão do *burnout* abrange atitudes em que as pessoas deixam de dar o melhor de si e passam a fazer o estritamente necessário para a sua sobrevivência no trabalho (Maslach, 2006).

O componente de auto-avaliação do *burnout* é representado pela dimensão da ineficácia, que se refere à sensação de incompetência e à falta de realização e produtividade no trabalho. Essa sensação é diminuída pela auto-eficácia e exacerbada pela falta de recursos no trabalho, de apoio social e de oportunidades para o desenvolvimento profissional (Maslach, 2006).

Maslach (1998), em seus estudos, utiliza o termo engajamento para contrapor-se ao *burnout*. Para a autora, o engajamento é a definição positiva utilizada para forte envolvimento e senso de eficácia, e se opõe à exaustão emocional, ao cinismo e ao reduzido senso de realização pessoal (Sousa & Mendonça, 2006).

Burnout é a extremidade de um *continuum* na relação que as pessoas estabelecem com seu trabalho. Na outra extremidade, aparece o lado positivo do envolvimento do trabalhador com seu trabalho, com as dimensões que as representam: energia, envolvimento e eficácia. Esse *continuum* é representado por Maslach (2006) pelo termo *burnout-envolvimento*. É importante salientar que as estratégias para promover o envolvimento no trabalho podem se apresentar de forma crítica para prevenção do *burnout* e para a utilização de estratégias que visam a redução do risco que o *burnout* oferece (Maslach, 2006).

O modelo de *continuum burnout-envolvimento* de Maslach (2006), concentra-se no ajuste ou compatibilidade existente entre o trabalhador e seu local de trabalho. Nesse modelo, quanto maior a compatibilidade, menor a probabilidade de desenvolver o *burnout*, processo demonstrado na figura 3.

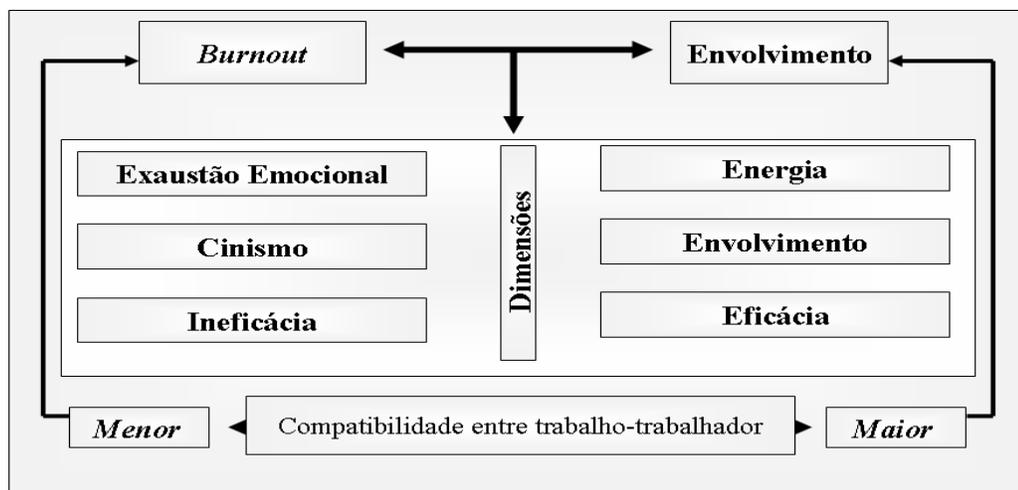


Figura 3. Representação gráfica da relação de compatibilidade entre trabalho-trabalhador no *continuum burnout-envolvimento*.

Fonte: elaborado pela autora deste trabalho.

De acordo com a proposta de Maslach (2006), a compatibilidade ou incompatibilidade do trabalho-trabalhador mede, portanto, o ajuste do trabalhador em seu contexto de trabalho, que é apresentado em seis áreas: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores (Maslach, 2006), o que pode ser observado na figura 4.

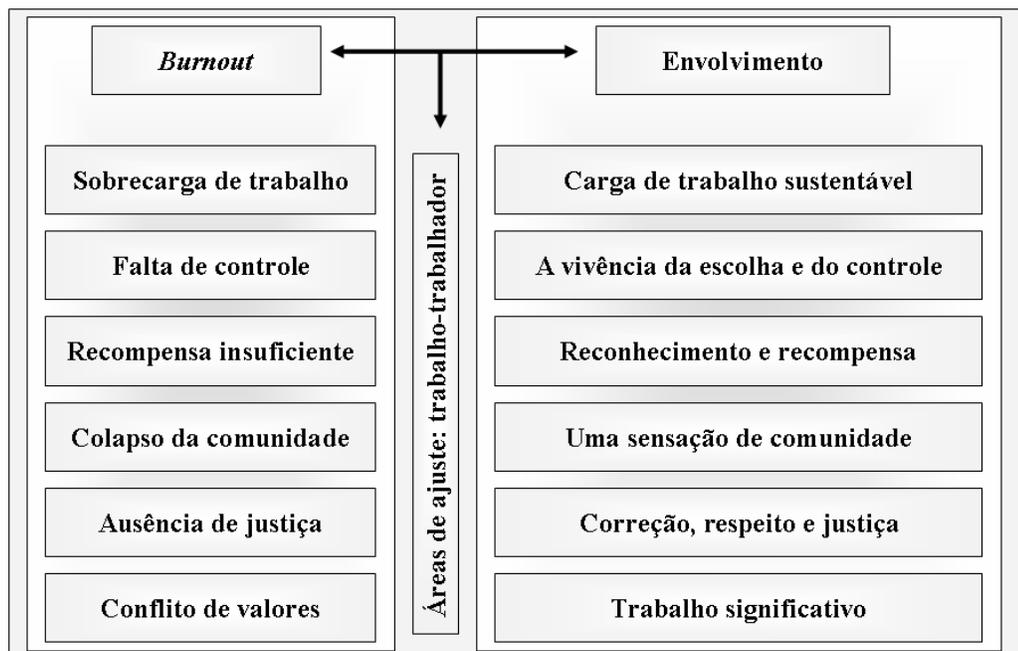


Figura 4. Representação gráfica da relação das áreas de ajuste entre trabalho-trabalhador no *continuum burnout*-envolvimento.

Fonte: elaborado pela autora deste trabalho.

Com base no levantamento teórico a respeito das dimensões que envolvem o *burnout*, não se deve desconsiderar a contraposição do *burnout* com o envolvimento do trabalhador. Portanto, é importante destacar que existem seis áreas de ajuste do trabalhador-trabalho – descritas na figura 4 – que permeiam o estado de envolvimento-*burnout* e que essas áreas não devem ser desconsideradas em situações de pesquisas.

Burnout, na atualidade, é o ator principal do contexto de trabalho em razão dos prejuízos que ele acarreta, tanto para o trabalhador quanto para a organização. Os prejuízos apresentam-se na forma de altos gastos para ambas as partes envolvidas no processo, desencadeando sintomas físicos, psíquicos e sociais responsáveis pelos prejuízos. Para compreender melhor como o *burnout* prejudica o trabalho e sua organização, o próximo tópico trata desses sintomas.

1.3 Síndrome de *burnout*: sintomas

Segundo Battle (1981), Borland (1981), Stout e Willians (1983), Dailey (1985), França (1987), Barona (1996), Gil-Monte e Peiró (1997), Benevides-Pereira (2002) e Sousa e Mendonça (2006), os sintomas do *burnout* podem ser divididos em quatro categorias:

a) físicos – sensação de fadiga (constante e progressiva), distúrbios do sono, dores (musculares, no pescoço, no ombro e dorso), perturbações gastrointestinais, baixa resistência imunológica, astenia, cansaço intenso, cefaléia, transtornos cardiovasculares;

b) psíquicos – falta de concentração e atenção, diminuição da memória e da capacidade de tomar decisões, idéias fixas, fantasiosas ou delírios de perseguição, obsessão por determinados problemas, sentimento de alienação e impotência, labilidade emocional, e impaciência;

c) emocionais – perda de entusiasmo e alegria, desânimo, ansiedade, depressão, irritação, pessimismo e baixa auto-estima;

d) comportamentais – perda do interesse para o trabalho e/ou lazer, de iniciativa, isolamento, lentidão no desempenho das tarefas, comportamento menos

flexível, absenteísmo, aumento no consumo de bebidas alcoólicas, fumo, drogas e aumento da agressividade.

Carvalho (em entrevista concedida à Rodrigues, 2005), psiquiatra do grupo de Interconsultas do Instituto de Psiquiatria da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo (USP), com base em um estudo sobre o *burnout*, especifica que essa síndrome surge de maneira lenta e gradual, confirmando as três dimensões propostas por Maslach (1981) – exaustão emocional, cinismo e ineficácia. Para essa autora, a vítima do *burnout* pode ser identificada após um período de três meses em estado de estresse crônico, originado pelo trabalho.

Carvalho (em entrevista concedida à Rodrigues, 2005) descreve as três dimensões do *burnout*, destacando os sintomas de cada uma. Para ela, no primeiro momento, além de o indivíduo perceber que o seu trabalho exige dele mais do que ele pode oferecer, ele se sente cansado, sofre de insônia e ansiedade, perde o poder de concentração e aumenta o seu estado de irritação. Esses sintomas levam a brigas sem motivo aparente. Ainda nesse estágio, o indivíduo adquire sintomas psicossomáticos, que variam de acordo com o órgão de choque de cada um, como por exemplo, sudorese, transtornos gastrointestinais, enxaquecas, taquicardias, dentre outros.

Em um segundo momento, além da despersonalização, surgem algumas mudanças comportamentais significativas, como ironia, fingir que não está ouvindo e isolamento. Pode ocorrer, também, a irritabilidade, que evolui para agressividade doméstica. Normalmente, nessa etapa, o indivíduo busca apoio em substâncias psicoativas, como álcool, cigarros, e até mesmo alimentação, pode tornar-se um obeso ou até mesmo dependente químico.

No terceiro momento, é a fase mais grave, o trabalhador ausenta-se do serviço, não se preocupa mais com a higiene pessoal, aumenta o seu grau de agressividade e de dependência química, a família passa a ser desrespeitada. Nessa etapa, o sujeito pode até mesmo cometer suicídio, em razão da total falta de perspectiva de vida.

Para que se compreenda melhor o fenômeno *burnout*, diversos teóricos, como os já citados, empenham-se no desenvolvimento de pesquisas que abordam o tema. No entanto, diversos estudos retratam de forma diferente os modelos teórico-metodológicos que embasam tais pesquisas. Este é, portanto, o assunto do próximo tópico desta dissertação.

1.4 Modelos teórico-metodológicos e características do *burnout*

O *burnout* tem sido estudado em diferentes abordagens teórico-metodológicas, a saber: clínica, sociopsicológica, organizacional e sociohistórica. A figura 5, foi montada a partir de dados dos livros de Codo (1999) e de Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004), e apresenta as abordagens teórico-metodológicas do *burnout* e suas características.

Abordagens	Características
Perspectiva Clínica	Freudenberger, em 1974 (citado por Codo, 1999; Codo, Soratto & Vasques-Menezes, 2004) volta-se para o estudo da etiologia, sintomas, evolução clínica e tratamento para o <i>burnout</i> , isto é, adota a perspectiva clínica. Freudenberger considera o <i>burnout</i> um estado de exaustão, consequência de um trabalho extenuante que, muitas vezes, impossibilita a satisfação das próprias necessidades do profissional, a qual poderia levá-lo a depressão ou até mesmo ao suicídio.
Perspectiva sociopsicológica	Maslach e Jackson (1981) afirmam que a <i>síndrome de burnout</i> é como o estresse laboral que leva ao tratamento mecânico do cliente. Em seus estudos, eles apontam o ambiente laboral como base das variáveis produtoras de <i>burnout</i> , cujas características aparecem relacionadas ao trabalho que o sujeito desenvolve. Pode aparecer como uma reação à tensão emocional crônica gerada pelo contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente, em atividades que requerem grande responsabilidade do profissional e permanente atenção no trato com seus pares.
Perspectiva Organizacional	Cary Cherniss (1980, citado por Codo, 1999; Codo, Soratto & Vasques-Menezes, 2004), argumenta que a <i>síndrome de burnout</i> se apresenta como forma de adaptação negativa, podendo atingir tanto o seu local de trabalho, quanto a sua própria família. Para Cherniss, o <i>burnout</i> é composto de sintomas que representam respostas possíveis a um trabalho estressante, frustrante ou monótono, ou seja, o <i>burnout</i> é desencadeado pelas características organizacionais. O autor destaca que existe diferença entre <i>burnout</i> e alienação. Para ele, a alienação leva à diminuição da liberdade do <i>sujeito</i> para finalizar sua tarefa; no caso da <i>síndrome</i> , a situação inverte-se: o <i>sujeito</i> tem liberdade de ação, mas pesa sobre ele uma tarefa impossível de ser realizada.
Perspectiva sociohistórica	Seymour Sarason (1983, citado por Codo, 1999; Codo, Soratto & Vasques-Menezes, 2004) considera a falta de condições sociais satisfatórias para despertar o interesse de uma pessoa ajudar a outra como o empecilho para manter o comprometimento no trabalho de servir aos demais. Assim, para Sarason, o atual modelo de sociedade, baseado em valores individuais, é o ponto determinante para o aparecimento do <i>burnout</i> , ou seja, o <i>burnout</i> contém características pessoais e/ou organizacionais.

Figura 5. Abordagens teórico-metodológicas do *burnout* e suas características.

Fonte: Sousa e Mendonça (2006).

Conforme se observa nas abordagens teórico-metodológicas citadas na figura 5, falta consenso dos autores ao referirem-se à síndrome de *burnout*, o que demonstra que ainda existem muitos pontos de divergências que envolvem tal construto.

Segundo explicitado na referida figura, a perspectiva sociopsicológica é a mais abrangente, pois enfatiza o estudo sobre o *burnout* em três dimensões: exaustão emocional, cinismo e ineficácia. Ela focaliza o ambiente de trabalho, as características relacionadas ao trabalho, e enfatiza as reações emocionais crônicas geradas pelo contato direto com outros seres humanos e que requerem grande responsabilidade profissional. Ademais, a abordagem sociopsicológica abrange os aspectos objetivos, subjetivos e organizacionais relacionados ao *burnout*.

Em contrapartida, a abordagem clínica, enfoca a etiologia visando o tratamento individual e não o processo como um todo (nos aspectos objetivos, subjetivos e organizacionais). Na perspectiva organizacional, o foco volta-se mais para a organização em si do que para o trabalhador, e desconsidera os aspectos individuais do processo. Nesse caso, objetiva analisar os antecedentes e as conseqüências da síndrome para a organização, excluindo o ser humano.

Por último, a abordagem sociohistórica está mais focada no sujeito histórico e enfatiza a dialética entre os *valores* individuais e organizacionais. Essa abordagem critica as influências do modelo atual de sociedade que prioriza os valores individuais. Ainda, nessa abordagem, o *burnout* aparece como fruto dessa dialética, apresentando incongruência entre valores organizacionais e valores individuais. No entanto, ela se restringe somente a estudos na dimensão dos valores e desconsidera as demais.

Tamayo e Tróccoli (2002a), após rigorosa revisão da literatura, apresentaram 6 abordagens teórico-metodológicas que embasam os estudos sobre a síndrome do *burnout*: sobrecarga emocional, processo virulento, questão existencial, falta de reciprocidade, desajuste entre pessoas e trabalho, e reflexo da falta da auto-estima. Essa categorização é apresentada na figura 6.

Abordagens	Características
Sobrecarga emocional	O <i>burnout</i> é um processo seqüencial que se inicia com a exaustão, depois passa pela despersonalização chegando finalmente à diminuição da realização pessoal (Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Maslach, 1993).
Processo virulento	O <i>burnout</i> surge quando o indivíduo trabalha continuamente em condições precárias, o que o leva à perda de controle e autonomia, diminuindo assim, sua auto-imagem, e o conduz a sentimentos de irritabilidade e fadiga e conseqüentemente ao distanciamento do trabalho estressante (Golembiewsky, Munzenrider & Carter, 1993).
Questão existencial	O <i>burnout</i> é tido como estados de exaustão física, emocional e mental, causados pela discrepância entre as expectativas e a vivência do indivíduo no seu trabalho. O indivíduo não extrai de seu trabalho um sentido existencial (Pines & Aronson, 1988; Pines, 1993).
Falta de reciprocidade	O <i>burnout</i> baseia-se na teoria da equidade (reciprocidade) e no contrato psicológico, e o <i>burnout</i> pode desenvolver se em decorrência do contexto social de trabalho e dos processos de troca interpessoais e organizacionais (Schaufeli, Van Dierendonck e Gorp, 1996).
Desajuste entre pessoas e trabalho	O <i>burnout</i> é percebido no nível organizacional e é entendido como resultado de um desequilíbrio crônico em que o trabalho exige além do que o trabalhador pode dar e dá menos do que o laborador precisa ganhar (Maslach & Leiter, 1997).
Reflexo da falta da auto-estima	O <i>burnout</i> é conseqüência de uma vivência de um sentimento de fracasso (Chernis, 1993).

Figura 6. Abordagens teórico-metodológicas do *burnout* e suas características segundo Tamayo e Tróccoli.

Fonte: Sousa e Mendonça (2006).

Para Tamayo e Tróccoli (2002a), as perspectivas que antecedem o *burnout* surgem de maneira seqüencial e estão distribuídas nas três dimensões: exaustão,

despersonalização e ineficácia, e além disso, estão ligadas às condições de trabalho, às realizações pessoais, à injustiça organizacional e à auto-avaliação. Conforme descrito na figura 6, Tamayo e Tróccoli (2002a) descrevem as perspectivas *sobrecarga emocional e desajuste entre pessoa e trabalho*, da mesma forma que Codo (1999), e Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) descrevem-na como sociopsicológica .

Embora os estudos sobre o *burnout* apresentem resultados controversos, respaldados por diferentes abordagens teórico-metodológicas e diferentes perspectivas que levam ao *burnout*, os autores concordam com a importância desse construto para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e para a eficácia das organizações de trabalho.

O próximo tópico deste capítulo aborda questões relativas ao *burnout* e ao educador, com a intenção de integrar o sujeito da presente pesquisa ao construto estudado.

1.5 O *burnout* e o educador

Ao lembrar-se de uma função nobre, logo se cogita da educação, pois sem ela a evolução da humanidade não aconteceria. Entretanto, ao conceber as condições físicas, psicológicas e sociais que envolvem o trabalho do educador no Brasil, se encontram diversas dificuldades que permeiam esse espaço. Algumas delas podem ser citadas: dificuldades financeiras, exigências de qualificações necessárias para desempenhar a tarefa docente, sobrecarga de trabalho incluindo o realizado em casa, convivência com alunos e colegas de trabalho que, às vezes, são problemáticos, dentre outras. Essas dificuldades levam ao desgaste físico, psicológico e social para o

professor, que muitas vezes, desenvolve patologias, como o estresse ocupacional e o *burnout*.

Assim como em qualquer outra atividade, o *burnout* atinge diariamente o educador e a educação, e até mesmo professores altamente motivados. O *burnout* ocorre quando os docentes reagem ao estresse – esgotamento pessoal com interferência na vida do indivíduo e não necessariamente na sua relação com o trabalho (Maslach & Leiter, 1999; Codo & Vasques-Menezes, 2000).

Codo (1999) compreende que, para exercer a função de educador, a relação afetiva positiva do professor com o aluno é obrigatória, e sua efetivação, um pré-requisito para a aprendizagem. Para esse autor, quem trabalha com a educação utiliza-se da empatia estabelecida com o aluno para conquistar-lhe a atenção e o interesse para o conhecimento que pretende abordar. Essa conquista envolve um enorme investimento de energia afetiva e, mediante o estabelecimento de vínculos afetivos, ocorre o processo ensino-aprendizagem. O esforço empreendido pelos professores, profissionais que se dividem no exercício de suas atividades, e que atuam em funções diversificadas, turmas diferentes, períodos distintos, com alunos com problemas diversos, pode tornar-se maior do que eles podem suportar.

Para Codo e Vasques-Menezes (2000), a impossibilidade de cumprir as exigências impostas no trabalho pode impedir o professor de fazer o que deveria, isto é, realizar seu trabalho e realizar-se nele. O acúmulo de afazeres na atividade docente e a responsabilidade de um Serviço de Orientação Educacional podem com o tempo, exceder as condições físicas e psicológicas de alguns profissionais.

Codo (1999) entende a *síndrome de burnout* em professores como um conceito multidimensional, que pode ser definido como:

Síndrome da Desistência do Educador. Um homem, uma mulher, cansados, abatidos, sem mais vontade de ensinar, um professor que desistiu. (...) Será que este profissional não percebe a importância do seu trabalho na formação de nossos filhos? Não. Muitas vezes não percebe mesmo. Será que não é capaz de envolver-se, emocionar-se por seu trabalho? Não, muitas vezes *não é capaz mesmo* (p. 237).

De acordo com Codo; Codo e Vasques-Menezes (1999, 2000), o *burnout* envolve os professores nas três dimensões – exaustão emocional, cinismo e ineficácia, o que o faz se sentir desgastado, drenado, desmotivado. É muito difícil para o educador desistir de sua dedicação ao ensino, abandonar a profissão, pois o trabalho educacional lhe propicia (ou deveria propiciar) outras recompensas que não as monetárias.

O *burnout* gera a tendência de uma *evolução negativa* no trabalho, afeta a habilidade profissional e a disposição de atender às necessidades dos estudantes. Além disso, o contato e o relacionamento com as pessoas envolvidas no processo como receptoras do trabalho do professor – os alunos – ficam prejudicados, além de provocar também transtornos no relacionamento com o docente, pessoal técnico-administrativo, enfim, toda a organização escolar.

Na pretensão de abarcar algumas pesquisas desenvolvidas sobre os antecedentes do *burnout*, o próximo tópico expõe alguns estudos e seus respectivos autores, mostrando a amplitude dimensional que envolve o tema.

1.6 Antecedentes do *burnout* em professores

Diversos pesquisadores vêm desenvolvendo pesquisas na tentativa de encontrar meios para prevenção do *burnout* em professores. No entanto, os trabalhos

ainda percorrem uma trajetória restrita, e os antecedentes estudados ainda são poucos: condições de trabalho, variáveis sociodemográficas e validação de escalas.

Faber (1991, citado por Carlotto, 2002), referiu-se às variáveis sociodemográficas, demonstrando que os professores do sexo masculino estão mais vulneráveis ao *burnout* que os do sexo feminino. Maslach (1982, citada por Carlotto, 2002), em um estudo anterior sobre as variáveis sociodemográficas, postula que a idade aparece como antecedente ao *burnout*, evidenciando que professores com menos de quarenta anos de idade apresentam maior risco da incidência do *burnout*. Esses estudos estão representados em um só modelo na figura 7.

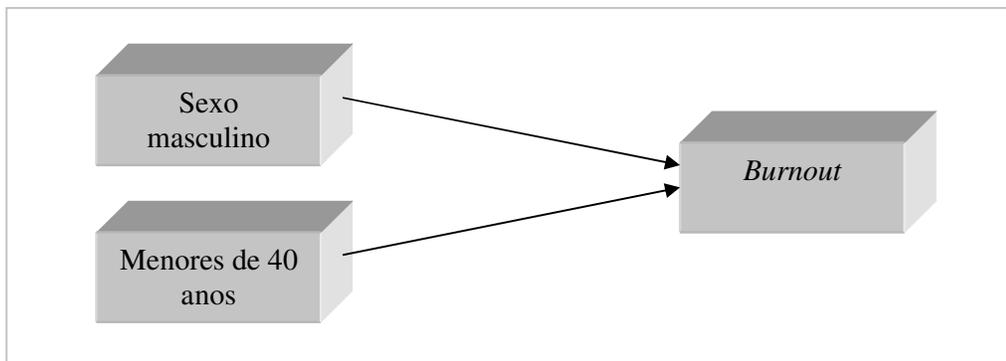


Figura 7. Representação gráfica dos estudos relacionada às variáveis sociodemográficas e ao *burnout*.

Fonte: Modelo baseado nos estudos de Faber (1991) e Maslach (1982).

Os estudos de Faber (1991) e Maslach (1982) apontam mais um questionamento a ser feito: será que realmente a idade ou o sexo influenciam no desenvolvimento do *burnout*? Será que esses estudos tiveram prosseguimentos e confirmaram essa relação? Quando Faber (1991, citado por Carlotto, 2002) supõe que o sexo masculino pode apresentar maior propensão para o *burnout*, em virtude de sua pouca flexibilidade e abertura para lidar com pressões presentes na profissão, pergunta-se: será que atualmente, em que tanto os homens quanto as mulheres são

exigidos em sua flexibilidade, o homem não aprendeu ainda a lidar com situações de pressões? Maslach (1982, citada por Carlotto, 2002) explica a maior incidência do *burnout* em professores mais novos por eles terem que aprender a lidar com as demandas do trabalho e se apresentarem inseguros na profissão. No entanto, é melhor comparar o *burnout* com o tempo de serviço do que a idade, visto que a insegurança está mais relacionada ao tempo de serviço e com o tipo de personalidade, e ainda, deve-se lembrar que alguns profissionais se formam mais velhos também.

Schwab e Iwanicki (1982, citados por Carlotto, 2002), em uma pesquisa, constataram que o nível de ensino em que o profissional atua aparece como desencadeador do *burnout*. Portanto, professores que atuam no ensino fundamental e médio apresentam índices mais significativos no desenvolvimento da síndrome, quando comparados com os do ensino infantil. Em outra pesquisa, Friedmam (1991, citado por Carlotto, 2002) investigou os antecedentes do *burnout* e encontrou que quanto maior a experiência do professor, menores são os níveis de ocorrência da síndrome. Os estudos de Schwab e Iwanicki (1982, citados por Carlotto, 2002) e de Friedmam (1991, citado por Carlotto, 2002) estão apresentados na figura 8.

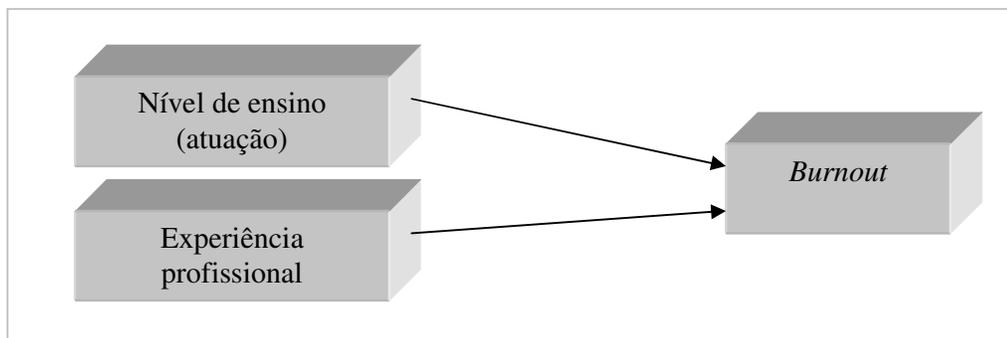


Figura 8. Categorias estudadas em relação à síndrome de *burnout*.

Fonte: Modelo baseado nos estudos apresentados por Schwab e Iwanicki (1982) e Friedmam (1991).

As pesquisas de Schwab e Iwanicki (1982, citados por Carlotto, 2002) e de Friedmam (1991, citado por Carlotto, 2002) avançaram nos aspectos que envolvem os antecedentes relacionados às variáveis sociodemográficas, pois levaram em consideração o tempo de atuação dos profissionais e a intensidade de exigência de aprendizado do profissional em questão.

Em 1989, Burke e Greenglass (citados por Carlotto, 2002) ampliaram os estudos sobre os antecedentes do *burnout* e apontaram como causa do *burnout* a falta de suporte social. Nos estudos de Burke, Greenglass e Schwarzer (1996, citados por Carlotto, 2002), foram configuradas as relações aluno-professor como antecedentes do *burnout*.

Segundo os estudos desenvolvidos por Faber (1991, citado por Carlotto, 2002), Wisniewski e Garginho (1997, citados por Carlotto, 2002), os antecedentes da síndrome de *burnout* estão relacionados com a formação inadequada que o professor recebe para lidar com as situações de ensino, escola e cultura institucional.

Codo e Vasques-Menezes (2000), em suas pesquisas teóricas, apontaram como antecedentes ao *burnout* os conflitos entre afeto e razão, relações sociais e controle do meio. Para esses autores o conflito entre afeto e razão continua surge em decorrência da ordem dinâmica psicossocial (os processos que envolvem o mundo psicológico e social) do trabalho e da própria inserção da natureza objetiva do trabalho na organização capitalista. As relações sociais apresentam-se como antecedentes do *burnout* quando há falta de confiança no professor e quando o professor perde o controle do seu meio, e passa a vivenciar o sofrimento.

O estudo desenvolvido por Codo e Vasques-Menezes (2000) apresenta aspectos que devem ser investigados, pois não foi retratado nenhum estudo empírico sobre as questões apontadas como preditoras do *burnout* em professores.

Carlotto (2002, 2004), pesquisadora brasileira, desenvolveu diversos estudos sobre o *burnout*, em professores da Região Sul do Brasil. Em suas pesquisas, ela utilizou a abordagem sociopsicológica postulada por Cristina Maslach (1981) e para desenvolver os estudos empíricos usou o MBI para mensurar o *burnout* em suas três dimensões (exaustão, cinismo e ineficácia).

Em um estudo teórico, Carlotto (2002) fez um levantamento sistematizado sobre o *burnout*. A autora buscava modelos explicativos para o desenvolvimento do *burnout* e identificou suas principais causas e conseqüências para os professores e para as instituições de ensino. Para tanto, seguiu a combinação de fatores estabelecida por Faber (1991): individuais, organizacionais e sociais. O levantamento indicou que a combinação desses fatores produz uma percepção de baixa valorização profissional, o que resulta no *burnout* (figura 9). Esse estudo confirmou a existência de processos individuais, organizacionais e sociais envolvendo o professor em situação de trabalho e que a abordagem teórico-metodológica sociopsicológica é a que melhor explica o conceito de *burnout*.

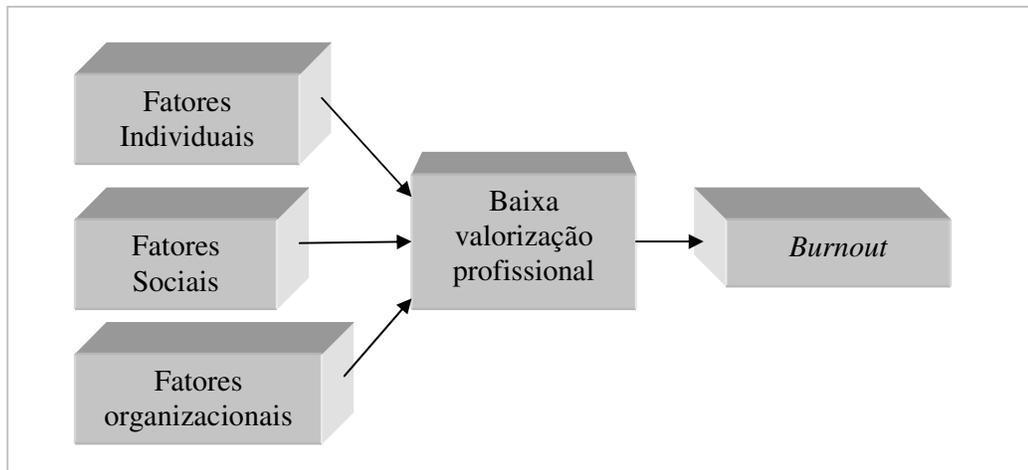


Figura 9. Modelo teórico dos processos individuais, organizacionais e sociais.

Fonte: Modelo baseado nos estudos de Carlotto (2002).

Em outro estudo, Carlotto (2004) desenvolveu uma pesquisa com 280 professores universitários de uma universidade particular de Porto Alegre-RS, Brasil. O objetivo da pesquisa era encontrar associação entre as dimensões de *burnout* (exaustão, cinismo e ineficácia) e as características de cargos que constituem a motivação no trabalho. Os resultados apontaram que a exaustão emocional associou-se com identificação com a tarefa, com a autonomia e com o potencial de motivação do cargo. O cinismo associou-se com o significado e identificou-se com tarefa, autonomia e potencial motivacional do cargo. A ineficácia associou-se com o significado da tarefa, autonomia, *feedback* do cargo e potencial motivacional. Esses resultados reforçam que as condições de trabalho se apresentam como variáveis importantes para manutenção de bem-estar psicológico do professor, o que corrobora para a manutenção da sua saúde psicológica.

Em um estudo epidemiológico descritivo, de corte transversal pesquisando o nível do *burnout* em 195 professores de escolas particulares de Porto Alegre-RS,

Carlotto e Palazzo (2004) não encontraram níveis significativos que apontassem a existência de alguma das dimensões do *burnout*, embora a exaustão aparecesse de forma marginalmente significativa. Esses resultados fizeram que as autoras propusessem atividades preventivas do *burnout* para esses professores.

Essas pesquisas, no entanto, não atingiram proporções que permitem a generalização de seus resultados, pois se trata de uma amostra direcionada a uma população brasileira privilegiada. Requer-se, portanto, ampliação desse tipo de investigação para confirmação dos resultados em populações de diferentes regiões brasileiras.

Paralelamente às pesquisas já relatadas, Carlotto e Câmara (2004) avaliaram a fidedignidade e a validade do construto do *Maslach burnout inventory* (MBI) – instrumento desenvolvido por Maslach, 1981, em suas três dimensões – exaustão, cinismo e ineficácia – em amostras de 563 professores de rede particular de Porto Alegre-RS. Constataram-se níveis satisfatórios de consistência interna.

Essa revisão teórica sugere que o *burnout* ocorre quando certos recursos pessoais estão esgotados, ou se configuram inadequados para atender às demandas, ou mesmo não as proporcionam, por falta de estratégias adequadas de enfrentamento, e pela inexistência de retornos esperados.

Este estudo, portanto, pretende saber se o *burnout* realmente pode ser predito pela percepção de justiça e se o comprometimento organizacional afetivo medeia a relação, aumentando o grau de predição do *burnout* nos professores universitários.

Diante da necessidade de construção de um arcabouço teórico consistente que justifique e explique o modelo teórico que este estudo pretende testar, o próximo

capítulo apresenta estudos sobre a variável independente *percepção de justiça organizacional*.

CAPÍTULO 2

JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

Os estudos sobre o tema *justiça* foram desenvolvidos por grandes filósofos, da antiguidade, assim como Platão (428-348 a. C.) e Aristóteles (38-322 a. C.). Embora a época dos grandes filósofos tenha seu lugar de destaque na história que retrata o tema *justiça*, nesta pesquisa, são apresentados os estudos que priorizam essa temática no âmbito da psicologia social. Para tanto, retoma-se o construto *justiça* a partir da década de 1960, período em que a psicologia social se interessou pelo tema *justiça organizacional*, na tentativa de compreender as diversas facetas que permeiam as questões que vinculam a justiça aos aspectos da psicologia organizacional. Compreende-se por justiça organizacional a aplicada aos ambientes organizacionais, em que se focam as percepções de justiça permeando as relações trabalho-organização (Assmar, Ferreira & Souto, 2005).

Assim, o presente capítulo reporta-se aos estudos que se apresentam como referência na psicologia, para retratar os estudos sobre a justiça. O objetivo deste capítulo é fornecer amparo teórico para responder às questões empíricas deste estudo. Para tanto, divide-se em tópicos sistematizados, que indicam a trajetória dos estudos desenvolvidos desde 1961, quando Homans apresentou à sociedade cultural e científica sua teoria sobre equidade.

2.1 Justiça nos anos 1960: equidade e iniquidade

Homans (1961) foi o primeiro teórico a estudar justiça com enfoque nos resultados, ou justiça distributiva – teoria da equidade (Adams, 1965). O autor solidificou os estudos sobre a justiça no âmbito da psicologia, embora fosse sociólogo. Para Homans (1961), o termo justiça distributiva refere-se à distribuição de recompensas feitas de forma proporcional às contribuições de cada um. Para Assmar, Ferreira e Souto (2005), a justiça das distribuições enfatiza as distribuições de recursos positivos ou negativos, no âmbito dos bens, das promoções, serviços, sanções disciplinares, dentre outros.

Deutsch (1985) sistematiza a teoria de Homans e a descreve em duas proposições. A primeira designa a justiça distributiva como privação relativa, e a segunda, como vantagem relativa. A privação relativa aplica-se ao sujeito que se vê em situação desvantajosa, ao perceber que recebe menos do que um outro. A segunda, a vantagem relativa, ocorre quando existe uma situação em que o indivíduo se sente privilegiado, pois percebe que recebe mais do que merece ou que esperava receber. Os estudos de Homans segundo Deutsch (1985) trafegam na esfera da percepção de vantagens e desvantagens.

Com base nos estudos de Homans, em 1963, Adams afirmou que, nos relacionamentos sociais, os indivíduos *pesariam* seus investimentos e retornos pela proporção. Inaugurou, assim, a teoria da iniquidade. Adams (1965) ressaltou as conseqüências da ausência da equidade nas relações de troca dos seres humanos. Para ele, a percepção da iniquidade gera tensão – culpa ou raiva, dependendo do caso em questão – e leva o indivíduo a desequilíbrios comportamentais, que têm o objetivo de minimizar ou eliminar suas tensões. Assim, os indivíduos, diante de uma situação de iniquidade, utilizam inúmeros mecanismos psicológicos para alcançar a

redução da tensão que a injustiça lhe fez sentir. Busca-se, portanto, a equidade ou no mínimo, a redução da iniquidade (Assmar & Ferreira, 2004; Assmar, Ferreira & Souto, 2005).

Autores como Deutsch (1985), Levental (1980) e Paz (1992) questionaram a concepção simplista unidimensional da justiça, o que fez que surgisse um movimento crítico da teoria de Homans (1961) e Adams (1965). Segundo os críticos, aceitar que existe apenas a perspectiva unidimensional da justiça baseada na equidade significa acreditar que o homem (sujeito) só se importa com os resultados das tomadas de decisões de alocação de resultados e não com os meios usados para determinar os resultados, ou a forma como são tratados (Cropanzano & Randall, 1993). Ademais, seria acreditar que prevalece “o modelo do homem econômico, egoísta e motivado por auto-interesse, que só se preocupa em maximizar suas recompensas” (Assmar, Ferreira & Souto, 2005, p. 445).

Assim, devem-se citar as questões que levaram os estudiosos a questionar o aspecto da unidimensionalidade da justiça. Portanto, o próximo tópico deste capítulo assinala as críticas que levaram o tema *justiça* a ser pesquisado nos aspectos de sua multidimensionalidade.

2.2 As críticas sobre as teorias *equidade e iniquidade*

Na busca incessante de responder às questões que envolvem o construto *justiça*, pesquisadores buscam embasamentos teóricos diversos, repletos de críticas, reformulações, concordâncias e refutações, mas visando o crescimento científico e o aprimoramento desse saber.

Deutsch (1985), em seus estudos, criticou a limitação do foco unidimensional – da equidade e da iniquidade – e se voltou para pesquisas que

retratam a justiça em sua multidimensionalidade. Passou então a levar em consideração os sistemas interacionais que envolvem os indivíduos. Em suas palavras:

A abordagem de justiça tem sido muito psicológica e insuficientemente sociológica; isto é, ela focalizou o indivíduo, ao invés de a interação social, na qual a justiça emerge. A justiça emerge do conflito: os procedimentos e valores que definem a justiça desenvolvem-se através da negociação entre partes conflitantes. A maior parte do trabalho atual sobre justiça ignora a relação entre conflito e justiça e o processo pelo qual a justiça é negociada (Deutsch, 1985, p. 100).

Assim como Deutsch (1985), outros estudiosos criticaram as teorias unidimensionais. Paz (1992), por exemplo, em seus estudos sobre a teoria da equidade, demonstrou que o modelo estudado por Homans (1961, 1963) identifica importantes processos psicológicos e as variáveis que os causam. No entanto, para ela, a teoria da equidade apresenta-se limitada por não apresentar a compreensão analítica dos processos psicológicos. De acordo com Rodrigues, Assmar e Jablonski (2000), Homans não tornou totalmente precisos os fundamentos teóricos relacionados à justiça, impossibilitando o estabelecimento de condições de testagem empírica sobre esse tema.

Da mesma forma, Paz (1992), criticou a teoria da equidade, e, em um texto escrito posteriormente (1999), apresentou críticas a alguns aspectos da teoria da iniquidade. Em relação a essa teoria, Paz (1999) afirma que a proposta de Adams (1965) apresenta

a dinâmica de interação social extremamente limitada da proposta, o desprezo do aspecto da interação na relação de troca e não consideração

da negociação e barganha como influenciadores da concepção de equidade pelas partes envolvidas e a concepção unidimensional da justiça (p. 274).

Apesar das críticas, não houve perda da representatividade da iniquidade, pois os estudos mantêm a iniquidade, como uma das dimensões estudadas, como referência no desenvolvimento teórico da justiça organizacional em trabalhos atuais.

Portanto, foram ampliados os estudos sobre a iniquidade e se acrescentaram pesquisas sobre os impactos da percepção de justiça no desempenho produtivo de pequenos grupos. Surgiram então, estudos que contemplam a multidimensionalidade do construto justiça.

2.3 A multidimensionalidade da percepção de justiça

Como qualquer teoria em desenvolvimento, o estudo sobre o construto *justiça* intensificou-se e diversos estudiosos buscaram respostas para melhor compreensão dos aspectos que envolvem o indivíduo e seu comportamento permeado por percepções de justiça, ou não.

Assim, na década de 1970, os estudos tomaram dois rumos, voltados para os antecedentes e para os conseqüentes da justiça. O primeiro buscava “a compreensão dos critérios de alocação de recompensas percebidas como justas”, e o segundo visava identificar o “impacto da distribuição dessas recompensas sobre o desempenho dos grupos em tarefas predeterminadas” (Siqueira & Gomide Jr., 2004 p. 322).

Gomide Jr. (1999, 2001) e Siqueira e Gomide Jr. (2004), realizaram pesquisas sobre as perspectivas antecedentes e conseqüentes da justiça e utilizaram a definição de justiça com base em três princípios de alocação de recompensas

propostos por Deutsch (1975): o da proporcionalidade, o da igualdade e o da necessidade. Conforme o primeiro princípio, as recompensas devem ser distribuídas de acordo com o empenho, esforço, ou efetiva participação de cada um no seu trabalho. De acordo com o princípio da igualdade, os ganhos e os prejuízos devem ser distribuídos igualmente. E, segundo o princípio das necessidades, os indivíduos devem perceber as recompensas de acordo com as necessidades pessoais de cada um.

Paz (1992) acrescentou aos princípios de alocação de recompensas propostos por Deutsch (1975), mais três outros: o da reciprocidade, o da responsabilidade e o do comprometimento. O princípio da reciprocidade refere-se à possibilidade de negociação, barganha ou troca de recompensas; o da responsabilidade diz respeito à responsabilidade social do alocador de recompensas em considerar as necessidades e o bem-estar dos recebedores; e o do comprometimento, refere-se às recompensas distribuídas de acordo com a forma de comprometimento dos trabalhadores com o trabalho.

Os estudos sobre os princípios de alocação de recompensa levaram os pesquisadores ao seguinte consenso: o critério de distribuição com maior capacidade de explicação do desempenho do trabalhador é o da equidade. Este critério levou os pesquisadores da década de 1980 a concentrarem suas pesquisas em aspectos do desempenho relacionados à justiça distributiva no trabalho. Assim, as pesquisas buscavam a relação que a justiça estabelece com rotatividade, absenteísmo, satisfação e comprometimento organizacional. Provou-se a existência de uma correlação positiva entre a justiça distributiva e o critério da equidade (Siqueira & Gomide Jr., 2004).

Dittrich e Carrel (1979), concluíram em suas pesquisas, que a percepção da iniquidade na distribuição de recompensas é a que melhor explica o alto nível de rotatividade e o elevado número de faltas dos trabalhadores nas organizações.

Com o desenvolvimento dos estudos sobre a justiça, as abordagens unidimensionais de Homans (1961) e Adams (1965) – da equidade e da iniquidade – foram inseridas nos estudos de Deutsch (1975), como uma dimensão a ser estudada. Constatou-se então que os aspectos unidimensionais se apresentam incapazes, por si só, de explicar e prever de forma completa as reações das pessoas à injustiça percebida, assim, o foco da justiça voltou-se para o procedimento (Assmar & Ferreira, 2004). Incluíram-se, portanto, aspectos multidimensionais dos estudos sobre a justiça, e se inseriram nos estudos sobre a equidade, além dos fatores da percepção distributiva – equidade, igualdade e necessidade (Deutsch, 1975) – as dimensões processual (Thibaut & Walker, 1975; Leventhal, 1980) e interacional (Deutsch, 1985; Bies & Moag, 1986).

Os estudos, então, consolidaram as investigações não somente nos aspectos da justiça unidimensional (distributiva), mas também, nos da justiça multidimensional, que foram introduzidos em trabalhos científicos desenvolvidos por: Thibaut e Walker (1975), Leventhal (1980), Deutsch (1985), Bies e Moag (1986), Moorman (1991), Cropanzano e Greenberg (1997), Barling e Phillips (1993), Mikula, Petri e Tanzer (1990), Rego (2000a, 2001, 2003), Mendonça (2003), Mendonça, Pereira, Tamayo e Paz (2003), Assmar e Ferreira (2004), Mendonça, Barreto e Paula (2004), Siqueira e Gomide Jr (2004), Assmar, Ferreira e Souto (2005).

2.4 Justiça de procedimentos

Ainda na busca por respostas que satisfizessem os processos vinculados ao tema *justiça organizacional*, em 1975, Thibaut e Walker acrescentaram a este tema mais uma dimensão para as pesquisas – a *justiça de procedimentos*. Para esses autores, os indivíduos avaliam o que é justo e que não o é de forma diferenciada. Essa avaliação é feita em relação aos procedimentos de tomada de decisão. Assim, os autores investigaram essa temática nos contextos da psicologia organizacional.

Os estudos de Thibaut e Walker (1975) focaram a importância das partes envolvidas nos processos de tomada de decisão, considerados como justos e legítimos. Para os autores, o processo de tomada de decisão só se torna justo e legítimo quando as partes nele interagem, ou seja, se as partes expressam suas opiniões e são ouvidas.

Leventhal (1980) sintetizou os trabalhos que investigavam a percepção de justiça dos procedimentos e superam os estudos de Thibaut e Walker (1975). Ele investigou os critérios procedimentais que faziam que as decisões fossem percebidas como justas e demonstrou que os processos justos apontavam mais do que simplesmente *a voz*, isto é, ser aceito. Dessa forma, chegou a seis critérios que definem se um processo é justo ou não:

- a) as regras e normas devem ser consistentes ao serem aplicadas ao longo do tempo, independentemente a quem são aplicadas;
- b) na tomada de decisão, o responsável deve desconsiderar os vieses e os interesses pessoais;
- c) deve haver transparência na transmissão de informações fornecidas aos envolvidos no processo decisório;

d) os valores e interesses são considerados e devem ter a representatividade dos afetados no processo;

e) deve haver ética no que se refere aos valores morais;

f) deve haver possibilidade de modificação e correção das decisões injustas.

Esses critérios, dentre outros possibilitam a manutenção do *equilíbrio organizacional*⁵. Portanto, os critérios de alocação de recursos apresentados por Leventhal (1980), devem ser considerados nos procedimentos organizacionais, evitando conseqüências inadequadas, como respostas destrutivas dos trabalhadores voltadas para a organização (Assmar & Ferreira, 2004). Segundo Cropanzano e Folger (1989) e Greenberg (1987), quando os trabalhadores percebem que os procedimentos são justos, eles se preocupam menos com resultados injustos e tendem a considerar o injusto como justo.

Como resposta aos estudos feitos por Deustch (1985) e Leventhal (1980), o tema *justiça nas organizações* alcançou lugar de destaque internacional. Deustch (1985) introduziu uma visão sistêmica, que foi essencial para a compreensão desse fenômeno no âmbito das organizações. Conforme Paz (1999), Leventhal (1980) enfatizou o uso de instrumentos valorizando os membros do grupo de trabalhadores.

De acordo com a abordagem sistêmica, a ênfase recaiu sobre a escolha do critério de justiça, conforme o sistema social. Na abordagem que utilizou instrumentos para valorização dos trabalhadores, o enfoque apresentou-se de três formas: a primeira ocorre quando o valor do instrumento de alocação iguala as situações a serem levadas em conta, para decidir os critérios de justiça que seriam

⁵ Trata-se de trabalhador e organização produtivos e saudáveis, ou seja, a corporação, em sua totalidade, apresenta-se saudável, produtiva. Entende-se por corporação saudável, aquela que propicia a saúde organizacional, que é medida por indicadores como índices de produtividade, desempenho, competitividade e lucro, saúde dos trabalhadores, tais como ausência de doenças físicas e mentais, fadigas, absenteísmo, reações emocionais, como estresse, *burnout* (...) (Assmar & Ferreira, 2004).

utilizados; a segunda é aquela que controla os membros do grupo por meio do critério de justiça; e a terceira é a que utiliza o critério de justiça para atrair novos funcionários, ou para impedir que os funcionários competentes se afastem da organização (Paz, 1999).

Na incessante busca pela compreensão do tema justiça em sua integridade, encontram-se na literatura sobre este construto, além de formas de procedimentos justos, as que são aplicadas a esses procedimentos (Bies, 1987). Assim, Bies e Moag (1986) acrescentaram uma nova dimensão aos estudos referentes a esse tema, e o próximo tópico retrata essa nova dimensão.

2.5 Justiça interacional

Os pesquisadores Bies e Moag (1986) desenvolveram o conceito de justiça interacional nos segmentos da justiça organizacional e no aspecto social das práticas empresariais. Portanto, com o pressuposto de que as formas de aplicação dos procedimentos são de grande valia para compreensão da justiça, surgiu a justiça interacional. Para os pesquisadores, a justiça interacional é determinada pelo comportamento interpessoal dos gestores nas relações entre a fonte e o receptor da justiça, relacionada a reações cognitivas, afetivas e comportamentais dirigidas aos gestores. Portanto, quando um trabalhador percebe a injustiça interacional, ele tende a reagir de forma negativa em relação a seu supervisor e não em relação à própria empresa (Bies & Moag, 1986), ou seja, a justiça interacional refere-se ao modo com o qual os procedimentos são postos em prática (Assmar, Ferreira & Souto, 2005).

Quando se fala em justiça interacional, surgem controvérsias referentes ao termo. Para alguns pesquisadores, esse tipo de justiça faz parte da justiça de

procedimentos e, para outros, ela é totalmente independente da justiça procedimental.

De acordo com Moorman (1991), a justiça interacional faz parte da justiça de procedimentos; assim, ele construiu e validou um instrumento de medidas para avaliar a percepção de justiça de procedimentos, e o dividiu em justiça de procedimentos formais e justiça de procedimentos interacionais.

Cropanzano e Greenberg (1997) confirmam a dificuldade de distinguir a justiça processual da interacional. Para eles, essa dificuldade ocorre em virtude de os procedimentos formais e os procedimentos interpessoais comporem conjuntamente, o processo que leva à decisão de alocação de recursos, e por ambas terem conseqüências e correlatos semelhantes, evidenciando correlações altas entre os dois tipos de procedimentos.

Barling e Phillips (1993) afirmam a importância de distinguir a percepção da justiça de procedimentos formais da percepção de justiça de procedimentos interacionais. A primeira refere-se à utilização efetiva dos critérios de recompensas feitas pela organização, e a segunda, ao tratamento honesto e digno dispensado ao trabalhador, por seu superior.

Mikula, Petri e Tanzer (1990) incluem a utilização da justiça interacional, ora na justiça de procedimentos, ora independente dela, e que a escolha – fazendo parte da justiça de procedimentos ou não – deve ser determinada, atendendo às necessidades do pesquisador. No caso de o trabalhador, focalizar, por exemplo, somente as situações sociais de troca, o tratamento interpessoal relaciona-se à implementação dos procedimentos. No entanto, caso se incluísse todos os tipos de tratamento interpessoal que tenham conceitos ligados aos tratamentos dispensados

pelo supervisor, é melhor abordar a justiça interacional como independente da categoria procedimental.

Masterson, Lewis, Godman e Taylor (2000), em seus estudos, encontraram que a percepção da justiça interacional se correlaciona diretamente com as atitudes e comportamentos dos trabalhadores em relação a seus superiores. O relacionamento de troca entre o membro e o líder estabelece a medida da correlação existente. Eles também encontraram, nesses estudos, que a percepção de suporte organizacional mede e constata a percepção de justiça de procedimentos formais, influenciando atitudes e comportamentos em relação à organização.

Diante do exposto, pode-se afirmar que a percepção de injustiça se reflete nos aspectos físicos, psicológicos e comportamentais do trabalhador. Portanto, o próximo tópico refere-se a essa percepção, focando os seus reflexos na saúde do trabalhador.

2.6 Percepção da injustiça organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador

Poucas pesquisas exploraram as implicações da justiça organizacional sobre a saúde dos trabalhadores. Os poucos trabalhos que encontraram relação entre justiça e manifestações de desconforto, não investigaram os efeitos da injustiça organizacional sobre os índices de tensão psicológica (Tepper, 2001).

Fox e Spector (1999) verificaram, em seus estudos, que comportamentos contraproducentes eram vistos como respostas emocionais a condições estressantes. O trabalho de Skarlicki e Folger (1999) demonstrou que a relação entre injustiça e comportamentos retaliatórios evidencia que a raiva pode mediar a relação entre respostas agressivas e sentimento de injustiça. Nos estudos de Zohar (1995), foi

demonstrado que a injustiça pode produzir estresse e levar a resposta emocional desagradável, assim como à resposta de retaliação, demonstrada no estudo, desenvolvido por Mendonça *et al.* (2003).

Cropanzano e Baron (1991) sustentam que a injustiça pode promover emoções que contribuem para respostas que geram conflito no ambiente organizacional, o que foi comprovado por Bies (2001). Em suas pesquisas, o pesquisador (Bies, 2001) pediu aos participantes que descrevessem suas experiências de injustiça, e eles tiveram reações que revelaram significados afetivos, dando respostas carregadas de emoção.

Para Elovainio, Kivimäki, Eccles e Sinerno (2002), as avaliações de injustiça podem intensificar o estresse ocupacional e comprometer a saúde do trabalhador, por três razões, a saber:

a) a injustiça pode afetar o estresse mediante suas relações com os principais preditores psicossociais da saúde dos trabalhadores;

b) a injustiça pode desencadear variações na confiança dos trabalhadores em relação a todos aqueles que tomam decisões importantes para suas vidas e interferem em suas percepções acerca de qualidade do funcionamento social no contexto do trabalho;

c) as avaliações dos procedimentos formais e da justiça relacional mostraram-se positivamente associadas ao ambiente organizacional, a sentimentos de orgulho e auto-estima e se mostraram negativamente relacionadas à raiva, à agressão e ao comportamento social negativo.

Maslach e Leiter (1999) apontam como fator de grande importância para o equilíbrio intrapsíquico do trabalhador a existência da equidade, de forma a gerar respeito e valor como o reconhecimento do trabalhador. Codo e Vasques-Menezes

(2000) apesar de não abordarem diretamente o fenômeno da justiça deixam implícita a importância da percepção de justiça para o professor ao afirmarem que

(...) as pessoas querem ser reconhecidas, querem ver seu esforço valorizado (...) [apresentam em] uma dimensão subjetiva (...) [e] objetiva [dinheiro] (...). Inclusive, do ponto de vista emocional, tocando na auto-estima, no sentimento de realização profissional e na satisfação do trabalho (...). Ser professor hoje deixou de ser compensador, pois além dos salários nada atrativos, perdeu também o “status” social que acompanhava a função poucas décadas passadas (Codo & Vasques-Menezes, 2000, p.16-19).

De acordo com essa hipótese explicativa de Codo e Vasques-Menezes (2000), percebe-se quão importante é os trabalhadores, incluindo os professores, sentirem-se recompensados de acordo com o que julgam merecer (justiça distributiva), mediante procedimentos e de formas justas.

Com base nesses estudos, optou-se, nesta dissertação, pela utilização da abordagem teórico-metodológica que retrata a justiça em seus aspectos multidimensionais, que englobam a percepção de justiça distributiva, processual e interacional. Pretende-se estabelecer a relação do sentimento de injustiça com o desenvolvimento de doenças psicológicas e, no caso deste trabalho, do *burnout*.

Conforme sistematização do tema *justiça organizacional*, a figura 10 apresenta o modelo teórico-metodológico das dimensões da justiça e suas características, que são abordadas neste estudo.

Dimensões	Características
Justiça distributiva	Focaliza-se no conteúdo, ou seja, na justiça dos <i> fins </i> alcançados ou obtidos.
Justiça procedimental	Focaliza-se no <i> processo </i> , isto é, na justiça dos <i> meios </i> utilizados para alcançar tais fins.
Justiça interacional	Relaciona-se: a) ao grau que o superior adota para tratamento digno e respeitador, ao lidar com seus trabalhadores; b) ao grau com que o superior informa e explica, ou justifica, suas decisões, as quais afetam os trabalhadores.

Figura 10. Dimensões da percepção da justiça organizacional.

Fonte: Rego, 2000a, 2000b, 2002.

Cada uma das três dimensões da percepção de justiça é estudada neste trabalho como variável antecedente à síndrome de *burnout* e é mediada pelo comprometimento organizacional do trabalhador. A justiça interacional é tomada neste estudo como variável independente da justiça de procedimentos, por tratar-se de uma pesquisa voltada para conceitos abrangentes nos tipos de tratamentos interpessoais.

Como prosseguimento ao trabalho desenvolvido, o próximo capítulo retrata o tema que aparece como mediador entre a percepção de justiça organizacional e o *burnout* . O comprometimento organizacional, neste trabalho é apresentado como, mediador, pois se considera que um trabalhador comprometido com a instituição pode perceber a injustiça e reagir de forma a intensificar ou minimizar as percepções de justiça. Esta reação do trabalhador pode agravar ou não seu estado de desequilíbrio emocional, fornecendo ou não condições para o desenvolvimento do *burnout* .

Portanto, o próximo capítulo fornece subsídios teóricos para responder a questões relativas a essa temática. Será que o comprometimento organizacional é mesmo um mediador que atua intensificando o desenvolvimento da síndrome de *burnout* em professores universitários? O *burnout* ocorre quando eles se percebem em situação de injustiça? Existe uma dimensão da percepção de justiça que é mais bem mediada pelo comprometimento afetivo nessa relação?

CAPÍTULO 3

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Segundo Bastos (1996), os estudos sobre o comprometimento organizacional são realizados com base em cinco enfoques teóricos: sociológico, instrumental/calculativo, afetivo/atitudinal, normativo e comportamental. Para esse autor, na abordagem afetiva/atitudinal, o comprometimento confunde-se com a identificação que o indivíduo estabelece com a organização.

O presente capítulo inicia-se com a conceituação de comprometimento organizacional e, depois, apresenta suas dimensões, destacando a afetiva que é neste trabalho, considerada a variável mediadora.

3.1 Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional pode ser conceituado como estado psicológico que caracteriza o vínculo que o trabalhador estabelece com a organização (Meyer & Allen, 1991; Allen & Meyer, 1996; Meyer, 1997). Com essa definição, presume-se que trabalhadores mais comprometidos têm menor probabilidade de perceberem estarem sendo injustiçados pela organização. Essa percepção tornam-os menos propícios ao adoecer, pois, não havendo presença de conflitos internos, não há gasto de energia na busca pelo restabelecimento emocional.

De acordo com Becker (1992), o comprometimento é estudado com base em dois aspectos: de acordo com os focos e as bases. Os focos referem-se ao tipo de vínculo que o trabalhador estabelece com a organização – organizacional, profissional, e sindical. Os aspectos de base refletem os motivos que levam esse trabalhador a se comprometer com a organização – afetivo, instrumental e normativo –, conforme apresenta a figura 11.

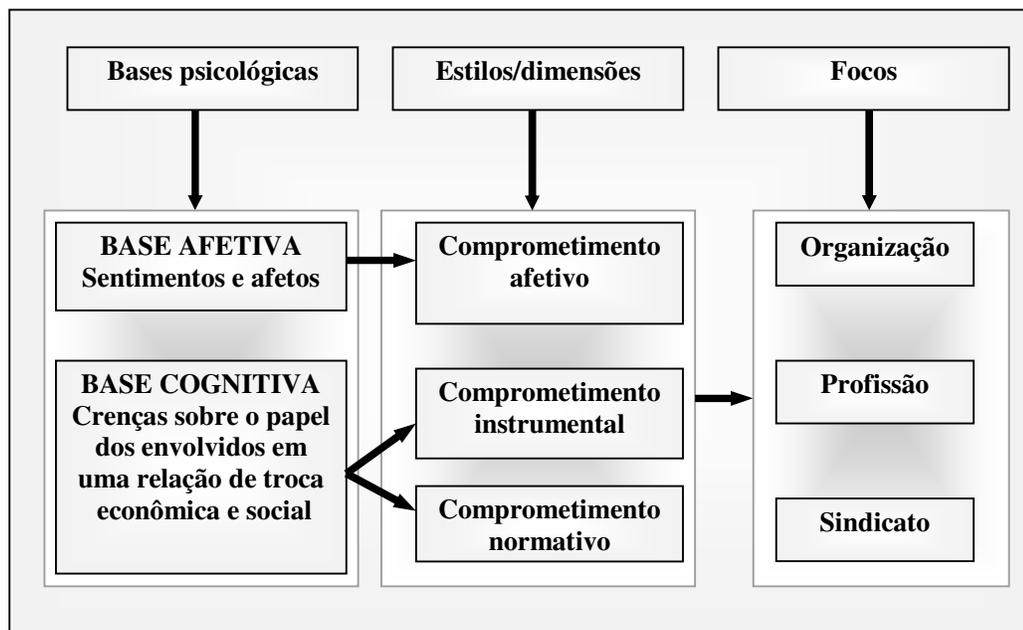


Figura 11. Representação gráfica do comprometimento: bases, dimensões e focos.

Fonte: Siqueira e Gomide Jr. (2004).

Embora Becker (1992) postule os dois aspectos com enfoques nas pesquisas desenvolvidas sobre o comprometimento, observou-se que os estudos que referenciam as bases citam os focos subjacentes às bases. Sendo assim, para se estudar os motivos que levam o trabalhador a se comprometer com a organização, deve-se ater a uma ou mais das dimensões que é estabelecida entre os aspectos: dimensões **afetiva, instrumental, normativa, comportamental e sociológica**.

Conforme a figura 11, os estilos de comprometimento no mundo do trabalho podem dirigir-se a diversos focos (objetivos sociais): organizacional, profissional e sindicato. No presente estudo, aborda-se o foco organizacional voltado para a dimensão afetiva estabelecida com a organização. Segundo Bastos (2000), existem quatro padrões de comprometimento, que envolvem os estudos sobre esse construto e que devem ser levados em consideração:

a) duplo comprometimento – refere-se ao comprometimento em altos níveis, tanto no âmbito organizacional, quanto profissional;

b) duplo descomprometimento – relativo a baixos níveis de comprometimento nos focos organizacional e profissional;

c) unilateral com a organização – referente ao comprometimento estabelecido em um nível mais alto com a organização do que com a profissão; e

d) unilateral com a profissão – relativo ao comprometimento estabelecido em um nível mais alto com a profissão do que com a organização.

Conforme o exposto, torna-se necessário um aprofundamento na temática que envolve os motivos que levam o trabalhador a se tornar comprometido com a organização. Para tanto, o próximo tópico detém-se nas abordagens que tratam das dimensões que envolvem a relação *trabalhador- organização*.

3.2 Comprometimento organizacional e suas dimensões

Na busca por desvelar as dimensões que envolvem o comprometimento, apresenta-se, neste tópico, a sistematização das abordagens conceituais, suas respectivas fontes teóricas e os autores que são marcos importantes para o desenvolvimento do conceito, bem como as diferentes estratégias utilizadas para

medir esse construto, de acordo com o foco – comprometimento organizacional – e segundo as bases que o envolvem.

Bastos (1993) propõe cinco enfoques acerca do conceito de comprometimento organizacional. São eles: o sociológico, o instrumental ou calculativo, o afetivo, o normativo e o comportamental (figura 12).

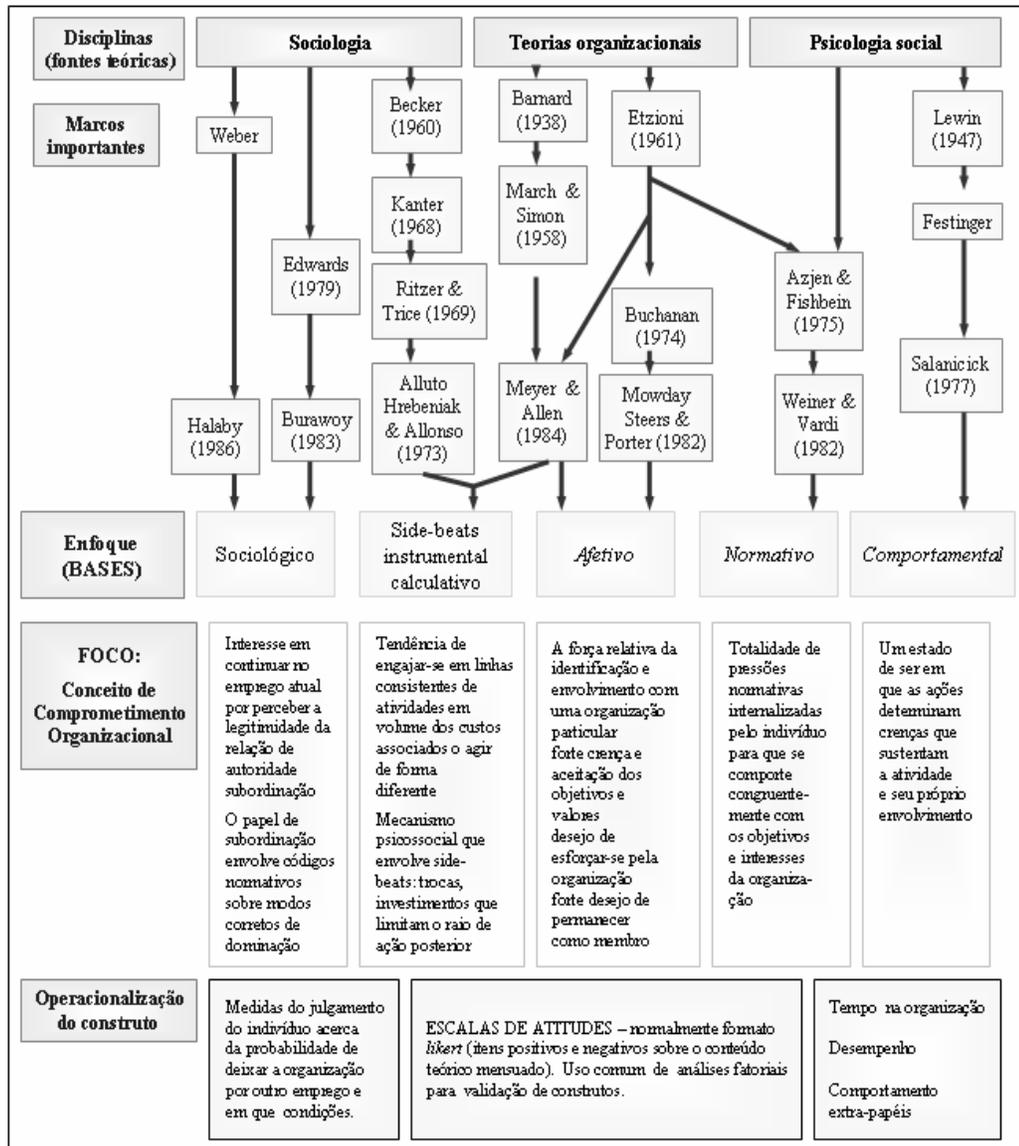


Figura 12. Representação histórica do comprometimento organizacional: abordagens conceituais e suas respectivas fontes teóricas.

Fonte: Bastos, 1993, 1994, 1996.

O primeiro enfoque apresentado na figura 12, o **sociológico**, tem origem na sociologia e é influenciado pela corrente de pensamento do sociólogo Halaby (1986), e dos teóricos marxistas Edwards (1979) e Burrawoy (1983). Halaby (1986) faz uma análise sobre o apego do trabalhador com a organização com base em uma síntese das idéias de Weber (sobretudo a teoria de autoridade).

De acordo com Halaby (1986), citado por Bastos (1994), o vínculo do trabalho é conceitualizado em termos das relações de autoridade que governam o controle do empregador e a subordinação dos trabalhadores (...) dentro deste quadro de referência, o apego, do trabalhador não está na dependência do amor nem do dinheiro e sim da percepção de legitimidade do regime de governo do empregador. (p. 635)

Em segundo lugar, ainda na figura 12, encontra-se o enfoque **instrumental**, que também é conhecido como calculativo ou *side-bets*. Esse enfoque sustenta-se nas bases teóricas de pensamento sociológico (Becker, 1960) e de teorias organizacionais (Bernard, 1938, citado por Bastos, 2000). De acordo com esse enfoque, o comprometimento é um mecanismo psicossocial, cujos elementos conseqüentes de ações prévias impõem limites às ações futuras de abandono da organização, ou seja, o comprometimento é conceituado como produto das recompensas (o que se ganha em permanecer na organização?) e dos custos (quais os gastos de energia que se dispendem para permanecer na organização?) associados à permanência na organização. Tanto se investe na organização, que o não-comprometimento do trabalhador com a organização leva à sensação de perda para o trabalhador (Bastos, 1994).

Estudiosos como Kanter (1968), Ritzer e Trice (1969), Alluto, Hrebieniak e Allonso (1973) – de corrente sociológica – Barnard (1938), March e Simon (1958),

Meyer e Allen (1984) – de corrente organizacional – contribuíram para o desenvolvimento do enfoque instrumental. De acordo com os primeiros teóricos – de corrente sociológica, a permanência dos indivíduos na organização acontece pelo simples desejo de permanecer na organização. Assim, o vínculo é estabelecido pelas relações de autoridade que imperam no controle do trabalhador e na sua subordinação (Bastos, 1994).

Para os autores de corrente organizacional, a necessidade de um regime legítimo que governe a organização faz que o indivíduo se comprometa com a organização. Assim, a percepção que o trabalhador tem da legitimidade do regime que o governa estabelece o comprometimento do trabalhador com a organização (Bastos, 1994).

O terceiro enfoque – **afetivo** – é discutido em um item específico, o 3.2.1, em virtude da necessidade de aprofundamento maior, pois é utilizado para embasar o presente estudo.

O quarto enfoque retratado na figura 12 refere-se ao **normativo**, que surgiu com Weiner e Vardi (1982), no cruzamento entre a teoria organizacional de Etzioni (1961) e a psicologia social de Azjen e Fishbein (1975).

No enfoque normativo, o comprometimento é conceituado como o conjunto de pressões normativas internalizadas pelo trabalhador na busca por comportamentos que estejam de acordo com os objetivos e interesses da organização. Assim, a organização investe no sistema cultural e motivacional do trabalhador. A cultura que a organização privilegia é definida pelo conjunto de valores partilhados que produzem pressões normativas sobre os trabalhadores. Nesse sentido, a cultura organizacional pode gerar trabalhadores comprometidos, seguindo padrões comportamentais estabelecidos por pressões normativas internalizadas por

eles (Bastos, 1994). Bastos confirma as assertivas de Weiner e Vardi (1990) ao afirmar que

Quanto mais forte o comprometimento, maior a predisposição do indivíduo guiar as suas ações por padrões internalizados, mais do que considerações racionais acerca das conseqüências dessas ações. Assim, indivíduos comprometidos apresentam certos comportamentos não porque eles calculam que, em os apresentando, obterão benefícios pessoais, mas porque eles acreditam que é certo e moral faze-lo. (p. 300)

É importante também destacar dois outros elementos do modelo teórico de Weiner e Vardi (1990, citados por Bastos, 1994):

a) o sacrifício, a persistência e a preocupação pessoal apresentam-se como comportamentos que possuem características das pressões internalizadas;

b) as intenções comportamentais são explicadas pelos valores e normas partilhadas que geram o comprometimento e que são associadas às crenças instrumentais (relacionadas às prováveis conseqüências de um determinado desempenho).

Esta vertente teórica, portanto, articula dois planos de análise: o individual, pelo comportamento e motivação, e o organizacional, por intermédio do conceito de cultura.

Em quinto lugar, na figura 12, apresenta-se o enfoque teórico **comportamental**, que tem como origem disciplinar a psicologia social de Lewin (1947) e que insere o comprometimento na teoria de atribuição. O trabalhador avalia e aceita o comprometimento, o que o leva a manter coerência entre os seus comportamentos (volitivos e explícitos) e seus valores.

Segundo Salancik (1991), as pessoas tornam-se comprometidas por suas próprias ações, e elas devem comportar-se de forma coerente com as implicações de seu comportamento prévio. Para esse autor, existem três aspectos que envolvem as ações prévias:

a) o aspecto de volição, em que a percepção de uma ação empenhada por livre escolha oferece ao indivíduo a sensação de ser responsável por seu próprio ato;

b) o aspecto de reversibilidade, que surge quando o indivíduo percebe a dificuldade de reversibilidade de um comportamento em razão dos altos custos, o que faz que ele intensifique seu comprometimento com a organização; e

c) o aspecto de caráter público ou explícito do ato, quando o indivíduo percebe que outras pessoas de seu convívio tomam conhecimento de seu comprometimento com a organização, o que faz que ele intensifique o nível de seu comprometimento.

Segundo Salancik (1991) a avaliação do comprometimento não se limita às verbalizações dos indivíduos, como nos outros enfoques. “O comprometimento pode ser equipado com sentimentos de auto-responsabilidade por determinado ato, especialmente se eles são percebidos como livremente escolhidos, públicos e irrevogáveis”, assinala Bastos (1993, p. 59). Assim, o comprometimento é observado por meio de comportamentos que extrapolam as expectativas normatizadas pela organização, como o tempo de emprego, a assiduidade, a qualidade adicional no desempenho das tarefas.

Percebe-se, portanto, que o comprometimento está relacionado com comportamentos e atos que refletem a cognição, como atitudes de responsabilidade, que fortalecem os vínculos entre trabalhador-organização.

O próximo tópico apresenta um estudo sobre o enfoque teórico **afetivo**, com a intenção de obter melhor compreensão da força que exerce o comprometimento organizacional na mediação entre a percepção de justiça organizacional e o *burnout*, uma vez que este estudo utiliza essa vertente em sua análise.

3.2.1 Comprometimento organizacional afetivo

Os estudos sobre o comprometimento organizacional afetivo (figura 12) fundamentam-se nas teorias organizacionais e tiveram início com Etzioni (1961), e seu desenvolvimento contou com o trabalho de Buchanam (1974), Mowday, Steers e Porter (1982) e Meyer e Allen (1984).

Pesquisadores como Mowday, Poter e Steers (1982) interessaram-se por esse tema, em razão da necessidade de conhecer as dimensões que envolvem o trabalhador e a organização e, conseqüentemente, de desvendar os antecedentes e os conseqüentes que permeiam tal construto. Para esses estudiosos, apesar de o construto revelar algumas divergências relativas à sua conceituação, o comprometimento afetivo pode ser definido como “força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização particular” (p. 27). Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) confirmam essa definição, pois postulam que o enfoque afetivo ou atitudinal está relacionado ao processo de identificação que o trabalhador estabelece com os objetivos e os valores da organização em que ele está inserido.

O comprometimento afetivo apresenta três fatores que definem esse construto (Bastos, 1993; Oliveira, Lima & Borges-Andrade, 1999):

a) os sentimentos de lealdade que envolvem o trabalhador com a organização, ou seja, uma forte crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais;

b) o desejo de permanecer como membro da organização;

c) uma disposição de esforçar-se em prol da organização.

Assim, para Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), o comprometimento apresenta-se na definição que retrata um comportamento que extrapola uma mera lealdade passiva. É a representação de uma relação ativa entre a organização e o trabalhador, em que esse último está disposto a dar o melhor de si, com o intuito de contribuir para o bem-estar organizacional. Em outras palavras, o trabalhador realiza-se na identificação com a organização, mantém-se como seu membro e facilita a consecução dos objetivos dela (Bastos, 1993). Percebe-se que o comprometimento afetivo voltado para a organização propicia respostas positivas de satisfação com o trabalho, de auto-realização do trabalhador.

Para entender melhor os fatores que envolvem o comprometimento afetivo que o trabalhador estabelece com a organização, Mowday, Poter e Steers (1982) desenvolveram estudos indicando antecedentes e conseqüentes do comprometimento afetivo. Para eles, as características pessoais e do trabalho, as experiências do trabalhador e a estrutura organizacional são apontadas como antecedentes do comprometimento afetivo.

No que se refere às características pessoais, Mowday, Poter e Steers (1982) ressaltam que a idade mais elevada, o menor tempo de trabalho na instituição, a ocupação do cargo mais alto e a obtenção de menor remuneração podem influenciar o comprometimento afetivo. Observam, também, que as mulheres são mais comprometidas do que os homens e que as pessoas casadas são mais

comprometidas do que as solteiras. Nesses estudos, verificou-se que as pessoas que possuem escolaridade mais elevada tendem a ser mais comprometidas com a profissão do que com a organização. Além desses dados, identificou-se também que a pessoa com forte comprometimento ético, cujo interesse está voltado para o trabalho, possui maior comprometimento afetivo com a organização.

Segundo as características do trabalho, se a organização deixa claros os desafios que o trabalhador deve enfrentar, ou seja, se não exige gastos excessivos de energia com resolução de conflitos que podem levar ao estresse, o trabalhador tende a comprometer-se mais com a organização do que aquele que se sente inseguro em relação aos desafios que deve enfrentar.

Relacionadas às experiências do trabalhador, quando o trabalhador percebe a sua importância para a organização, quando os colegas percebem a organização de forma positiva, quando o trabalhador verifica que há equidade no pagamento, quando as normas do grupo para o desenvolvimento de trabalhos complicados são cumpridas e quando há laços sociais fortalecidos pela organização, esses são fatores que levam o trabalhador a comprometer-se afetivamente de forma mais intensa com a organização. Mowday, Poter e Steers (1982) citam que trabalhadores que lidam com maior formalização, descentralização, dependência funcional e formalidade com as regras se apresentam mais comprometidos afetivamente com seu trabalho.

Outros pesquisadores também desenvolveram pesquisas na busca por antecedentes do comprometimento afetivo. Rego (2000, citado por Siqueira & Gomide Jr., 2004) e Filenga (2003, citado por Siqueira & Gomide Jr., 2004) desenvolveram estudos que comprovaram que a percepção de justiça dos procedimentos antecede o comprometimento afetivo e que a percepção de justiça

distributiva antecede o comprometimento normativo e calculativo. Siqueira e Gomide Júnior (2004) realizaram um estudo que confirma esses resultados.

Os conseqüentes da falta de comprometimento organizacional apresentados nas pesquisas de Mowday, Poter e Steers (1982) foram: o absentismo, o aumento de atrasos, o comprometimento com outra área e o *turnover*⁶. Todos estes fatores correlacionam-se negativamente com o comprometimento organizacional afetivo (Mowday, Poter & Steers, 1982).

Esses estudos demonstram que são diversos os fatores que podem afetar o desenvolvimento do comprometimento afetivo: os fatores individuais, aqueles relacionados às tarefas, a situação de trabalho e da organização. No entanto, é necessário que se observe o tipo de relação que a organização estabelece com o trabalhador. A relação ativa do comprometimento entre a organização e o trabalhador, que visa a auto-realização, é modificada quando o profissional obtém um grau maior de instrução, resultado verificado em uma pesquisa desenvolvida por Borges-Andrade, Cameshi e Xavier (1990).

Borges-Andrade, Cameshi e Xavier (1990) investigaram a existência de relações entre os construtos comprometimento organizacional e a carreira, em 1.079 pesquisadores brasileiros. Os resultados desse estudo apontaram que quanto menor a escolaridade, maior o grau de comprometimento com a organização.

Em outra pesquisa, Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), verificaram que quanto maior o grau de escolaridade, menor o grau de comprometimento com a organização e maior o grau de comprometimento com a profissão. Retrata-se, portanto, que quanto mais realizado pessoalmente o trabalhador, ele tem menor necessidade de se identificar com a instituição.

⁶ Rotatividade.

Diante do exposto, percebe-se que é necessário atribuir o grau e a qualidade que envolve a ligação existente entre a organização e o trabalhador, quer essa ligação seja positiva ou negativa. Além disso, devem ser considerados os reflexos dessa ligação para o trabalhador, para a organização e para a sociedade. Portanto, reforça-se a importância do desenvolvimento desta pesquisa, que propõe uma análise de um modelo mediacional, em que o comprometimento afetivo aparece como mediador entre a percepção de justiça e o *burnout*.

Considera-se neste estudo o conceito proposto por Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) de que o comprometimento organizacional afetivo está relacionado ao processo de identificação que o trabalhador estabelece com os valores e objetivos organizacionais da empresa em que trabalha.

CAPÍTULO 4

MODELO DE INVESTIGAÇÃO

Este capítulo apresenta de forma sucinta abordagens teóricas que embasam os questionamentos propostos por esta pesquisa. Referencia a busca por respostas para as indagações a respeito do adoecer do trabalhador, com base em um modelo de investigação que prioriza a análise direcionada aos temas: síndrome de *burnout*, percepção de justiça e comprometimento organizacional afetivo do professor universitário.

4.1 Modelo teórico adotado

De acordo com a literatura pesquisada, diversos estudiosos buscam compreender as razões que levam o trabalhador ao adoecimento, ou ao comprometimento com a organização. Vários são os focos de pesquisa sobre esses temas e, embora se intensifiquem os seus avanços significativos, percebe-se que ainda existem lacunas, o que requer pesquisas mais abrangentes, que apresentem maior consistência de modelos preditivos e que analisem a influência mediacional na relação entre o *burnout*.

Alguns estudos sugerem que a percepção de justiça pode explicar o comprometimento do trabalhador com a organização (Rego, 2000; Filenza, 2003, citados por Siqueira & Gomide Jr, 2004). Outros apontam a percepção de injustiça como antecedente ao adoecer do trabalhador (Mowday, Poter & Steers, 1982). Em outras palavras, os estudos que priorizam esses temas focam suas análises na relação

direta entre as variáveis dependentes e as independentes, e o modelo teórico refere-se ora ao *burnout*, ora ao comprometimento, como variável critério.

No entanto, não foram encontrados estudos que indaguem a relação entre as três variáveis: dependente (VD – *burnout*), independente (VI – percepção de justiça) e mediadora (VMe – comprometimento organizacional afetivo). Portanto, propõe-se analisar essa relação neste estudo, como descrita no modelo teórico apresentado na figura 13.

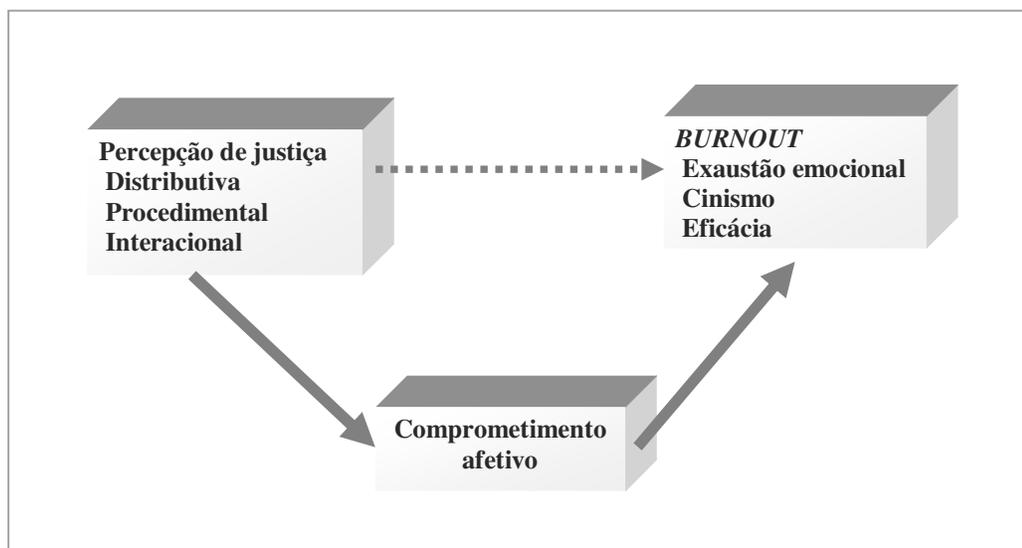


Figura 13. Modelo teórico adotado.

O modelo proposto sugere que a percepção de justiça (VI) apresenta uma relação direta com o desenvolvimento do *burnout* (VD) e com o comprometimento organizacional afetivo (VMe) do trabalhador. A proposta indica também que o comprometimento organizacional afetivo (VMe) do trabalhador apresenta uma relação direta com *burnout*. A relação entre a VD, a VI e a VMe é postulada por Baron e Kenny (1986), e eles afirmam que a VMe é uma terceira variável que deve prever a VD e, que, portanto, deve ser predita pela VI, condição fundamental para ser considerada a relação mediadora.

Logo, pode-se pressupor que a partir do momento em que um indivíduo comprometido de forma afetiva com a organização se percebe injustiçado por ela, pode ser desencadeado um processo de estresse crônico, o que pode levar ao desenvolvimento do *burnout*. Portanto, a VMe altera a relação direta entre a VI, e a VD intensifica a influência da VI na VD.

O modelo apresentado para esta pesquisa é sustentado teoricamente por proposições demonstradas na figura 14.

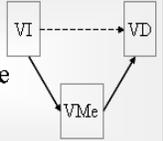
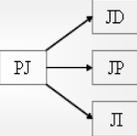
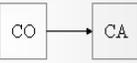
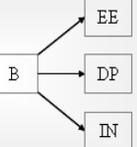
PROPOSIÇÕES	DIMENSIONALIDADES	AUTORES	ANO
Modelo teórico	Variável dependente Variável independente Variável mediacional 	Baron e Kenny	1986
Percepção de justiça (VI)	Justiça distributiva Justiça processual Justiça interacional 	Mendonça, Pereira, Tamayo e Paz	2003
Comprometimento organizacional (VMe)	Comprometimento afetivo 	Mowday, Steers e Porter Meyer e Allan	1982 1984
<i>Burnout</i> (VD)	Exaustão emocional Cinismo Ineficácia 	Maslach e Jackson Maslach Sousa e Mendonça	1981 2006 2006

Figura 14. Proposições teóricas que sustentam o modelo teórico adotado.

O modelo apresentado na figura 14 propõe a análise da tridimensionalidade do construto *percepção de justiça organizacional*, por meio de equações estruturais apresentadas por Mendonça *et al.* (2003). Inclui neste modelo e na cadeia de interdependência o *burnout* como variável critério, apresentada em três

dimensões e que é operacionalizada pelo instrumento de medidas (MBI) proposto por Maslach e Jackson (1981).

A síndrome de *burnout* é provocada pelas experiências subjetivas internas que geram atitudes e sentimentos negativos (insatisfação, desgaste, perda do comprometimento) no relacionamento entre o indivíduo e o trabalho. Essas atitudes consomem as energias – físicas e psíquicas – do trabalhador e geram conseqüências indesejáveis para a organização e para o desempenho profissional (absenteísmo, abandono do emprego, baixa produtividade etc).

De acordo com o modelo teórico, o comprometimento organizacional afetivo aparece como mediador na relação entre a percepção de justiça e o *burnout*. O comprometimento do trabalhador-organização é tido como um estado psicológico que caracteriza o tipo de vínculo que o trabalhador estabelece com a organização. Quanto mais o trabalhador se compromete com a organização, este, diante de situações que o fazem perceber-se como vítima da injustiça, mais facilmente poderá desenvolver o *burnout* pelo aumento dos gastos de energia na busca do restabelecimento emocional.

Assim, além das três variáveis citadas como antecedentes ou mediadoras do desenvolvimento do *burnout*, é também pesquisada a relação direta das variáveis sociodemográficas (idade, gênero, áreas de locação e titulação máxima) com o desenvolvimento do *burnout*. Destaca-se que as áreas de atuação seguem a divisão proposta pela UNIF (figura 15).

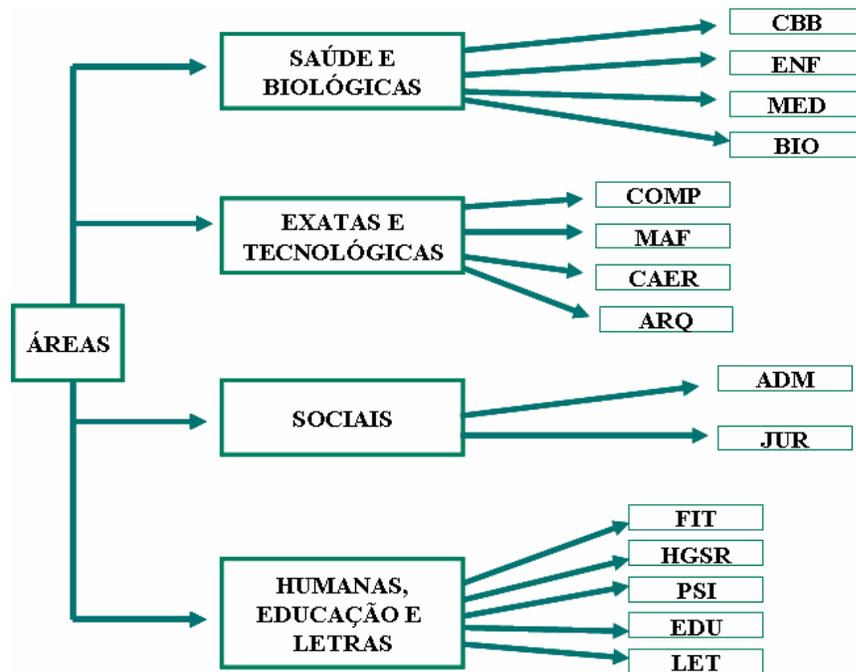


Figura 15. Representação gráfica das áreas de atuação com seus respectivos departamentos.

Fonte: Site da UNIF⁷.

Com base em estudos que detectam as relações existentes entre a síndrome de *burnout* e as variáveis antecedentes e a variável mediadora, as universidades podem desenvolver um trabalho preventivo para evitar a síndrome em seu quadro de docentes.

4.2 Questões Teóricas

Considerando que a síndrome de *burnout* é uma doença que afeta a categoria de profissionais que estão expostos ao estresse crônico, e que os professores estão incluídos nessa, este estudo busca responder às seguintes questões empíricas:

⁷ O nome original desta instituição de ensino superior é mantido em sigilo por pedido da própria instituição, portanto, ela é chamada por um pseudônimo – UNIF.

a) quais as influências das variáveis sociodemográficas – gênero, titulação e área de atuação – sobre cada um dos componentes do modelo mediacional – percepção de justiça, comprometimento organizacional afetivo e *burnout*?

b) qual o poder de influência de cada um dos tipos de justiça – processual, interacional e distributiva – sobre as variáveis comprometimento organizacional afetivo e *burnout*?

c) qual o poder de influência do comprometimento organizacional afetivo sobre a síndrome de *burnout*?

d) o comprometimento organizacional afetivo do trabalhador com a organização atua como mediador na relação entre a percepção de injustiça e a síndrome de *burnout*?

4.3 Objetivos

O objetivo geral do presente estudo é analisar o poder mediacional do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a percepção de justiça e o *burnout*.

Os objetivos específicos são:

a) identificar as relações entre os dados sociodemográficos – gênero, titulação e área de atuação – sobre cada um dos componentes do modelo mediacional;

b) analisar a influência das percepções de injustiça sobre o desenvolvimento da síndrome de *burnout*;

c) analisar a influência do comprometimento organizacional afetivo sobre o desenvolvimento do *burnout*.

CAPÍTULO 5

MÉTODO

Este capítulo sistematiza o método utilizado para responder às questões empíricas referenciadas neste estudo, e está dividido em sub-tópicos que tratam de cada procedimento separadamente. Primeiramente, caracteriza-se a população em questão. Em um segundo tópico, descrevem-se os instrumentos utilizados nas taxonomias dos construtos pesquisados. O terceiro tópico descreve os procedimentos para execução da pesquisa.

5.1 Organização

A presente pesquisa efetivou-se em uma instituição de ensino superior (IES) denominada UNIF. A UNIF está estabelecida no Centro-Oeste do Brasil, tem por característica a pluridisciplinariedade na formação de quadros profissionais de nível superior, preservando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão no cultivo do saber.

O quadro de professores da UNIF é regido pelo Estatuto da Universidade e em sua maioria pelo Regulamento da Carreira Docente. Os documentos que regem a carreira docente pode provocar insatisfações que influenciam as percepções de justiça, o comprometimento afetivo com a organização e, conseqüentemente o desenvolvimento da síndrome de *burnout*, o que justifica desenvolver este estudo nesta instituição.

Em virtude de essa organização necessitar manter-se no mercado, ela vem passando por um processo de reestruturação institucional, e os professores são afetados diretamente, pois ocorrem mudanças na cultura organizacional já arraigada em seu quadro de docentes. Essa situação pode levar ao desenvolvimento, tanto da percepção de estar sendo injustiçado, quanto da perda do comprometimento afetivo com a organização e, em decorrência, ao desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Ao todo, participaram da pesquisa 233 professores. Representam o gênero masculino 47,2% dos docentes, e 52,8%, o feminino. Esses dados aparecem na descrição apresentada pela tabela 1.

Tabela 1. Representação das variáveis sociodemográficas (nível, frequência, porcentagem)

Variável	Nível	Frequência	Porcentagem
Gênero	Feminino	123	52,8
	Masculino	110	47,2
Titulação máxima	Graduação	6	2,6
	Especialização	69	29,6
	Mestrado	131	56,2
	Doutorado	24	10,3
	Pós-doutorado	3	1,3
Áreas de lotação	Saúde e biológicas	78	33,5
	Exatas e tecnológicas	23	9,9
	Sociais	62	26,6
	Humanas, educação e letras	70	30,0

5.2 Instrumentos para coletas de dados

Foram utilizadas três escalas de medidas para mensurar as questões teóricas referentes aos construtos e um questionário para as variáveis sociodemográficas apresentadas neste estudo. A figura 16 apresenta, de forma resumida e sistematizada, a caracterização dos instrumentos utilizados para medir os construtos pesquisados neste estudo.

Variáveis medidas	Instrumentos utilizados	Autores	Natureza do instrumento	Nº de itens
Percepção de justiça: justiça distributiva, processual e interacional	Escala de percepção de justiça organizacional	Mendonça <i>et al.</i> (2003)	Trifatorial	20
<i>Burnout</i> : exaustão emocional, cinismo e ineficácia	<i>Maslach inventory burnout</i> (MBI)	Maslach <i>et al.</i> (1981)	Tridimensional	22
Comprometimento afetivo	Organizational commitment questionnaire	Forma adaptada de Borges-Andrade <i>et al.</i> (1989)	Unifatorial	8
Variáveis sociodemográficas	Questionário sociodemográfico	Sousa e Mendonça (2006)	Trifatorial	3

Figura 16. Caracterização dos instrumentos utilizados para mensurar a percepção de justiça, o *burnout* e o comprometimento organizacional afetivo.

5.2.1 *Maslach burnout inventory* (MBI)

O *Maslach burnout inventory* (MBI) (Maslach, Jackson & Leiter 1996) é um inventário (anexo III) que foi desenvolvido para apontar e qualificar o *burnout*. “O MBI é universalmente utilizado como instrumento de acesso ao *Burnout*”, afirmam Schaufeli e Enzmann (1998, p. 220). Ele é constituído por 22 itens

divididos em três dimensões: exaustão emocional; cinismo e ineficácia (tabela 2). É um instrumento de medidas que já se encontra à venda nas lojas específicas no Brasil (Congresso ISMA-BR).

Tabela 2. O *Maslach burnout inventory* (MBI)

Fatores	Nº dos Itens	Itens
Exaustão emocional	1	Sinto-me emocionalmente drenado pelo meu trabalho.
	2	Sinto-me usado no final de um dia de trabalho.
	3	Sinto-me fatigado quando acordo de manhã e tenho que encarar outro dia de trabalho.
	6	Trabalhar com pessoas, todos os dias, é realmente uma tensão para mim.
	8	Sinto-me exaurido pelo meu trabalho.
	13	Sinto-me frustrado pelo meu trabalho.
	14	Sinto que estou trabalhando muito duro.
	16	Trabalhar diretamente com pessoas leva-me a ficar com muito estresse.
	20	Sinto-me como se estivesse com a “acorda para arrebentar”.
Ineficácia	4	Consigo finalmente entender como meus alunos se sentem sobre as coisas.
	7	Lido efetivamente com problemas dos meus alunos.
	9	Sinto que estou influenciando positivamente a vida de outras pessoas com o do meu trabalho.
	12	Sinto-me muito energizado.
	17	Consigo facilmente criar uma atmosfera com os meus alunos.
	18	Sinto-me exaurido depois de trabalhar bem de perto com meus alunos.
	19	Tenho atingido muitos objetivos que valeram a pena no meu trabalho.
21	No meu trabalho, lido com problemas emocionais muito claramente.	
Cinismo	5	Sinto que trato alguns alunos como se eles fossem objetos impessoais.
	10	Tenho-me tornado mais incessível com as pessoas, desde que peguei este trabalho.
	11	Estou preocupado que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente.
	15	Realmente não me importo com o que acontece com alguns alunos.
	22	Sinto que alguns alunos me culpam por alguns de seus problemas.

Fonte: Tabela elaborada com base no MBI, de Maslach, Jackson e Leiter (1996).

Maslach e Jackson (1986) apresentaram uma análise fatorial dessa escala, o que resultou na confirmação de seus 22 itens, distribuídos nas três dimensões: exaustão emocional (9 itens; $\alpha = 0,90$); cinismo (5 itens; $\alpha = 0,79$) e a ineficácia (8 itens; $\alpha = 0,71$), e que a confiabilidade dessa escala apresentou um índice de consistência interna igual a 0,80, o que foi confirmado neste estudo. No Brasil, Carlotto e Câmara (2004) apresentaram uma análise fatorial que culminou na

validação dos 22 itens nas três dimensões, sendo que para exaustão emocional obteve o $\alpha = 0,83$; para o cinismo $\alpha = 0,56$ e para a ineficácia $\alpha = 0,76$.

Portanto, o MBI é um instrumento que permite visualizar o caráter multidimensional da síndrome de *burnout* e apresenta consistência interna entre as dimensões com níveis estatisticamente aceitáveis.

5.2.2 Escala de percepção de justiça organizacional (EPJO)

A EPJO é um instrumento (anexo II) para mensuração da percepção de justiça organizacional, que foi construída, aferida em sua precisão e validada por Mendonça, Pereira, Tamayo e Paz (2003). Na construção desse instrumento foram utilizados os procedimentos descritos na tecnologia sobre a construção e a elaboração de instrumentos de avaliação de construtos psicológicos segundo Pasquali (1999). Os itens foram levantados após uma análise cuidadosa nas fontes primárias relacionadas a cada uma das dimensões de justiça.

O EPJO é um instrumento que engloba três dimensões: justiça distributiva, processual e interacional. Seus itens foram distribuídos conforme tabela 3. Essa escala apresenta-se na forma do modelo Likert de cinco pontos e varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). As três dimensões apresentam os coeficientes de fidedignidade aceitos estatisticamente, e a percepção de justiça distributiva indica o $\alpha = 0,91$ (6 itens), justiça processual, $\alpha = 0,90$ (7 itens), e a percepção de justiça interacional apresenta $\alpha = 0,84$ (7 itens). Portanto, essa escala tem um alto poder taxonômico para mensurar os construtos propostos, dados que foram confirmados neste estudo.

Tabela 3. Escala de percepção de justiça organizacional (EPJO)

Fatores	Nº dos itens	Itens
Justiça distributiva	1	Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho.
	4	Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional.
	7	Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços na realização do meu trabalho.
	8	Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento.
	11	Se considerar os demais salários pagos nesta empresa, recebo um salário justo.
	10	Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho.
Justiça processual	3	A minha empresa dá oportunidades para os empregados recorrerem das decisões tomadas.
	5	A minha empresa estabelece critérios para que as decisões tomadas sejam justas.
	9	A minha empresa procura coletar informações precisas antes de tomar as decisões.
	13	Através de representantes, a minha empresa possibilita a participação dos empregados quando vai decidir sobre questões que os afetam diretamente, como política salarial.
	15	A minha empresa escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão atingidas pela decisão.
	17	Na minha empresa recebo <i>feedbacks</i> úteis relacionados com as decisões que dizem respeito ao meu trabalho.
Justiça interacional	19	No meu trabalho as pessoas podem solicitar esclarecimentos ou informações adicionais sobre as decisões tomadas pelos chefes.
	2	Ao se relacionar com os empregados, o meu chefe consegue superar os favorecimentos pessoais.
	6	O meu chefe preocupa-se com os meus direitos.
	12	Ao tomar as decisões, o meu chefe considera o meu ponto de vista.
	14	O meu chefe usa o tempo que for necessário para me explicar as decisões tomadas e as conseqüências delas.
	16	O meu chefe me trata com sinceridade e franqueza.
18	O meu chefe fornece-me informações acerca do modo como eu estou desempenhando as minhas funções, permitindo-me fazer melhor o meu trabalho.	
20	O meu chefe fornece justificativas sobre as decisões que são relacionadas ao meu trabalho.	

Fonte: Tabela elaborada baseada na EPJO, desenvolvida pelos autores Mendonça, Pereira, Tamayo e Paz (2003).

5.2.3 Questionário de avaliação do comprometimento afetivo

Para mensurar a variável comprometimento organizacional afetivo foi utilizada uma forma adaptada do *Organizational commitment questionnaire* (OCQ, anexo I), que foi validado no Brasil por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989)

em sua forma reduzida. Trata-se de uma escala unifatorial (tabela 4), que, nesse estudo, obteve alfa 0,79.

Tabela 4. Escala para Comprometimento Afetivo e os alfas de cada item

Fator	Nº dos Itens	Itens
Comprometimento Organizacional Afetivo	1	Para mim, é importante ser professor da UNIF.
	2	Eu me sinto próximo aos professores da UNIF.
	3	Às vezes, sinto vergonha em dizer que sou professor da UNIF.
	4	Eu estou satisfeito em ser professor da UNIF.
	5	Para mim, é importante ser professor do meu departamento.
	6	Eu me sinto próximo aos outros professores do meu departamento.
	7	Às vezes, sinto vergonha em dizer que sou professor do meu departamento.
	8	Eu estou satisfeito em ser professor do meu departamento.

Fonte: Tabela elaborada com base no OCQ, desenvolvido por Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989).

5.2.4 Questionário das variáveis sociodemográficas

Aos participantes da pesquisa foi solicitado que informassem os dados relativos a gênero, titulação e área de atuação.

5.3. Procedimentos da coleta de dados

Após a autorização da Administração Superior da UNIF, apresentou-se o projeto para o Comitê de Ética da instituição, em seguida foi apresentado um Termo Livre de Consentimento ao Professor, pelo qual ele declarou sua opção para participar ou não do estudo. Em caso de aceitação, o professor foi convidado a assinar um documento autorizando a utilização de seus dados na presente pesquisa.

Os instrumentos foram administrados na própria instituição, individualmente. Com as escalas de medidas, foram entregues envelopes, para que os

652 participantes da pesquisa devolvessem o instrumento, após serem respondidos. Após a sua devolução, os envelopes foram lacrados.

Os participantes foram devidamente esclarecidos sobre o caráter estritamente acadêmico da pesquisa e quanto à segurança do sigilo em relação à emissão das respostas, haja vista que os questionários não foram identificados.

Dos 652 questionários entregues, apenas 233 foram devolvidos devidamente respondidos, o que resultou no aproveitamento de 35,73% dos mesmos.

CAPÍTULO 6

RESULTADOS

Este capítulo destina-se à apresentação dos resultados da pesquisa de acordo com as análises feitas, considerando cada objetivo proposto, e se divide em três tópicos. O primeiro descreve a análise das relações entre as variáveis sociodemográficas – gênero, titulação e área de atuação – e os componentes do modelo mediacional – percepção de justiça, comprometimento organizacional afetivo e *burnout*.

O segundo tópico apresenta a análise sobre as relações diretas, tendo como antecedentes as variáveis sociodemográficas, as percepções de justiça e o comprometimento organizacional afetivo e, como variável critério, o *burnout*.

O terceiro tópico refere-se à análise estatística feita para o modelo mediacional proposto neste estudo, com base na teoria postulada por Baron e Kenny (1986).

6.1 Análise das relações entre as variáveis sociodemográficas e os componentes do modelo mediacional

Neste tópico, é descrita a análise das relações entre as variáveis sociodemográficas – gênero, titulação e área de atuação – e os componentes do modelo mediacional – a percepção de justiça distributiva, processual e interacional, o comprometimento organizacional afetivo e a síndrome *burnout* (exaustão, cinismo e ineficácia).

Para responder às questões teóricas referentes às variáveis sociodemográficas, foi necessário analisar a diferença de média entre as variáveis sociodemográficas e as seguintes variáveis: percepção de justiça, comprometimento afetivo e *burnout*. Esses dados foram obtidos pelo método do *teste t* e da *ANOVA*.

O *teste t* foi utilizado para comparar a variável sociodemográfica (gênero) com as variáveis percepção de justiça (variável independente – VI), comprometimento afetivo (variável mediadora – VMe) e *burnout* (variável dependente – VD) e verificar se há diferenças significativas entre as médias obtidas, para homens e para as mulheres, em relação a VI, VMe e VD.

A *ANOVA* possibilitou verificar a influência das variáveis sociodemográficas – áreas de atuação e titulação máxima – sobre cada um dos componentes do modelo.

O resultado referente ao gênero (tabela 5), apontou diferença significativa entre o sexo masculino e o feminino, ao mencionar o nível de comprometimento afetivo estabelecido com a organização – o homem é mais comprometido [$t = 3,189$; $p < 0,001$].

Tabela 5. Médias, desvio padrão (entre parênteses) e teste estatístico do *burnout*, da percepção de justiça e do comprometimento em relação ao gênero

	Gênero		Teste Estatístico	
	<i>Feminino</i>	<i>Masculino</i>	<i>t</i>	<i>p</i> <
Exaustão	2,21 (1,32)	1,59 (1,18)	- 3,581	n.s.
Cinismo	0,75 (0,89)	0,86 (0,87)	0,929	n.s.
Ineficácia	1,70 (0,91)	1,66 (0,88)	- 0,419	n.s.
Percepção de justiça distributiva	2,78 (1,07)	3,20 (1,13)	2,873	n.s.
Percepção de justiça processual	2,99 (0,99)	3,36 (0,91)	2,891	n.s.
Percep. de justiça interacionaal	3,27 (1,14)	3,72 (0,90)	3,189	0,001
Comprometimento afetivo	5,85 (1,03)	6,16 (0,71)	2,876	0,001

Quanto às variáveis *burnout* em suas três dimensões – exaustão, cinismo e ineficácia – e a percepção de justiça, englobando as dimensões distributiva e processual, os resultados demonstraram que não há diferença estatisticamente significativa, o que significa que, tanto homens, como mulheres percebem as três dimensões do *burnout* e as justças distributiva e processual de forma semelhante.

No entanto, os resultados da análise (tabela 5) da percepção de justiça interacional apresentaram diferença significativa [$t = 3,189$; $p < 0,001$] em relação à maneira como os homens e as mulheres percebem a justiça interacional, isto é, os homens percebem em maior grau o tratamento interpessoal de reconhecimento, e aceitação de seus superiores.

Os resultados significativos entre os gêneros masculino e feminino foram encontrados somente em relação à percepção de justiça interacional e comprometimento afetivo organizacional. Entretanto, a comparação das médias

gerais, levando em consideração, também, os resultados que não apresentaram diferença significativa, revela que os homens apresentaram índices maiores, do que as mulheres, referentes à percepção de justiça, ao cinismo e ao comprometimento afetivo (figura 17). Quando foram comparados os fatores exaustão e ineficácia, as mulheres apresentaram índices mais elevados do que os dos homens.

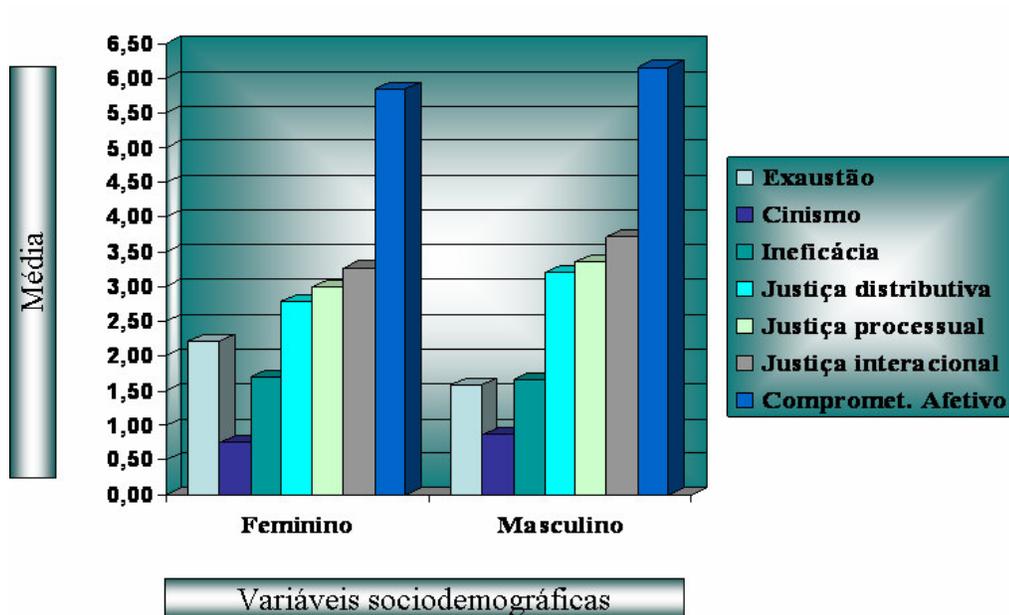


Figura 17. Gráfico do teste estatístico em relação ao gênero.

A análise aponta, que os homens perceberam mais do que as mulheres as relações ligadas à justiça na forma de distribuição de alocação de recursos, na forma do procedimento, que é utilizado na tomada de decisão e na forma de relacionamento interpessoal da direção dirigida ao professor. Esses dados, embora interessantes, não são estatisticamente significativos. Também, percebeu-se que o comportamento frio e hostil, direcionado aos alunos apresentou-se com maior frequência nos homens do

que nas mulheres. No entanto, as mulheres demonstraram maior esgotamento emocional e maior falta de interesse pelo trabalho do que os homens.

No tocante à variável relativa às áreas de atuação do professor, os resultados do teste *Scheffé* demonstraram que existem diferenças estatísticas significativas somente quando elas foram comparadas com o comprometimento organizacional afetivo do professor [$F = 3,581$; $p < 0,05$] (tabela 6), o que indica que os professores da área social são mais comprometidos afetivamente com a organização do que os das áreas de humanas, letras e educação.

Tabela 6. Médias, desvio padrão (entre parênteses) e teste estatístico da percepção de justiça e do comprometimento em relação às áreas de atuação

	ÁREAS				Teste Estatístico	
	<i>Saúde Biológicas</i> (N = 77)	<i>Exatas Tecnológicas</i> (N = 23)	<i>Social</i> (N = 62)	<i>Humanas Letras Educação</i> (N = 70)	F	p<
Exaustão	2,10 (1,44)	1,30 (0,93)	1,82 (1,18)	1,99 (1,30)	2,32	n.s.
Cinismo	0,81 (0,96)	0,48 (0,46)	0,93 (1,03)	0,79 (0,74)	1,42	n.s.
Ineficácia	1,78 (0,89)	1,59 (0,84)	1,62 (0,96)	1,66 (0,87)	0,45	n.s.
Percepção de Justiça Distributiva	3,14 (1,07)	3,09 (0,95)	3,11 (1,17)	2,68 (1,13)	2,503	n.s.
Percepção de Justiça Processual	3,43 _a (0,92)	3,08 (0,96)	3,08 (0,96)	3,01 _b (0,97)	2,595	0,053 n.s.
Percepção de Justiça Interacionaal	3,68 (1,01)	3,75 (0,75)	3,30 (1,10)	3,39 (1,10)	2,133	n.s.
Comprometimento Afetivo	6,00 (0,95)	6,25 (0,65)	6,19_a (0,71)	5,73_b (1,04)	3,581	0,05

Nota: As médias que não compartilham o mesmo subscrito possuem diferença significativa, $p < 0,05$, no teste *Scheffé*.

Em relação à média obtida pelos professores da área de exatas e tecnologias ($M = 6,25$), notou-se que eles possuem uma tendência ao maior comprometimento afetivo com a instituição. Essa diferença não apresentou resultado significativo no teste *Scheffé*, em razão do número reduzido de sujeitos dessa área que responderam ao questionário, o que impossibilita estabelecer afirmações generalizadas.

Os resultados (tabela 6) referentes à comparação entre as áreas de atuação e a percepção de justiça (em suas três dimensões), obtidos pelo teste *Scheffé* apontaram significância marginal para a percepção de justiça processual, e de forma não-significativa para as outras dimensões (distributiva e interacional). A área de atuação do professor, portanto, não é um fator que influencia a percepção da justiça distributiva – distribuição de alocação de recursos – e interacional – relação interpessoal (aceitação, reconhecimento, valorização) da direção em relação ao professor. No entanto, os professores das áreas de saúde e biológicas apresentaram-se com maior probabilidade de perceberem os procedimentos utilizados na tomada de decisões como justas, do que os docentes da área de humanas, letras e educação.

Quanto às três dimensões do *burnout*, os resultados demonstraram não existir diferença estatisticamente significativa quanto à área de atuação, o que significa que os professores de todas as áreas perceberam a exaustão, a ineficácia e o cinismo da mesma forma.

Com base na figura 18, levando em conta o caráter não-significativo estatístico, mas que é interessante observar, quando comparadas as médias das áreas de atuação do professor, em relação à percepção de justiça, ao comprometimento e ao *burnout*, os professores apresentaram baixos índices de comportamentos de hostilidade e frieza com seus alunos. Além disso, os dados apontaram que o

comportamento interpessoal dos gestores com os professores é a forma de justiça mais percebida por eles. É importante destacar que os professores, em geral, também se apresentaram comprometidos afetivamente com a universidade, e os professores das áreas de exatas/tecnológicas e sociais apresentaram-se mais comprometidos do que os de outras áreas.

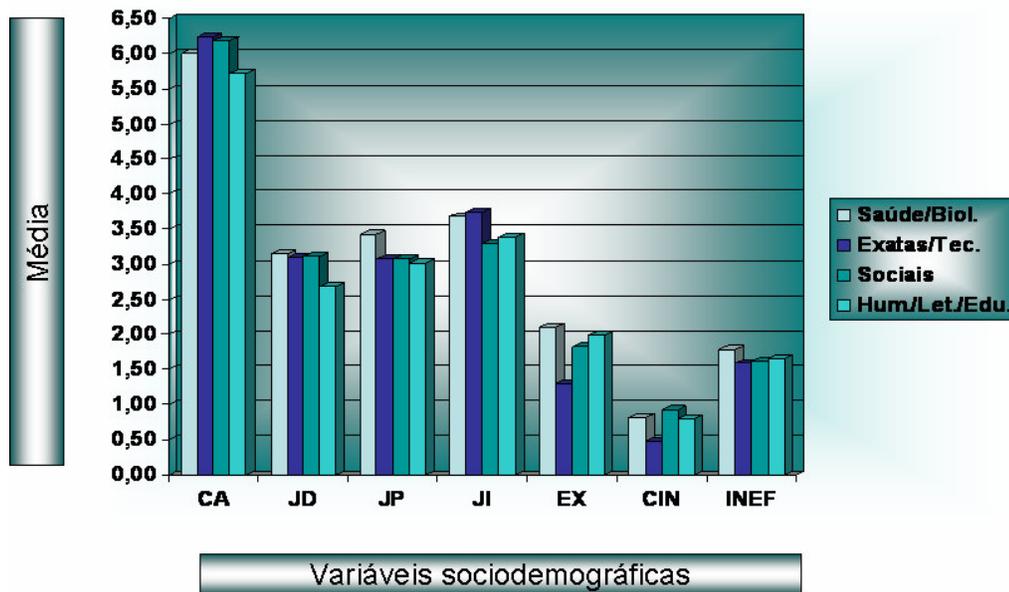


Figura 18. Gráfico do teste estatístico em relação às áreas de atuação

Outro dado interessante, porém não-significativo estatisticamente, é que os comportamentos de hostilidade e frieza com os alunos e a falta de envolvimento com o trabalho são mais intensos nos professores das áreas de ciência social, saúde e humanas.

No que se refere à titulação máxima, o *burnout* e o comprometimento afetivo (tabela 7), apresentaram diferença estatisticamente significativa quando se

referem à dimensão da exaustão [$F = 2,655$; $p < 0,05$] e ao comprometimento afetivo organizacional [$F = 3,751$; $p < 0,01$].

Tabela 7. Médias, desvio padrão (entre parênteses) e teste estatístico do *burnout* em relação à titulação máxima

	Titulação Máxima					Teste Estatístico	
	Graduação	Especial.	Mestrado	DR ^o	Pós-DR ^o	F	p<
Exaustão Emocional	1,07_a (1,21)	1,85 (1,34)	1,92 (1,26)	1,99 (1,18)	3,96_b (1,06)	2,655	0,05
Cinismo	0,43 (0,32)	0,87 (0,91)	0,80 (0,92)	0,65 (0,55)	1,80 (1,22)	1,490	n.s.
Ineficácia	2,08 (0,62)	1,65 (0,98)	1,69 (0,89)	1,61 (0,73)	1,83 (0,89)	0,373	n.s.
Just. distributiva	3,31 (0,63)	2,92 (1,15)	3,08 (1,11)	2,71 (1,10)	1,75 (0,82)	1,38	n.s.
Just. processual	2,81 (1,23)	3,22 (0,95)	3,17 (0,96)	3,29 (0,95)	2,05 (0,72)	1,35	n.s.
Just. interacional	3,52 (1,18)	3,43 (0,98)	3,56 (1,07)	3,50 (1,04)	1,95 (0,79)	1,82	n.s.
Comprometimento	6,31_a (0,39)	5,99_a (0,81)	6,05_a (0,94)	5,86_a (0,93)	4,13_b (0,12)	3,751	0,01

Nota: As médias que não compartilham o mesmo subscrito possuem diferença significativa, $p < 0,05$, no teste *Scheffé*.

Os resultados obtidos pelo teste *Scheffé*, revelaram que os professores que possuem pós-doutorado apresentaram um nível mais alto de exaustão do que os professores que são apenas graduados. Percebe-se também, que os professores que possuem pós-doutorados demonstraram estar menos comprometidos afetivamente com a organização. Ademais, os professores que possuem o nível de graduação e de mestrado encontraram-se mais comprometidos afetivamente com a organização.

Quando analisadas as médias referentes as áreas de atuação, que são apresentadas na figura 19, porém levando em consideração, também, os dados que não apresentaram diferença estatística significativa, os resultados das variáveis *burnout*, percepção de justiça e comprometimento afetivo, apontaram que os professores que possuem somente graduação se apresentaram mais comprometidos com a universidade, com menor índice de exaustão emocional e de cinismo, e com maior nível de ineficácia.

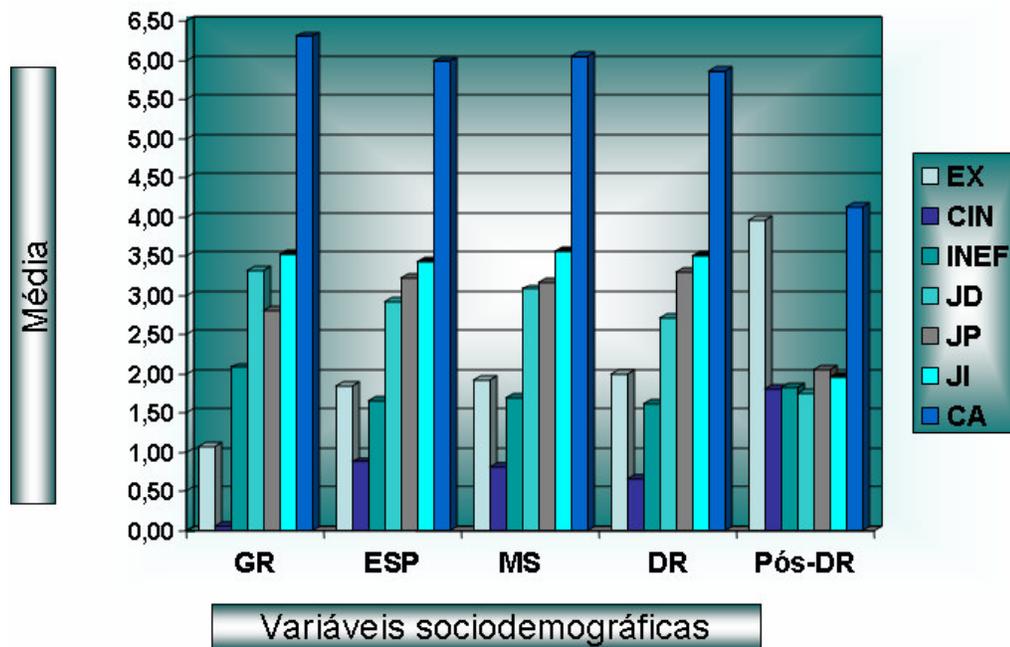


Figura 19. Gráfico do teste estatístico em relação à titulação máxima

Com a intenção de obter uma melhor visualização das relações antecedentes que as variáveis sociodemográficas estabeleceram com os componentes do modelo mediacional, os resultados estatisticamente significativos encontrados, foram sintetizados na figura 20.

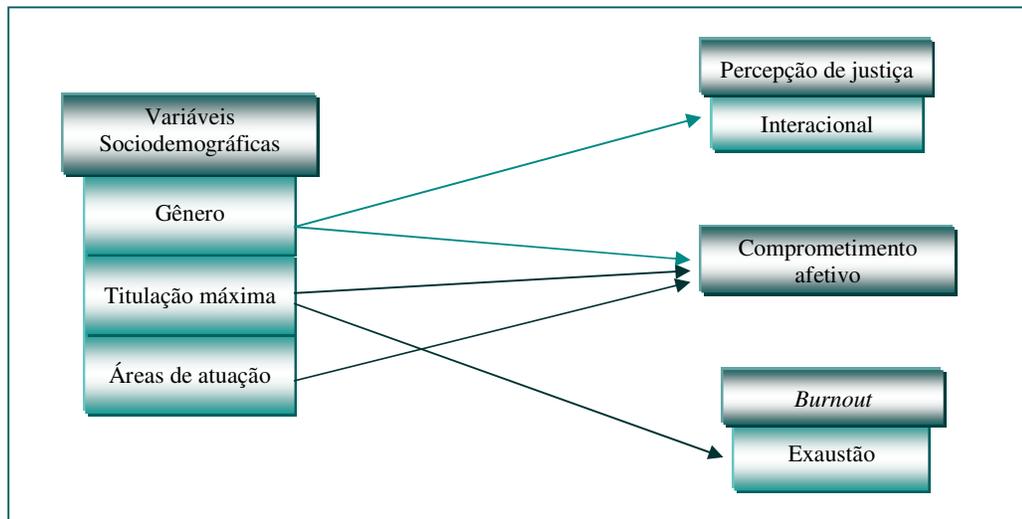


Figura 20. Representação gráfica das relações antecedentes das variáveis sociodemográficas aplicadas ao modelo mediacional.

O modelo demonstrou que existe uma relação direta positiva entre os componentes das variáveis sociodemográficas da seguinte forma: gênero com a percepção de justiça interacional e com o comprometimento afetivo; titulação máxima com o comprometimento afetivo e com a exaustão; e área de atuação com o comprometimento afetivo.

6.2 O poder preditivo das variáveis sociodemográficas, da percepção de justiça e do comprometimento organizacional afetivo sobre o *burnout*

Verificou-se o poder preditivo das variáveis sociodemográficas (gênero, titulação máxima, área de atuação); da percepção de justiça organizacional, englobando justiça distributiva, processual e interacional; e do comprometimento organizacional afetivo sobre o *burnout* em suas dimensões – exaustão, cinismo e ineficácia. Para essa análise, foram realizadas regressões lineares múltiplas (*stepwise*) para cada uma das dimensões do *burnout*.

Segundo Pereira (2003), utiliza-se a regressão linear múltipla quando se pretende testar um modelo em que duas ou mais variáveis independentes (VIs) exercem influência sobre uma variável dependente (VD). Neste estudo, como a VD *burnout* é composta por três dimensões, fez-se necessário fazer a regressão múltipla para cada uma delas – exaustão, cinismo e ineficácia.

Os resultados da regressão múltipla (tabela 8) para exaustão emocional [$R = 0,56$; $F(2,180) = 41,112$; $p < 0,001$] demonstraram que a percepção de justiça distributiva ($\beta = -0,347$; $t = -4,896$; $p < 0,001$) e o comprometimento afetivo ($\beta = -0,302$; $t = -4,266$; $p < 0,001$) são os preditores da exaustão em uma relação negativa.

Tabela 8. Resultados da regressão múltipla aplicada à análise dos fatores preditivos da exaustão

<i>Variáveis Antecedentes</i>	Exaustão		
	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i> <
Sociodemográficas			
Gênero	0,088	1,405	n.s.
Titulação máxima	0,095	1,539	n.s.
Área	-0,059	-0,937	n.s.
Percepção de justiça			
Justiça distributiva	-0,347	-4,896	0,001
Justiça processual	-0,049	-0,572	0,057 n.s.
Justiça interacional	-0,041	-0,522	n.s.
Comprometimento			
Afetivo	-0,302	-4,266	0,001
Coefficiente de regressão		$R = 0,560$	
Variância explicada		$R^2 = 0,31$; $R^2_{Ajustado} = 0,31$	
Teste estatístico		$F(2,180) = 41,112$; $p < 0,001$	

Nota. A mensuração da variável dependente – exaustão – foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (nunca) a 6 (todo dia). As variáveis independentes apresentam as medidas da seguinte forma: a) gênero, com atribuição dos valores 1 (para os homens) e 2 (para as mulheres); b) titulação máxima, 1 (graduado), 2 (especialista), 3 (mestre), 4 (doutor) e 5 (pós-doutor); c) área, 1 (saúde e biológicas), 2 (exatas e tecnológicas), 3 (sociais) e 4 (humanas, letras e educação); d) percepção de justiça, valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para mensurar a variável mediadora, comprometimento afetivo, foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Estes resultados revelam que quando o professor se sente injustiçado quanto à forma de distribuição e alocação de recursos, ocorre maior gasto de energia na tentativa de restabelecer seu estado de equilíbrio interno emocional, o que propicia o desenvolvimento da exaustão. Revelam também, que quando o professor é comprometido afetivamente com a organização, este apresenta menor probabilidade de desenvolver a exaustão.

Nos resultados, não apareceram diferenças estatisticamente significativas referentes à regressão da dimensão exaustão em relação às variáveis sociodemográficas – gênero, titulação e área de atuação – e à justiça interacional. No tocante à percepção de justiça processual, os resultados demonstraram haver influência marginalmente significativa. O nível de significância (0,06), apesar de não ser representativo estatisticamente, deve ser explicado teoricamente. De certa forma, esses resultados apontaram que a forma de procedimento na tomada de decisão deve ser observada cuidadosamente, pois ela pode vir a influenciar o desenvolvimento da exaustão.

Ao aplicar a regressão múltipla das variáveis sociodemográficas, da percepção de justiça e do comprometimento afetivo sobre as dimensões cinismo e ineficácia (tabelas 9 e 10), os resultados encontrados só demonstraram valor estatístico significativo referente ao comprometimento afetivo organizacional. Em outras palavras, as variáveis sociodemográficas e a percepção de justiça não se apresentaram como preditoras das dimensões cinismo e ineficácia. Já o comprometimento organizacional afetivo, apresentou-se como preditor do *burnout* em suas três dimensões: exaustão, cinismo e ineficácia.

Tabela 9. Resultados da regressão múltipla aplicada à análise dos fatores preditivos da cinismo

<i>Variáveis Antecedentes</i>	Cinismo		
	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i> <
Sociodemográficas			
Gênero	-0,124	-1,778	n.s.
Titulação máxima	0,32	0,465	n.s.
Área	0,016	0,222	n.s.
Percepção de justiça			
Justiça distributiva	-0,088	-1,122	n.s.
Justiça processual	-0,022	-0,276	n.s.
Justiça interacional	-0,085	-1,032	n.s.
Comprometimento			
Afetivo	-0,261	-3,772	0,001
Coefficiente de regressão		$R = 0,261$	
Variância explicada		$R^2 = 0,068; R^2_{Ajustado} = 0,064$	
Teste estatístico		$F(1,194) = 14,225; p < 0,001$	

Nota. A mensuração da variável dependente – Cinismo – foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (Nunca) a 6 (todo dia). As variáveis independentes apresentam as medidas da seguinte forma: a) gênero, com atribuições dos valores 1 (para os homens) e 2 (para as mulheres); b) titulação máxima, 1 (graduado), 2 (especialista), 3 (mestre), 4 (doutor) e 5 (pós-doutor); c) área, 1 (saúde e biológicas), 2 (exatas e tecnológicas), 3 (sociais) e 4 (humanas, letras e educação); d) percepção de justiça, valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para mensurar a variável mediadora, comprometimento afetivo, foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Tabela 10. Resultados da regressão múltipla aplicada à análise dos fatores preditivos da ineficácia

<i>Variáveis Antecedentes</i>	Ineficácia		
	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i> <
Sociodemográficas			
Gênero	-0,015	-0,209	n.s.
Titulação máxima	-0,035	-0,499	n.s.
Área	-0,115	-1,607	n.s.
Percepção de justiça			
Justiça distributiva	-0,065	-0,800	n.s.
Justiça processual	-0,127	-1,560	n.s.
Justiça interacional	0,022	0,258	n.s.
Comprometimento			
Afetivo	-0,267	-3,784	0,001
Coefficiente de regressão		$R = 0,267$	
Variância explicada		$R^2 = 0,071; R^2_{Ajustado} = 0,066$	
Teste estatístico		$F(1,186) = 14,321; p < 0,001$	

Nota. A mensuração da variável dependente – Ineficácia – foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (Nunca) a 6 (todo dia). As variáveis independentes apresentam as medidas da seguinte forma: a) gênero, com atribuição dos valores 1 (para os homens) e 2 (para as mulheres); b) titulação máxima, 1 (graduado), 2 (especialista), 3 (mestre), 4 (doutor) e 5 (pós-doutor); c) área: 1 (saúde e biológicas), 2 (exatas e tecnológicas), 3 (sociais) e 4 (humanas, letras e educação); d) percepção de justiça, valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Para mensurar a variável mediadora, comprometimento afetivo, foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

As relações de predição que foram encontradas no modelo proposto neste estudo podem ser melhores observadas na figura 21.

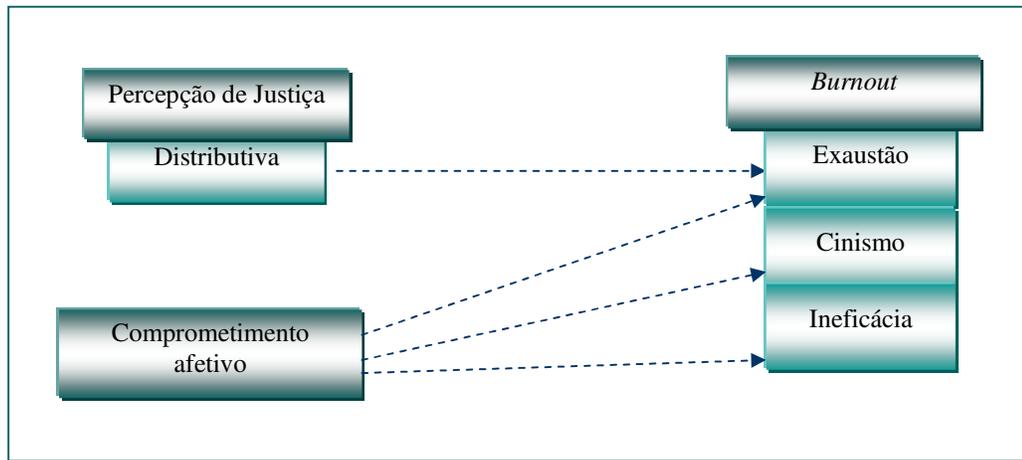


Figura 21. Representação gráfica das relações preditivas da percepção de justiça e do comprometimento organizacional afetivo para o desenvolvimento do *burnout*.

A regressão múltipla entre as variáveis sociodemográficas (gênero, titulação máxima e área de atuação), percepção de justiça (distributiva, processual e interacional) e comprometimento organizacional afetivo do professor, sobre as dimensões do *burnout* (exaustão, cinismo e ineficácia) revelam que apenas as relações entre percepção de justiça distributiva e comprometimento organizacional afetivo podem prever a exaustão emocional. O comprometimento afetivo prediz o *burnout* em suas três dimensões.

6.3 Modelo mediacional

O modelo de estudo proposto nesta dissertação apresentou uma variável dependente composta por três dimensões (exaustão, cinismo e ineficácia), uma variável independente composta por três fatores (percepção de justiça distributiva, processual e interacional) e uma variável mediadora (comprometimento organizacional afetivo).

O efeito mediacional da variável foi interpretado com base na teoria proposta por Baron e Kenny (1986), segundo a qual, para que se analise o efeito mediacional de uma variável é necessário que se obedecem às seguintes condições:

- a) a relação entre a variável preditora (VI) e a variável critério (VD) deve ser significativa (passo 1);
- b) a variável preditora (VI) deve estar relacionada com a variável mediadora (VMe) (passo 2);
- c) o mediador deve relacionar-se com a variável critério após o efeito da variável preditora ter sido controlado (passo 3);
- d) a força da associação entre as variáveis preditora e critério deve ser reduzida, quando o mediador for considerado no modelo (passo 4, *teste Sobel* $\tilde{\gamma}$).

Seguindo essas condições, no primeiro momento (passo 1) analisou-se a influência da VI (percepção de justiça distributiva, processual e interacional) sobre a VD (*burnout* em cada dimensão separadamente – exaustão emocional, cinismo e ineficácia). Em seguida, passou-se para o passo 2, e se analisou a regressão incluindo a VI (percepção de justiça distributiva, processual e interacional) sobre a variável mediadora (comprometimento organizacional afetivo). Depois, procedeu-se à análise incluindo todas as variáveis, como a VI (percepção de justiça distributiva, processual e interacional) e a VD (*burnout* em cada dimensão separadamente – exaustão, cinismo e ineficácia) – passo 3. Finalmente, fez-se um estudo confirmatório do modelo mediacional, pelo *teste Sobel* $\tilde{\gamma}$, proposto por Baron e Kenny (1986) – passo 4.

A análise de regressão hierárquica para a dimensão exaustão emocional revelou [R = 0,51; F(2,183) = 32,025; p< 0,001] (tabela 11) que a percepção de justiça distributiva ($\beta = -0,41$; t = -0,44; p< 0,001) e interacional ($\beta = -0,15$; t = -

2,05; $p < 0,05$) apresentam-se como suas preditoras. No entanto, ao introduzir a variável mediadora (comprometimento), a influência da justiça interacional deixou de ser significativa ($\beta = -0,04$; $t = -0,45$; $p = \text{n.s.}$), e a percepção de justiça distributiva diminuiu em seu poder de influência ($\beta = -0,33$; $t = 4,36$; $p < 0,001$), e o poder explicativo da equação aumentou [$R = 0,56$; $F(3,182) = 27,528$; $p < 0,001$] a predição da exaustão. Esses resultados demonstraram que quando o professor é muito comprometido afetivamente com a universidade e se percebe injustiçado na maneira como os recursos são distribuídos por ela, aumenta-se a probabilidade de que ele desenvolva a exaustão emocional.

Tabela 11 – Resultados da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e a exaustão

Variáveis independentes	Exaustão					
	Passo 1			Passo 3		
	Beta	t	p<	Beta	t	p<
Percepção de justiça						
Distributiva	-0,41	-5,44	0,001	0,33	4,36	0,001
Processual	0,066	0,68	n.s.	0,026c	0,22	n.s.
Interacional	-0,15	-2,05	0,05	-0,04	-0,45	n.s.
Comprometimento						
Afetivo				-0,29	-3,74	0,001
Coefficiente de regressão múltipla	R = 0,51; R ² = 0,26			R = 0,56; R ² = 0,31		
Variância explicada	R ² <i>ajustado</i> = 0,25			R ² <i>ajustado</i> = 0,30		
Teste estatístico	F(2,183) = 32,025; p<0,001b			F(3,182) = 27,528; p<0,001c		

Nota. A mensuração da variável dependente – exaustão – foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (nunca) a 6 (todo dia). Para a mensuração da variável independente – percepção de justiça – foram atribuídos valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), e para mensurar a variável mediadora – comprometimento afetivo – foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Seguindo os passos para a análise da mediação proposta neste estudo, realizou-se uma regressão hierárquica para confirmar se as variáveis independentes se configuram como preditoras da variável mediadora (passo 2, tabela 12). Os

resultados [$R = 0,593$; $F(2,198) = 53,713$; $p < 0,001$] revelaram que tanto a percepção de justiça distributiva ($\beta = 0,255$; $t = 3,817$; $p < 0,001$), quanto a interacional ($\beta = 0,420$; $t = 6,289$; $p < 0,001$) são preditoras do comprometimento organizacional afetivo do professor.

Tabela 12 – Resultados da regressão hierárquica aplicada à análise do fator percepção de justiça e o comprometimento

<i>Passo 2</i>			
Comprometimento			
Variáveis Independentes	<i>Beta</i>	t	p<
Percepção de Justiça			
Distributiva	0,255	3,817	0,001
Processual	0,109	1,190	n.s.
Interacional	0,420	6,289	0,001
Coeficiente de regressão múltipla	$R = 0,593$; $R^2 = 0,352$		
Variância explicada	$R^2_{ajustado} = 0,345$		
Teste Estatístico	$F(2,198) = 53,713$; $p < 0,001$		

Nota. Para a mensuração da variável independente – *percepção de justiça* – foram atribuídos valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), e para mensurar a variável mediadora – *comprometimento afetivo* – foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

No tocante ao comportamento de tratar pessoas como se fossem objetos (despersonalização/cinismo), os resultados da regressão [$R = 0,201$; $F(1,197) = 8,256$; $p < 0,005$] (tabela 13) indicaram que a percepção de justiça interacional ($\beta = 0,201$; $t = -2,87$; $p < 0,005$) apresentou-se como preditora do cinismo. No entanto, ao introduzir a variável mediadora (comprometimento) à equação de regressão, os resultados demonstraram [$R = 0,268$; $F(2,196) = 7,564$; $p < 0,001$] que a relação entre justiça interacional e cinismo deixou de ser significativa ($\beta = -0,084$; $t = -1,02$; $p = n.s.$).

Tabela 13. Resultados da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e o cinismo

Variáveis independentes	Cinismo					
	Passo 1			Passo 3		
	Beta	t	p<	Beta	t	p<
Percepção de justiça						
Distributiva	-0,119	-1,46	n.s.	-0,066	-0,81	n.s.
Processual	0,001	0,01	n.s.	0,050	0,51	n.s.
Interacional	0,201	-2,87	0,005	-0,084	-1,02	n.s.
Comprometimento						
Afetivo				-0,212	-2,58	0,05
Coefficiente de regressão múltipla	R = 0,201; R ² = 0,040			R = 0,268; R ² = 0,072		
Variância explicada	R ² <i>ajustado</i> = 0,035			R ² <i>ajustado</i> = 0,062		
Teste estatístico	F(1,197) = 8,256; p<0,005			F(2,196) = 7,564; p<0,001		

Nota. A mensuração da variável dependente – cinismo – foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (nunca) a 6 (todo dia). Para a mensuração da variável independente – percepção de justiça – foram atribuídos valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), e para mensurar a variável mediadora – comprometimento afetivo – foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Os resultados evidenciaram que tanto a percepção de justiça distributiva, como a processual não se configuraram como preditoras do cinismo. A percepção de justiça interacional, pode prever o cinismo, porém, o comprometimento afetivo do professor não atua como mediador nessa relação, portanto, o comprometimento afetivo organizacional, não atua aumentando a probabilidade de desenvolver o cinismo.

Em relação à dimensão ineficácia, os resultados da regressão [R = 0,231; F(1,189) = 10,634; p< 0,001] (tabela 14) indicaram que a percepção de justiça processual ($\beta = 0,231$; t = -3,26; p< 0,001) se apresentou como sua única preditora. No entanto, com a introdução da variável mediadora (comprometimento), os resultados demonstraram [R = 0,291; F(2,188) = 8,667; p< 0,001] que a relação entre justiça processual e a ineficácia deixou de ser significativa. No que se refere à percepção de justiça distributiva e interacional, os dados indicam que elas não são preditoras da ineficácia numa relação direta.

Esses resultados apontaram que a percepção de justiça processual pode prever a ineficácia, porém, o comprometimento afetivo do professor não se configurou como variável mediadora nesta relação, ou seja, o comprometimento organizacional afetivo não atuou diminuindo a probabilidade de desenvolver a ineficácia.

Tabela 14. Resultados da regressão hierárquica aplicada à análise do fator mediador (comprometimento afetivo) entre a percepção de justiça e a ineficácia

Variáveis independentes	Ineficácia					
	Passo 1			Passo 3		
	Beta	t	p<	Beta	t	p<
Percepção de justiça						
Distributiva	-0,063	-0,69	n.s.	0,006	0,07	n.s.
Processual	0,231	-3,26	0,001	0,026	-1,57	n.s.
Interacional	0,061	0,60	n.s.	0,156	1,49	n.s.
Comprometimento Afetivo				-0,21	-2,53	0,05
Coeficiente de regressão múltipla	R = 0,231; R ² = 0,053			R = 0,291; R ² = 0,084		
Variância explicada	R ² <i>ajustado</i> = 0,048			R ² <i>ajustado</i> = 0,075		
Teste Estatístico	F(1,189) = 10,634; p<0,001			F(2,188) = 8,667; p<0,001		

Nota. A mensuração da variável dependente – ineficácia – foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (nunca) a 6 (Todo dia). Para a mensuração da variável independente – percepção de justiça – foram atribuídos valores escalares de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), e para mensurar a variável mediadora – comprometimento afetivo – foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Para confirmar o modelo mediacional encontrado pela regressão hierárquica, foi feito o teste Sobel γ (figura 22), proposto por Baron e Kenny (1986).

O resultado confirmou que a mediação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a percepção de justiça distributiva e a exaustão emocional é significativa ($\gamma = 2,63$; $p < 0,01$).

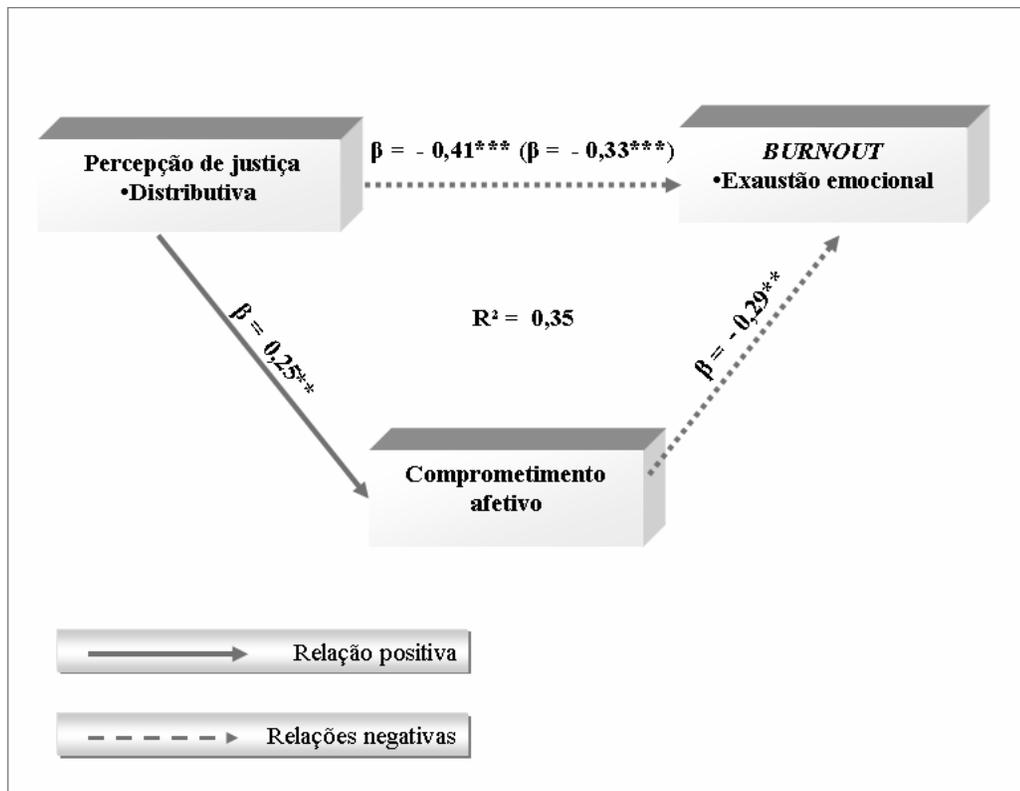


Figura 22. Representação gráfica do modelo mediacional.

Como é apresentada na figura 22, a percepção de justiça distributiva, em uma relação direta negativa (percepção de injustiça distributiva), exerce poder preditivo para a variável exaustão. Quando introduz a variável comprometimento organizacional afetivo, como variável mediadora entre a percepção de justiça distributiva e a exaustão, a percepção de injustiça distributiva diminui o seu poder de influência na exaustão, o que aumenta o poder explicativo da equação.

CAPÍTULO 7

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

O objetivo principal deste estudo foi o de testar o poder mediacional do comprometimento afetivo na relação entre percepção de justiça e *burnout*. Foram identificadas, também, as relações entre os dados sociodemográficos – gênero, titulação e área de atuação – e cada um dos componentes do modelo mediacional. Além disso, nesta dissertação, foram analisadas as influências que as percepções de justiça e o comprometimento organizacional afetivo exerceram no desenvolvimento da síndrome de *burnout*.

Como referencial teórico, esta pesquisa promoveu a articulação dos construtos psicológicos de grande tradição teórico-metodológica – teorias sobre justiça organizacional, sobre a síndrome de *burnout* e sobre comprometimento organizacional afetivo.

Para investigar a síndrome de *burnout*, utilizou-se o *Maslach burnout inventory* (Maslach & Jackson, 1981), escala aceita mundialmente e que traz em sua abordagem teórico-metodológica a sociopsicologia. A opção por esta abordagem, ocorreu em razão de ela proporcionar a abrangência de aspectos objetivos, subjetivos e organizacionais relacionados ao *burnout*, enfatizando este construto em suas três dimensões (exaustão, cinismo e ineficácia) focadas no ambiente organizacional.

No que tange à justiça organizacional, adotou-se o modelo tridimensional, que considera os aspectos da justiça distributiva, processual e

interacional. A mensuração deste construto foi realizada com o uso de a escala de Mendonça *et al.* (2003).

Para analisar o valor mediacional que o comprometimento organizacional afetivo exerce na relação entre a percepção de justiça e o *burnout*, foi feita uma adaptação da escala de Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989) – *organizational commintment questionnaire*, apenas para a dimensão afetiva do comprometimento.

Guiado por esses referenciais teóricos, este capítulo respondeu aos objetivos deste estudo e discutiu os resultados obtidos em três seções. A primeira analisou as relações entre as variáveis sociodemográficas – gênero, titulação máxima e área de atuação – e os componentes do modelo mediacional. Em seguida, discutiram-se as relações diretas, tendo como antecedentes as variáveis sociodemográficas, a percepção de justiça – distributiva, processual e interacional – e o comprometimento organizacional afetivo e a variável critério, o *burnout*. Na terceira seção foi discutido o modelo mediacional proposto nesta investigação, com as devidas implicações teóricas.

7.1 Relações entre as variáveis sociodemográficas e os componentes do modelo mediacional

Os resultados da avaliação da relação que cada variável sociodemográfica exerce sobre cada um dos construtos do modelo empírico demonstraram que existem diferenças estatisticamente significativas relacionadas às variáveis gênero, área de atuação e titulação.

Quanto ao gênero, os homens apresentaram maior comprometimento afetivo com a universidade do que as mulheres. Esses estudos contradisseram os achados por Mowday, Poter e Steers (1982), que apontaram que as mulheres eram

mais comprometidas afetivamente com a organização do que os homens. Será que esse dado poderia ser explicado pelas diferenças de cultura patriarcal dos brasileiros? Segundo Chauí (1985), no Brasil destacam-se a conjugação entre o capitalismo e patriarcalismo, que determina a opressão feminina nas relações hierárquicas de trabalho, assim como a responsabilidade social que se oculta no trabalho doméstico.

Portanto, a compreensão de que a educação está mais voltada para a valorização do trabalho masculino do que o feminino – que se circunscreve ao trabalho doméstico (Bruschini, 1982; Chauí, 1985; Brito & D'Acari, 1991) – pode ser um fator que faz com que o homem se comprometa mais afetivamente com a organização do que as mulheres.

Conforme Chauí (1985) apresentou em seu trabalho, a contradição entre vida doméstica e vida em família pode, no caso das mulheres, legitimar a *naturalidade* do trabalho doméstico. A naturalização do trabalho doméstico para as mulheres pode também estar contribuindo para que elas não se comprometam tanto com a organização, pois podem estar mais envolvidas com as tarefas domésticas e familiares.

Outro aspecto a ser considerado é que os professores podem apresentar maior identificação com os valores da organização do que as mulheres. Pode-se afirmar que o comprometimento afetivo se relaciona a aspectos de identificação com os objetivos e valores da instituição (Bastos, 1993, Oliveira, Lima & Andrade, 1999), haja vista a estrutura organizacional superior, composta, em sua grande maioria, por homens. Também, pode ser que os professores (gênero masculino) tenham o maior desejo de permanecer na organização do que as mulheres, visto que o comprometimento afetivo está relacionado ao sentimento de pertencimento (Bastos, 1993, Oliveira, Lima & Andrade, 1999). Portanto, o sentimento de

pertencimento pode ser explicado pela naturalização do trabalho doméstico para as mulheres e do trabalho formal para os homens.

Foi encontrado, também, que os homens percebem mais a justiça interpessoal do chefe do que as mulheres. Provavelmente, as mulheres sentem-se discriminadas e os homens têm a percepção de serem importantes para organização. A questão da discriminação está relacionada à cultura patriarcal já citada. Mowday, Poter e Steers (1982) apontaram como antecedentes ao comprometimento organizacional o vínculo do empregado com o seu chefe, a confiança estabelecida entre ambos, o que, portanto, o faz perceber a justiça interpessoal do seu chefe de forma respeitosa. Assim, diante de situações contraditórias, os trabalhadores buscam sempre justificativas congruentes para as tomadas de decisões de seus chefes.

Quanto à área de atuação, os professores pertencentes à área social, se apresentaram mais comprometidos afetivamente com a universidade do que os docentes das áreas das ciências humanas, letras e educação. É interessante notar que as áreas, que a princípio possibilitam uma maior reflexão sobre o trabalho acadêmico, é aquela que gera menor comprometimento afetivo com a organização. Estes resultados podem explicar a maior predominância da exaustão nos professores da área de ciências humanas, pois, como é proposto por França (1987) e conforme os dados encontrados nesta pesquisa, quanto maior o comprometimento afetivo com a organização, menor é a possibilidade de desenvolver o *burnout*.

Em relação à titulação, os professores que possuem o título de pós-doutorado se apresentaram menos comprometidos afetivamente com a universidade. Na seqüência do comprometimento afetivo com a instituição, os resultados revelaram que os pós-doutores são menos comprometidos, e os que somente são titulados em graduação eram os mais comprometidos. Os dados confirmaram os

estudos de Mowday, Poter e Steers (1982), Borges-Andrade, Cameshi e Xavier (1990) e Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), que encontraram resultados que indicam que quanto maior o grau de instrução, menor é o comprometimento organizacional afetivo do trabalhador com a organização.

Segundo os autores citados, o profissional que possui maior titulação se compromete mais com a profissão (carreira pessoal), do que com a organização na qual está inserido. Esse tipo de comprometimento é apresentado por Bastos (2000), que propõe quatro modelos de comprometimento do trabalhador: duplo comprometimento (organização-profissão), duplo descomprometimento, comprometimento unilateral com a organização e unilateral com a profissão. Assim, pode-se dizer que os pós-doutores apresentaram o padrão de unilateralidade com a profissão, portanto, esse tipo de profissional compromete-se mais com a profissão do que com a organização.

No tocante à probabilidade de desenvolvimento da exaustão, também os professores que possuem pós-doutorado apresentaram maior probabilidade de ocorrência do fenômeno do que os professores apenas graduados e os que possuem título de mestre. A explicação provável é que professores pós-doutores têm menor comprometimento afetivo com a universidade, porque suas metas profissionais estão dirigidas a eles mesmos, além de serem mais individualistas e perfeccionistas. De acordo com Maslach (2006), a exaustão está mais relacionada a aspectos individuais, o que explica o maior nível de exaustão em professores menos comprometidos com a organização.

7.2 Regressões múltiplas das variáveis antecedentes sobre as dimensões do *burnout*

Foi efetuada a regressão múltipla das variáveis antecedentes – gênero, titulação, área de atuação, percepção de justiça distributiva, processual e interacional e do comprometimento afetivo – sobre as dimensões do *burnout* – exaustão, cinismo e ineficácia. Os dados obtidos demonstraram que somente a percepção de justiça distributiva prediz, em uma relação negativa, a exaustão, e o comprometimento afetivo prediz, em uma relação negativa, o desenvolvimento do *burnout* (exaustão, cinismo e ineficácia). Em outras palavras, a percepção de injustiça distributiva prediz a exaustão, e a falta de comprometimento afetivo com a organização, o *burnout*.

Os resultados referentes à percepção de justiça distributiva, evidenciam que se o professor se percebe injustiçado quanto à forma de distribuição de alocação de recursos, ele tem maior probabilidade de desenvolver a exaustão emocional. Em decorrência, o professor tem a sensação de que tudo não dá certo, o que faz com que ele perca a motivação para o trabalho, que se sinta desgastado, como se estivesse sendo *sugado* pelo trabalho.

Nos estudos de Tamayo e Tróccoli (2002a) a justiça organizacional foi apontada como um dos antecedentes do *burnout*. Maslach (2006) descreveu a recompensa insuficiente e a ausência de justiça como causas do desenvolvimento do *burnout*. Essas pesquisas foram confirmadas, em parte, pelos resultados encontrados neste trabalho – somente a dimensão referente à distribuição de alocação de recursos se apresentou como preditora da exaustão (dimensão do *burnout*).

Os dados referentes ao comprometimento afetivo com a organização, revelaram que quanto mais o professor é comprometido com a organização, menor é a probabilidade de se desenvolver o *burnout*. Se o professor aceita as normas,

valores e objetivos da organização (Bastos, 1993; Oliveira, Lima & Andrade, 1999), isso implica na satisfação de seus interesses, a vontade de pertencer à organização aumenta não gerando desgaste emocional no professor, e esse processo resulta em estabilidade emocional geradora de saúde. Conforme postula Maslach (2006) a exaustão é própria dos aspectos mais individualista, o que explica os aspectos divergentes existentes entre ter comprometimento organizacional – comportamento mais social – e o desenvolvimento da exaustão – aspecto mais individual.

7.3 O valor mediacional do comprometimento organizacional afetivo na relação entre percepção de justiça e *burnout*

A averiguação do valor mediacional do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a percepção de justiça e o *burnout* permitiu constatar que o comprometimento só se afirma como mediador na relação entre a percepção de justiça distributiva e a exaustão emocional.

Esses resultados apontaram que se o professor se compromete afetivamente com a universidade, a percepção de que está sendo injustiçado na forma de distribuição de recursos provoca o aumento da probabilidade de desenvolvimento da exaustão. Ela ocorre em razão do desgaste energético que o professor despense quando percebe que a organização que ele acreditava ser leal, pois os valores e crenças eram equivalentes aos seus, apresenta atitudes que contradizem essa crença.

Nessa situação, o professor buscará reequilibrar suas energias por meio de justificativas para o comportamento da organização. No entanto, se ele decidir posicionar-se contra a organização que idealizara como perfeita, passa a despender um gasto de energia que pode se acumular e desenvolver a exaustão. O professor

pode então sentir-se cansado em dar mais do que recebe, e suas energias exaurem-se por não vislumbrar possibilidade de mudança. A energia é uma dimensão do envolvimento – característica que se refere ao ajuste existente entre o trabalhador e seu local de trabalho – que se contrapõe à dimensão da exaustão, conforme é relatado por Maslach (2006).

Os dados evidenciaram a necessidade de desenvolvimento de estratégias institucionais de distribuição de recursos justos, que possibilitem a satisfação e o comprometimento afetivo do professor com a instituição. Com isso, a prevenção da exaustão será alcançada, e o professor prosseguirá na sua lida de forma mais saudável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Estudar três grandes temas – percepção de justiça, comprometimento organizacional afetivo e *burnout* – foi de grande relevância para compreender as nuances que permeiam a psicologia organizacional. Esta pesquisa desvelou o comprometimento organizacional afetivo, demonstrando quão significativo ele é para a minimização de problemas organizacionais ligados à percepção de justiça e ao desenvolvimento do *burnout*.

Este estudo confirmou a natureza mediadora que a variável comprometimento organizacional afetivo exerce na relação entre a percepção de justiça distributiva e a dimensão do *burnout*, exaustão emocional. Em contrapartida, na investigação, há dados que rejeitam a natureza mediadora do comprometimento afetivo na relação entre as variáveis percepções de justiça processual e interacional com o *burnout* em suas dimensões: exaustão, cinismo e ineficácia. Da mesma forma, também não se observou a mediação do comprometimento organizacional afetivo na relação entre a dimensão percepção de justiça distributiva e as dimensões ineficácia e cinismo.

A organização pesquisada está passando por um processo de reestruturação, ou seja, de mudanças organizacionais, o que permite compreender, em parte, algumas razões que levaram os professores a perceberem em maior grau a justiça distributiva. Segundo Assmar, Ferreira e Souto (2005), a percepção da injustiça distributiva ocorre, sobretudo, em períodos de reestruturações organizacionais, em que “suas conseqüências diretas acabam sendo restrições de recursos organizacionais aos empregados, sob a forma de redução de incentivos,

suspensão de promoções, entre outros” (p. 446). Na realidade, tem ocorrido na UNIF o não-cumprimento do regulamento de carreira docente, com restrições no tocante a promoções por titulação e por tempo de trabalho. Talvez fosse interessante que os gestores ficassem mais atentos aos problemas decorrentes da percepção dos professores, que se sentem injustiçados em relação às distribuições de recursos e oportunidades. Os recursos e oportunidades acadêmicas trazem resultados positivos (como obtenção de passagens para participar de congressos, a possibilidade de licença remunerada para alcançar mais um título) e negativos (sanções disciplinares, sentir-se excluído do processo, não-obtenção de oportunidades). Não se pode esquecer que a justiça distributiva está ligada aos aspectos mais egoístas do homem – um homem econômico, motivado por auto-interesse, que só se preocupa em maximizar suas recompensas (Assmar, Ferreira & Souto, 2005). Assim, como os professores podem comprometer-se afetivamente com a organização, se eles estão pensando somente em si mesmos.

Os resultados encontrados nesta pesquisa também demonstraram que quanto mais comprometido afetivamente com a organização o professor estiver, menor é a probabilidade de desenvolver a exaustão. Assim, seria interessante que os gestores dessa universidade repensassem a forma de distribuição de recursos e, então, desenvolvessem estratégias de atuação profissional melhores aceitas por seu quadro de professores. Essas estratégias devem ter como metas alcançar um padrão de comportamento organizacional voltado para o duplo comprometimento (Bastos, 2000) – com a organização e com a profissão. Um professor que não se compromete com a organização, provavelmente desenvolverá a exaustão. Por outro lado, um professor que não se compromete com a profissão, dificilmente poderá aprimorar seus conhecimentos com o passar do tempo.

Os resultados desta pesquisa também apresentam questões relativas ao desenvolvimento da temática e apontam a necessidade de: investigações sobre o tema que permitam comparar com os resultados encontrados neste estudo (o comprometimento afetivo ser encontrado em maior nível nos homens do que nas mulheres; os homens apresentarem maior percepção da justiça interacional do que as mulheres; os professores que atuam na área social se apresentarem mais comprometidos afetivamente com a universidade do que os professores das áreas de humanas, letras e educação).

Pode-se também, ampliar o número de sujeitos das áreas de exatas e tecnologias, a fim de confirmar, ou não se esses professores são afetivamente mais comprometidos com a organização do que os de outras áreas.

A realização desse tipo de pesquisa, em outras universidades, pode confirmar ou refutar o modelo mediacional apresentado, de forma a proporcionar ou não a generalização para outras universidades.

Outras variáveis podem ser testadas como mediadoras na relação entre a percepção de justiça e o *burnout*, como, por exemplo, se a cultura organizacional pode mediar a relação entre percepção de justiça e *burnout*. Esse questionamento permanece, porque nos estudos pesquisados sobre o *burnout*, não foram encontradas pesquisas empíricas que retratassem os conflitos de valores. Conforme Maslach (2006) descreve, os conflitos de valores fazem parte das áreas importantes para que o trabalhador se sinta engajado na organização.

Pode-se repetir este estudo, avaliando o nível de *burnout* apresentado pelos professores, focando as diferenças existentes entre as áreas de atuação, de

modo a confirmar ou não se os professores das áreas de humanas, educação e letras são os que apresentam maior índice de *burnout*.

Seria interessante analisar os dados desta pesquisa buscando a relação antecedente entre o *burnout* como variável independente (VI) e o comprometimento afetivo como variável dependente (VD). Dessa forma, seria possível verificar se professores das áreas de humanas, letras e educação se apresentam menos comprometidos afetivamente com a organização, por apresentarem maior nível de exaustão emocional, que é um sintoma de comportamento individualista (Maslach, 2006).

Outra questão que desperta a curiosidade científica é saber o tipo de dinâmica emocional que leva os professores da área social a terem comportamentos de comprometimento afetivo com a organização e com o aluno, de forma diferente dos professores das áreas de humanas, letras e educação.

Diante do exposto, pressupõe-se que haverá pela frente uma longa trajetória de pesquisas científicas. A começar pela ampliação desta, na própria instituição pesquisada, o que já está sendo realizado.

Não se pode, porém, realizar uma pesquisa desse porte e deixar de oferecer caminhos que promovam a saúde para organização pesquisada (trabalhador-organização). Portanto, os resultados serão encaminhados à instituição por meio de um relatório e um encontro com a administração superior da UNIF, visando a adequação de sua política de pessoal para promoção da saúde dos professores e prevenção da síndrome de *burnout*, o que, conseqüentemente, resulta na saúde da organização.

É importante destacar aos gestores aspectos como a percepção de injustiça em relação aos recursos distribuídos (promoções, serviços, sanções disciplinares, etc) provocam desequilíbrio emocional no professor, o que pode acarretar estresse e, conseqüentemente, *burnout*. Deve-se lembrar que também desperta sentimentos mais egoístas, o que pode comprometer o comprometimento afetivo do professor com a organização.

Também não se pode deixar de reforçar que é melhor trabalhar em caráter preventivo, do que buscar formas de sarar/sanar os problemas acarretados, por falta de priorização de aspectos mencionados, nesta pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1963). Toward and understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67 (5), 422-436.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (org). *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.
- Assmar, E. M. L., & Ferreira, M. C. (2004). Cultura, justiça e saúde no trabalho. In A. Tamayo et al. (orgs). *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 156-178). Porto Alegre: Artmed.
- Assmar, E. M. L., Ferreira, M. C., & Souto, S. O. (2005). Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18 (3), 443-453.
- Barbosa, M. S. A. (2001). *A relação entre a síndrome de burnout e o comprometimento organizacional em gestores de empresa estatal*. Dissertação de mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Barling, J., & Phillips, M. (1993). Interacional, formal and distributive justice in the workplace: na exploratory study. *The Journal of Psychology*, 127 (6), 649-656.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Barona, E. G. (1996). Estudio preliminar al síndrome de *burnout*. *Ciência Psicológica*, 3, 63-76.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição. *Revista de Administração de Empresas*, 33 (3), 52-64.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.

- Bastos, A. V. B. (1996). Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios teóricos-metodológicos. In A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs). *Trabalho, Organização e Cultura* (pp. 105 - 128). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Bastos, A. V. B. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, 35 (4), 35 - 48.
- Battle, C. U. (1981). The introgenic called *burnout*. *Journal American Mededical Women Assist*, 36, 357- 359.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2001). *A saúde mental dos profissionais de saúde mental*. Maringá: Eduem.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). O estado da arte do *burnout* no Brasil. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1 (1), 4-11.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 14 (2), 232-244.
- Bies, R. J. (1987). The predicament of injustice: the management of moral outrage. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (eds.). *Research in organizational behavior*: vol. 9 (pp. 289-319). Greenwich. CT: JAI Prees.
- Bies, R. J. (2001). International (in)justice : the sacred and the profane. In J. Greemberg, & R. Cropanzano (orgs.). *Advances in organizational justice* (pp. 89-118). Stanford: Stanford University.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). International justice: communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, & B. H. Sheppard (eds.). *Research on negotiation in organizations*, vol. 1, (pp. 43-55). Greenwich: Jairess.

- Borges-Andrade, J. E., Cameshi, C. E., & Xavier, O. S. (1990). Comprometimento organizacional em instituição de pesquisa: diferenças entre meio e fim. *Revista de Administração*, 25 (4), 29-43.
- Borland, J. J. (1981). *Burnout Among Workers and administrators*. *Health Soc. Work*, 6, 73-78.
- Brito, J. C., & D'Acri, V. (1991). Referencial de análise para o estudo da relação trabalho, mulher e saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 7 (2), 201-214.
- Bruschini, M. C. A., & Rosemberg, F. (1982). A mulher e o trabalho. In M. C. A. Bruschini, & F. Rosemberg (orgs.). *Trabalhadoras do Brasil* (pp. 9-22). São Paulo: Brasiliense, Fundação Calos Chagas.
- Manual de publicação da American Psychological Association (2001). (Bueno, D. trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1989). Psychological burnout among men and women in teaching: an examination of the Cherniss model. *Human Relations*, 42 (3), 261-273.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: effects of work stress, social support and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress and Coping*, 9 (3), 261-275.
- Carlotto, M. S. (2001). *Síndrome de Burnout: um tipo de estresse ocupacional*. (Caderno Universitário) Canoas: ULBRA.
- Carlotto, M. S. (2002). Síndrome de *Burnout* e o trabalho docente. *Revista Psicologia em Estudo*, 7 (1), 21-29.
- Carlotto, M. S. (2004). Síndrome de *burnout* e características de cargo em professores universitários. *rPOT*, 7 (2), 145-162.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do *Maslach burnout inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Revista Psicologia em Estudo*, 9 (3), 499-505.

- Carlotto, M. S., & Palazzo, L. S. (2004). Síndrome de *burnout* em professores: um estudo epidemiológico. *Arquivos Médicos*, 7 (2), 43-53.
- Chauí, M. (1985). Participando do debate sobre mulher e violência. In R. Cardoso. *Perspectivas antropológicas da mulher*: vol 4 (pp. 23-62). Rio de Janeiro: Zahar.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout human services*. New York: Praeger.
- Codo, W. (1999). *Educação: carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação*. Petrópolis: Vozes. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho.
- Codo, W., & Vasques-Menezes, I. (2000). *Burnout: sofrimento psíquico dos trabalhadores em educação*. *Caderno de Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Kingraf.
- Codo, W., Soratto, L., & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Boprges-Andrade, & A. V. B. Bastos (orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 276-299) Porto Alegre: Artmed.
- Cropanzano, R., & Folger, R. (1989). Referent cognitions and task decision autonomy: Beyond Equity Theory. *Journal of Applied Psychology*, 74 (2), 293-299.
- Cropanzano, R., & Baron, R. A. (1991). Injustice and organizacional conflict: the moderating role of power restoration. *International Journal of Conflict Management*, 2, 5-26.
- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: tunneling through the maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (orgs.). *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317-372). New York: Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., & Randall, M.L. (1993). Injustice and work behavior: a historical review. In R. Cropanzano (org.). *Justice in the workplace: Approaching fairness*

in *human resource management* (pp. 1-20). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.

Dailey, A. L. (1985). The Burnout test. *American Journal Nurse*, 85 (3), 270-272.

Deutsch, M. (1975). Equit, equality, and need, what determines which value will be used as the bases of distributive justice? *Journal of social Issues*, 31 (3), 137-149.

Deutsch, M. (1985). *Distributive justice: a social-psychological perspective*. New Haven: Yale University Press.

Dittrich, J. E., & Carrell, M. R. (1979). Organizational equity perceptions, employee job satisfaction and departmental absence and turnover rates. *In Organizational behavior and human performance*, 24, 29-40.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Eccles, M., & Sinervo, T. (2002). AI team climate and procedural justice as predictors of occupational strain. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 359-374.

Filenga, D. (2003). O impacto de percepções de justiça em três bases de comprometimento organizacional. *In Enanpad – Encontro Nacional dos Professores de Pós-graduação em Administração*, 26. Salvador. Anais do Encontro Nacional dos Professores de Pós-graduação em Administração. Rio de Janeiro: Ampad, CD-ROM.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of organizational Behavior*, 20, 915-931.

França, H. F. (1987). A síndrome de “burnout”, *Revista Brasileira de Medicina*, 44, 197-199.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Issues*, 30, 159-165.

Friedman, I. A. (1991). High-and low-burnout schools: school culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 84, 325-333.

Fromm, E. (1976). *Psicanálise da sociedade contemporânea*. Rio de Janeiro: Zahar.

- Gardner, H. (1994). *Estruturas da mente: a teoria das inteligências múltiplas*. Porto Alegre: Artmed.
- Gil-Monte, P., & Pireo, J. M. (1997). *Desgaste psíquico em el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madri: Sintesis Psicologia.
- Gomide, S. J. (1999). *Antecedentes e conseqüentes das percepções de justiça no trabalho*. Tese de doutorado não-publicada – Universidade de Brasília (UNB), Brasília.
- Gomide, S. J. (2001). Justiça nas organizações. In M. M. Siqueira; JR, S.Gomide; A. F. Oliveira (orgs.). *Cidadania, justiça e cultura nas organizações: estudos psicossociais* (pp. 15-102). São Bernardo do Campo: Metodista.
- Greenberg, J. (1987). Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the mean justify the ends? *Journal of Applied Psychology*, 72 (1), 55-61.
- Homans, G. C. (1961). *Social behavior: its elementary forms*. New York: Harcourt, Brace & World.
- Jacques, M. G. C. (1996). Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In A. Tamayo, J. Borges, & W. Codo (orgs.). *Trabalho, organizações e cultura* (pp. 41-47). São Paulo: Autores Associados.
- Krawulski, E. A. (1998). Orientação profissional e o significado do trabalho. *Revista da associação brasileira de orientações profissionais*, 3 (1), 23-35.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? In K. S. Gergen, J. Greenberg, & R. H. Weiss (eds.). *Social exchange: advances in theory an research* (pp. 27-55). New York: Plenum.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek, (orgs.). *Professional burnout: recent developments in theory and research* (pp. 19-32). New York: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of *Burnout*. In: C. L. Cooper (org.). *Theories of organizational stress* (p.68-85). Manchester: Oxford University.

- Maslach, C. (2006). *Promovendo o envolvimento e reduzindo o burnout*. In Anais do VI Congresso de Stress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: CD-ROM.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. P., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (p. 52). (3ª ed.) Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, P. M. (1997). *The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, P. M. (1999). *Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*. Campinas: Papirus.
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (orgs.). *Professional burnout recent developments in theory and research* (pp. 1-16). Philadelphia: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. In: S. T. Fiske; D. L. Schacter, & C. Zahn-Waxler (eds.). *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldmam, B. M., & Taylor, S. (2000). The differing of fair procedures and treatment on work relationship. *Academy of Management Journal*, 43 (4), 738-749.
- Mendonça, H. (2003). *Retaliação Organizacional: o impacto dos valores e da justiça*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de Brasília (UNB), Brasília.
- Mendonça, H., Pereira, C., Tamayo, A., & Paz, M. G. T. (2003). Validação fatorial de uma escala de percepção de justiça organizacional. *Estudos Vida e Saúde*, 30 (1), 111-130.

- Mendonça, H., Barreto, M. A. G., & Paula, M. A. P. L. (2004). Avanços teóricos na literatura psicológica sobre justiça organizacional. *Estudos Vida e Saúde*, 31 (4), 687-707.
- Mendonça, H., Barreto, M. A. G., Meireles, I, Mota, J., & Félix, I. (2005). O impacto da cultura organizacional sobre o estresse no trabalho. In Congresso Interamericano de Psicologia, Buenos Aires. *Anais do XXX Congresso Interamericano de Psicologia*, Buenos Aires.
- Mikula, G., Petri, B., & Tanzer, N. (1990). What people regard as unjust: types and structures of everyday experiences of injustice. *European Journal of Social Psychology*, 20, 133-149.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845-855.
- Monteiro, Z. H. M. (2000). *Desempenho escolar, condições de trabalho e as implicações para saúde do professor*. Dissertação de mestrado em educação, não publicada, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Instituto de Psicologia, Centro de Educação e Humanidades, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization Linkages-a Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Oliveira, M. A. P. S., Lima, S. M. V., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores brasileiros. *Revista de Administração*, 34 (3), 12-20.
- Paz, M. G. T. (1992). *Justiça distributiva na avaliação de desempenho dos trabalhadores de uma empresa estatal*. Tese de doutorado não-publicada, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo.

- Paz, M. G. T. (1999). Justiça no trabalho e poder organizacional. In M. G. T. Paz & A. Tamayo. (orgs.). *Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos* (pp. 271-294). Brasília: Ed. da UnB.
- Pereira, C. (2003). *Curso básico de estatística com o auxílio do SPSS e do EQS*. Manuscrito não-publicado.
- Rego, A. (2000a). *Comprometimentos de cidadania organizacional – uma abordagem empírica a alguns dos seus antecedentes e conseqüências*. Tese de doutorado não-publicada, ISCTE, Lisboa.
- Rego, A. (2000b). Justiça nas organizações: na senda de uma nova vaga? In S. B., Rodrigues; M. P. Cunha (orgs.). *Novas perspectivas na administração de empresas: uma coletânea luso brasileira* (p. 251-283). São Paulo: Iglu.
- Rego, A. (2001). Percepções de Justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 17 (2), 119-131.
- Rego, A. (2003). Climas de justiça e comprometimento organizacional. *rPOT*, 3 (3), 27-60.
- Rodrigues, A., Assmar, E. M. L., & Jablonski, B. (2000). *Psicologia social*. (18ª ed.) Rio de Janeiro: Vozes.
- Rodrigues, L. (05 set. 2005). A ameaça da síndrome do estresse no trabalho. *Gazeta Mercantil*, C - 7.
- Rossi, A. M. (2006). ISMA-BR.: VI Congresso de Stress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre-RS. Disponível <www.ismabrasil.com.br>. Acesso em 12 dez. 2005.
- Sabatovski, E., & Fontoura, I. P. (2001). *Legislação previdenciária*. Curitiba: Juruá.
- Salancik, G. R. (1991). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In B. M. Staw (ed.) *Psychological dimensions of organizational behavior* (pp. 306-312). New York: Macmillan Publishing Company.

- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis. Issues in occupational health*. London: Taylor & Francis.
- Schwab, R. L., & Iwanicki, E. F. (1982). Perceived role conflict, role ambiguity, and teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 18, 60-74.
- Silva, F. P. P. (2000). *Burnout: um desafio à saúde do trabalhador*. PSI *Revista de Psicologia Social e Institucional*. Londrina, 2 (1), <www2.uel.br/ccb/psicologia/revista/textov2n15.html>. Acesso em 12 dez. 2005.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S. J. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges Andrade, & A. V. B. Bastos. (orgs.). *Psicologias, organização e trabalho no Brasil* (pp. 300-328) Porto Alegre: Artmed.
- Skarlick, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: the roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Skovholt, T. M. (2001). *The resilient practitioner: burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*. Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Sousa, I. F., & Mendonça, H. (2006). *Do stress ao burnout: a mediação das estratégias de coping*. In Anais do VI Congresso de Stress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: CD-ROM.
- Stout, J. K., & Willians, J. M. (1983). Comparison of two measures of burnout. *Psychology Report*, 53, 283-289.
- Tamayo, M. R. (1997). *Relações entre a síndrome de burnout e os valores organizacionais no pessoal de enfermagem de dois hospitais públicos*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília UNB), Brasília.

- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002a). Burnout no trabalho. In A. M. Mendes, L. O. Borges, & M. C. Ferreira (orgs.). *Trabalho em transição, saúde em risco* (pp. 43-58). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002b). Exaustão emocional: relação com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. *Revista Psicologia*, 7, 1, 57.
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 2, 197-215.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: a psychological analysis*. New York: Erlbaum/Hillsdale.
- Wisniewski, L., & Gargiulo, R. M. (1997). Occupational stress and burnout among special educators: a review of the literature. *The Journal of Special Education*, 31 (3), 325-349.
- Woolfolk, A. E. (2000). *Psicologia da educação* (pp. 109-110) (7ª ed) Porto Alegre: Artes Médicas Sul.
- Zanini, D. (2005). Quando o profissional atinge a exaustão emocional. *O Popular*. Goiânia.
- Zohar, D. (1995). The justice perspective on job stress. *Journal of Organizational behavior*, 16, 487-495.

ANEXOS

ANEXO I

Comprometimento Organizacional Afetivo (COA)

Para responder esta parte do questionário, pense em você enquanto **PROFESSOR UNIVERSITÁRIO** da UNIF. Nós gostaríamos de saber seus sentimentos sobre esse fato. Por favor, circule o número que melhor demonstra a sua opinião.

1. Para mim, é importante ser professor da UNIF.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

2. Eu me sinto próximo aos outros professores da UNIF.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

3. Às vezes, sinto vergonha em dizer que sou professor da UNIF.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

4. Eu estou satisfeito em ser professor da UNIF.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

5. Para mim, é importante ser professor do meu departamento.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

6. Eu me sinto próximo aos outros professores do meu departamento.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

7. Às vezes, sinto vergonha em dizer que sou professor do meu departamento.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

8. Eu estou satisfeito em ser professor do meu departamento.

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo totalmente

ANEXO II

Escala de Percepção de Justiça Organizacional

Abaixo estão listadas frases relativas a alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você concorda ou discorda de cada uma delas. Dê suas respostas marcando com um X o número que melhor as representa. Os números da escala significam o seguinte:

Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
1	2	3	4	5

Afirmações	1	2	3	4	5
1- Sou recompensado, de maneira justa, por minha responsabilidade no trabalho					
2- Ao se relacionar com os empregados, o meu chefe consegue superar os favorecimentos pessoais					
3- A minha empresa dá oportunidades para os empregados recorrerem das decisões tomadas					
4- Sou recompensado, de maneira justa, por minha experiência profissional					
5- A minha empresa estabelece critérios para que as decisões tomadas sejam justas					
6- O meu chefe se preocupa com os meus direitos					
7- Sou recompensado, de maneira justa, por meus esforços na realização do meu trabalho					
8- Sou recompensado, de maneira justa, pela qualidade do trabalho que apresento					
9- A minha empresa procura coletar informações precisas antes de tomar as decisões					
10- Sou recompensado, de maneira justa, pelo estresse a que sou submetido durante o meu trabalho					
11- Se considerar os demais salários pagos nesta empresa, recebo um salário justo					
12- Ao tomar as decisões, o meu chefe considera o meu ponto de vista					
13- Através de representantes, a minha empresa possibilita a participação dos empregados quando vai decidir sobre questões que os afetam diretamente, como política salarial.					
14- O meu chefe usa o tempo que for necessário para me explicar as decisões tomadas e as conseqüências das mesmas					
15- A minha empresa escuta e compreende as opiniões de todas as pessoas que serão atingidas pela decisão					
16- O meu chefe me trata com sinceridade e franqueza					
17- Na minha empresa recebo <i>feedbacks</i> úteis relacionados com as decisões que dizem respeito ao meu trabalho					
18- O meu chefe fornece-me informações acerca do modo como eu estou desempenhando as minhas funções, permitindo-me fazer melhor o meu trabalho					
19- No meu trabalho as pessoas podem solicitar esclarecimentos ou informações adicionais sobre as decisões tomadas pelos chefes					
20- O meu chefe fornece justificativas sobre as decisões que são relacionadas ao meu trabalho.					

ANEXO III

Pesquisa panorâmica do educador (MBI)

O propósito deste questionário é desvendar como os professores vêm seus trabalhos e as pessoas com as quais se relacionam durante as atividades profissionais.

A seguir há 22 afirmações relacionadas com o sentimento em relação ao trabalho. Por favor, leia com atenção cada uma das afirmativas e decida se você já sentiu deste modo em seu trabalho. Se você nunca teve estes sentimentos, marque um “0” (zero) no espaço antes da afirmativa. Se você já teve este sentimento, indique com que frequência você o sente, marcando o número (de 1 a 6) que melhor descreve com que frequência você sente dessa maneira.

Exemplo:

	0	1	2	3	4	5	6
Frequência	Nunca	Algumas vezes, ao ano ou menos	Uma vez ao mês ou menos	Algumas vezes durante o mês	Uma vez por semana	Algumas vezes durante a semana	Todo dia

Frequência

Declaração

(0 – 6) Eu me sinto frustrado / deprimido no trabalho.

- Se você nunca sentiu frustrado / depressão no trabalho, marque o número “0” (zero) sob a coluna “frequência”.
- Se você, raramente, sente-se frustrado / deprimido no trabalho (poucas vezes por ano, ou menos), marque o número “1”.
- Se seus sentimentos de frustração / depressão são razoavelmente frequentes (poucas vezes por semana, porém não diariamente), marque “5”.

ANEXO IV

Para finalizar, preencha os seguintes dados complementares:

Gênero: Masculino Feminino

Titulação máxima:

Superior Completo Especialização Mestrado
 Doutorado PHD

Departamento de Lotação: _____

Obrigado Pela sua Participação!