

Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações

*International Congress of Work
and Organizational
Psychology*

12-13 julho/july 2012

Universidade Católica Portuguesa
Faculdade de Filosofia
Braga

Livro de Atas
Minutes Book



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA
CENTRO REGIONAL DE BRAGA

FCT

Financiamento para a Ciência e a Tecnologia

CEFH

Centro de Estudos Filosóficos e Humanísticos

Udima

Unidade de Investigação em Filosofia e Humanidades

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

FEUP

Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto

I CONGRESSO INTERNACIONAL DE PSICOLOGIA DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES

12 -- 13 de julho de 2012

Universidade Católica Portuguesa
Centro Regional de Braga
Faculdade de Filosofia

LIVRO DE ATAS

Dezembro 2012

FICHA TÉCNICA

Título: I Congresso Internacional de Psicologia do Trabalho e das Organizações
"Trabalho, Riscos Psicosociais e Saúde: Conceptualização, Diagnóstico e Intervenção"

Organização: Fátima Lobo | Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional de Braga, Faculdade de Filosofia.

Edição: ALETHEIA – Associação Científica e Cultural
Faculdade de Filosofia
Universidade Católica Portuguesa
Praça da Faculdade, 1
4710-297 BRAGA
Tel. 253208080 | Fax. 253213940
www.publicacoesfacfil.pt

Tiragem: 50 exemplares

Fevereiro 2013

Depósito Legal: 354884/13

ISBN: 978-972-697-207-5

Nota: Os artigos que integram as atas são da exclusiva responsabilidade dos seus autores.

TÍTULO: Análise da relação entre a perceção de justiça organizacional e o *burnout* em professores do ensino superior

AUTOR(ES): Gertrudes Barradas (mariagbarradas@gmail.com) e Anabela Gomes Correia (anabela.correia@esce.ips.pt)

INSTITUIÇÃO: Instituto Politécnico de Setúbal; Escola Superior de Ciências Empresariais – Universidade de Aveiro

Resumo

O principal objetivo deste estudo foi analisar a relação entre a perceção de justiça e o *burnout* em professores do ensino superior. A justiça organizacional foi definida de acordo com cinco dimensões: interpessoal, informacional, procedimental, distributiva das recompensas e distributiva das tarefas. O *burnout* foi definido de acordo com três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal. A amostra deste estudo é constituída por 120 professores do ensino superior. Foram utilizados como instrumentos o MBI – Maslach Burnout Inventory (Maslach and Jackson, 1997) e a Escala de Perceção de Justiça Organizacional (Rego, 2001). Verificamos que os professores apresentam níveis mais baixos relativamente à justiça procedimental e à justiça distributiva das recompensas. Quanto ao nível do *burnout* este grupo profissional apresenta níveis médios de exaustão emocional e baixos de despersonalização e de falta de realização pessoal. Em relação à associação entre a justiça organizacional e o *burnout* constatamos que a justiça na distribuição das tarefas se associa negativamente com a exaustão emocional e a justiça distributiva das recompensas está mais associada com a falta de realização pessoal. Os professores ao percecionarem a ausência de justiça na distribuição de tarefas sentem mais exaustão emocional; no que respeita à realização pessoal esta está relacionada com a perceção de justiça na distribuição de recompensas. Concluímos que, entre as subescalas de justiça organizacional, a justiça distributiva é a única escala preditora do *burnout*. Os resultados obtidos são discutidos no contexto da melhoria do ensino superior.

Palavras-chave: justiça organizacional; *burnout*; qualidade no ensino superior.

Abstract

The aim of the present study was to analyse the relationship between the organizational justice perceptions and burnout among teachers working in higher education. The organizational justice was defined according to five dimensions: interpersonal, informational, procedural, rewards distributive and tasks distributive. The burnout was defined as a syndrome with three components: emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. Data was collected using two questionnaires including Organizational Justice Perception Scale - Rego (2001) and Maslach Burnout Inventory - Maslach (1997). The sample consists of 120 from a higher education institution (college). We analysed the relationship between the perception of justice and burnout, from hierarchical regression. Results reveal that teachers perceived low levels of procedural and rewards distributive justice. Regarding the level of burnout this professional group presents moderate levels of emotional exhaustion, low levels of depersonalization and high levels of personal accomplishment. A significant negative association between the subscale of tasks distributive justice and emotional exhaustion and also an association between the subscale of rewards distributive justice and personal accomplishment was found. It can be concluded that the perception of injustice in the form of resource distribution justice may lead to exhaustion and to the lack of personal fulfillment for these teachers. In addition, among the subscales of organizational justice, distributive justice was the only that can be considered as a predictor of burnout. The results are discussed in the context of improving higher education.

Keywords: organizational justice; burnout; quality of higher education

INTRODUÇÃO

A forma como as pessoas são geridas nas organizações influencia o desenvolvimento da percepção de justiça na organização. De acordo com Rego (2001a) quando uma pessoa percebe os resultados como injustos, esta tende a desenvolver atitudes e comportamentos negativos como insatisfação, baixo desempenho e absentismo.

Por outro lado, as exigências e os desafios atuais que a evolução dos mercados coloca sobre as organizações, levam a que os seus trabalhadores se deparem com situações que geram stress, tensão e insegurança na capacidade para responder aos desafios. Expostos a tais tensões durante um determinado

período de tempo os colaboradores podem desenvolver o burnout. As consequências refletem-se a nível individual, social e organizacional. O burnout instala-se de forma lenta e gradual, traduzindo-se por uma diminuição acentuada de rendimento no trabalho, perturbação na relação com os outros e no aumento do absentismo.

A prevenção do sentimento de injustiça que pode levar à síndrome de burnout passará pela alteração da percepção de justiça organizacional dos trabalhadores e consequentemente levará à diminuição do stress percebido (Almeida et al., 2006). A percepção adequada de justiça organizacional é muito importante para a existência de um ambiente produtivo e saudável nas organizações. A percepção de ausência de justiça pode ser percebida como um elemento stressante pelos trabalhadores. Os estudos realizados sobre as consequências da falta de justiça e do burnout, particularmente em organizações, revelam que estes afetam a produtividade dos trabalhadores (Greenberg, 1990).

Neste estudo procurou-se estudar as implicações da percepção de justiça organizacional e a emergência do burnout nos professores do ensino superior. Foram escolhidos os professores do ensino superior como alvo de estudo, uma vez que pertencem a um grupo de profissionais que estão sujeitos a níveis elevados de stress, sobretudo devido à rápida transformação do contexto social nos últimos anos, que tem gerado um aumento de responsabilidades e exigências sobre estes (Carlotto, 2004). Por outro lado existem muitos estudos sobre o desenvolvimento do burnout em diferentes profissões mas existem poucos para descrever o desenvolvimento do burnout nos professores do ensino superior (Rush, 2003; Lackritz, 2004). A escolha da justiça organizacional deveu-se ao facto de ser uma variável de grande importância na organização e de não existirem muitos estudos que a associam com o burnout. Na literatura muitos autores recomendam o estudo do burnout com variáveis que não tenham sido muito estudadas a fim de ampliar a base de conhecimentos (Maslach, Schaufeli e Leiter, 2001; Rush, 2003). Apesar dos professores do ensino superior constituírem a nossa amostra tentámos adicionar conhecimento ao já existente sobre a relação entre a percepção de justiça e o burnout, podendo ser uma mais valia para outros investigadores, mas também para os gestores que tenham interesse em conhecer as relações entre esses dois fenómenos tão relevantes para o mundo organizacional.

Justiça Organizacional

Greenberg (1990) refere que a justiça organizacional é a percepção que os indivíduos têm da justiça sobre as práticas organizacionais. Um ambiente justo e saudável é imprescindível para o bem-estar e bom funcionamento dos processos organizacionais. A temática da justiça organizacional é uma das preocupações fundamentais da sociedade e tem sido um dos tópicos mais investigados nas últimas décadas, especialmente nas áreas da psicologia organizacional, na gestão de recursos humanos e no comportamento organizacional (Cropanzano e Greenberg, 1997). Estando profundamente impregnada na vida social e na vida organizacional, não surpreende que a justiça possa desempenhar um papel essencial no funcionamento eficaz das organizações, assim como na satisfação dos membros que nela trabalham (Greenberg, 1990; Cropanzano e Greenberg, 1997; Kim e Mouborgne, 1997; Rego, 2000).

Os estudos sobre o conceito de justiça foram iniciados por Homans, em 1961, embora se deva à teoria da (in)equidade de Adams, na década de 60, a transposição do mesmo para o domínio organizacional. Foram os seus estudos que tiveram como ponto inicial a teoria da equidade, um dos modelos teóricos da abordagem de justiça distributiva, que foca principalmente a distribuição de resultados e recompensas e a forma como o indivíduo percebe a proporção entre o seu investimento e as recompensas recebidas. Foi o conceito de justiça distributiva que, especialmente nos anos 60 e 70, recebeu a maior atenção e serviu de guia aos investigadores organizacionais interessados nas questões de justiça (Austin e Walster, 1974; Rego 2000; Colquitt, *et al.* 2001). No entanto, a teoria da equidade e outros modelos de justiça distributiva não conseguiram explicar completamente as reações das pessoas à ausência de justiça, porque só consideravam como único causador das reações negativas os fatores relacionados com a distribuição das recompensas. Surge então a abordagem da justiça procedimental em meados dos anos 70 (Greenberg, 1990). A partir da década de 80, os estudos sobre justiça organizacional tendem a sugerir a existência de três dimensões de justiça, originalmente propostas por os seguintes autores: distributiva equitativa de Adams (1965); procedimental de Thibaut e Walker (1975); e interaccional de Bies e Moag (1986), citado por Rego (2002). Greenberg (1990) foi o primeiro a fazer alusão a quatro dimensões de justiça, propondo dividir a justiça interaccional em duas novas formas: interpessoal e informacional. No entanto, não tem havido consenso acerca desta

temática, porque tanto existem referências a três dimensões de justiça, como alusões a quatro dimensões.

A justiça distributiva diz respeito ao conteúdo, à justiça dos resultados e aos fins alcançados ou obtidos, como por exemplo, quantidade de trabalho, horários de trabalho, salários, bônus, classificações obtidas nas avaliações de desempenho, sanções disciplinares, promoções, entre outros (Austin e Walster, 1974; Rego, 2000; Colquitt, *et al.* 2001). Assim, a justiça distributiva refere-se à justiça ou à igualdade de distribuição dos recursos e resultados. Rego (2001a; 2001b) num estudo efetuado com professores do ensino superior verificou a existência de cinco dimensões de justiça. Para além da justiça procedimental a vertente distributiva foi dividida em duas facetas, designadamente a distributiva das tarefas e distributiva das recompensas salariais, enquanto a justiça interaccional surgiu dividida em social/interpessoal e informacional. Neste estudo a justiça distributiva das recompensas refere-se à estrutura salarial e a justiça distributiva das tarefas à distribuição do serviço docente.

A justiça procedimental tem a ver com o processo de distribuição de recursos e recompensas, ou seja, trata-se do processo pelo qual os fins são alcançados, como por exemplo, os procedimentos usados nos acréscimos salariais, processos disciplinares, sistemas de avaliação de desempenho, processos de recrutamento e seleção (Rego 2000). Refere-se à oportunidade de as pessoas expressarem suas ideias e opiniões no processo decisório, de modo a influenciar os resultados (Rego, 2001a; Rego, 2002; Almeida *et al.* 2006; Escofet, 2009).

A justiça interaccional refere-se aos aspetos sociais envolvidos nas relações entre pessoas que decidem e as pessoas afetadas pelas decisões. Focaliza-se na importância da qualidade do tratamento interpessoal que os indivíduos recebem quando os procedimentos são implementados e após essa mesma implementação. Reflete a qualidade da interação, se o decisor procede com respeito e fornece justificações às pessoas afetadas pelas decisões, se é sensível às suas necessidades pessoais, se considera os seus direitos, entre outros (Colquitt, *et al.* 2001; Rego, 2001a). Greenberg (1990) refere que a justiça interaccional repercute aspetos procedimentais e distributivos. Deste modo este autor considera duas novas dimensões de justiça, nomeadamente a justiça interaccional social/interpessoal e a justiça interaccional informacional. A justiça interaccional social/interpessoal é caracterizada pelo grau em que o superior/gestor adota um tratamento respeitador para com os seus

trabalhadores. Quando esse tratamento ocorre, as percepções de justiça são incrementadas, o grau de aceitação das decisões aumenta e várias reações positivas emergem. (Rego, 2000; Rego, 2001b; Colquitt *et al.* 2001; Rego, 2002). A justiça interaccional informacional centra-se no grau em que o superior fornece informações e a explicação/justificação das decisões acerca das decisões tomadas que afetam os trabalhadores. A sua relevância advém do facto de os empregados esperarem que os seus superiores lhes prestem explicações para as suas decisões, particularmente quando os resultados são desfavoráveis. Os diversos estudos têm demonstrado que quando há explicações/justificações por parte dos superiores, as reações negativas das pessoas são suavizadas relativamente às percepções de injustiça dos resultados (Cropanzano e Greenberg, 1997; Colquitt *et al.* 2001; Rego, 2001a; Rego, 2002).

É inquestionável que as pessoas reagem aos sentimentos de (in)justiça. Muitas organizações em várias partes do mundo tomam o assunto relevante e traduzem-no em políticas e práticas organizacionais com sucesso. Estudos sobre a justiça organizacional vêm demonstrando, de forma inequívoca, que os trabalhadores são sensíveis à justiça organizacional em diversas matérias e ocorrências (Rego, 2000). O conceito de justiça é um fenómeno complexo e tem sido interpretado de diferentes formas, pelo que o conceito de justiça organizacional deve ser analisado e estudado de maneira cuidada. É usado no ambiente organizacional e possui influência determinante nas atitudes e comportamentos gerados em ambientes de trabalho (Pourezzat e Someh, 2009). A percepção de justiça organizacional é necessária para a eficiência da performance na satisfação pessoal nas organizações. Além disso, este conceito é considerado um fator importante para manutenção do equilíbrio do comportamento e saúde organizacional. As injustiças presentes no local de trabalho afetam, de maneira negativa, o comportamento dos trabalhadores, podendo diminuir a satisfação e o desempenho, assim como desenvolver sentimentos negativos em relação à organização, afetando, muitas das vezes, a própria saúde do indivíduo. Tem sido demonstrado que as percepções de justiça relativamente a decisões organizacionais, têm implicações para o indivíduo, mas também ao nível do funcionamento das organizações, na medida em que afetam emoções, atitudes e comportamentos. Sendo importante não só conhecer as consequências da percepção de (in)justiça nas organizações, como também identificar o que provoca sentimentos de injustiça e quais as formas de reposição da justiça (Rego, 2000).

Burnout

O conceito de burnout surge com Freudenberg, na década de 70, como característica das "profissões de ajuda", aquelas em que o indivíduo "trabalha com pessoas", como são por exemplo os profissionais da saúde (médicos, enfermeiros) e os profissionais do ensino (professores). Desde Freudenberg um grande número de definições foram propostas mas a definição mais referenciada para o conceito de burnout, parece ser a de Maslach e Jackson (1982), que o definem como um cansaço emocional, levando a uma perda de motivação, que pode evoluir até sentimentos de inadequação e fracasso. De acordo com o modelo multidimensional de Maslach e Jackson (1981, citados por Correia, 1997; 1999) existem três dimensões no burnout: exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. A exaustão emocional refere-se à falta de recursos emocionais e ao sentimento de que nada se tem para oferecer à outra pessoa, a despersonalização ao desenvolvimento de atitudes negativas e insensíveis para com as pessoas do trabalho (por exemplo: colegas, clientes, alunos, doentes, etc.) e a falta de realização pessoal é percepção da impossibilidade de realização pessoal no trabalho, o que provoca uma diminuição das expectativas pessoais, implicando uma autoavaliação negativa, onde se inclui a não aceitação de si próprio, assim como sentimentos de fracasso e baixa autoestima. Na década de 80 o burnout foi estudado em diferentes atividades, tais como: serviços humanos, Cherniss (1980); ensino, Cedoline (1982); enfermagem, McConnell (1982); e na medicina, Wessells, *et al.*, (1989), citado por Skovholt (2001). Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) referem que atualmente, existem mais de 6000 livros, dissertações, capítulos, revistas e artigos publicados sobre o burnout. Para Gil-Monte e Peiró (1997), o grande interesse pela investigação do burnout reside na preocupação das organizações de serviços desejarem simultaneamente prestar serviços de qualidade, bem-estar psicológico e qualidade de vida laboral, sendo igualmente produtivas.

Vários estudos foram efetuados para identificar as causas do burnout. Os resultados obtidos nestes estudos, mostraram que as correlações entre o burnout e os fatores individuais como a personalidade, são menos significativos que as correlações do burnout com as características organizacionais. Maslach e Leiter (1999) referem, como causas principais de burnout, a sobrecarga de trabalho, autonomia, recursos insuficientes, falta de suporte dos superiores hierárquicos, ausência de justiça e de equidade, desenvolvimento da carreira

profissional, as recompensas, falta de espírito de equipa, clima organizacional, entre outros, levando a que as organizações paguem um elevado preço pelo burnout, através do aumento do absentismo, da perda de produtividade e da pobre qualidade de serviço. Para Serra (1999) a personalidade influencia não só as manifestações de burnout, mas também a predisposição para que o mesmo se manifeste.

O burnout é sem dúvida um dos grandes problemas psicossociais atuais, que afeta profissionais de diversas áreas, despertando interesse e preocupação, não só por parte da comunidade científica internacional, mas também pelas entidades governamentais e empresariais, educacionais e sindicais. Estas preocupações devem-se ao facto do sofrimento do indivíduo acarretar consequências para o seu estado de saúde e desempenho, visto que passam a existir alterações pessoais e organizacionais que causam problemas sociais e económicos (Ferenhof *et al.* 2002). Em relação às consequências do burnout este é considerado um custo organizacional, devido à rotatividade de pessoas, absentismo, problemas de produtividade e qualidade do serviço prestado (Maslach e Jackson (1981); Jackson, Schwab e Schuler (1986); Rush, 2003; Lacktriz, 2004).

Atualmente, o burnout entre os profissionais do ensino é já superior ao dos profissionais de saúde, sendo esta área profissional mais vulnerável e de maior risco. O ensino é uma das profissões considerada de elevado níveis de stress e burnout, porque exige maior contacto com os outros na sua atividade profissional (Carlotto, 2002). Rush (2003) refere que as consequências desta síndrome afetam não só os professores, como todo o desempenho das instituições do ensino superior repercutindo-se na aprendizagem dos alunos.

Em Portugal, os estudos de Marques (2011) e Martins (2008) evidenciam níveis de incidência desta síndrome nos professores do pré-escolar, do ensino básico e do ensino secundário. Em Portugal nos últimos 40 anos, as transformações sociais, políticas, económicas e tecnológicas provocaram profundas mudanças ao nível do sistema educativo. A partir de 1970, no campo da educação assiste-se à democratização do ensino e ao grande crescimento do número de estudantes e docentes, ao mesmo tempo, começaram a ganhar forma novos indicadores e manifestações de mal-estar e insatisfação no corpo docente (Nóvoa, 1991). A partir de 1990 surge a discussão de um espaço europeu de ensino superior que abriu o caminho para a Declaração de Bolonha, representando uma mudança na organização universitária e exigindo capacidade

de adaptação de todos os agentes (alunos e professores). Os problemas que acompanham estas mudanças, nomeadamente, o debate sobre a autonomia das universidades, o regime jurídico do desenvolvimento e da qualidade do ensino superior, o regime jurídico das instituições de ensino superior e, de igual modo, a recessão económico-social e a diminuição exponencial do número de alunos, constituem fatores que potencializam, nos docentes, indicadores de mal-estar, insatisfação, falta de comprometimento com a organização, perceção de falta de justiça, stress, desgaste emocional e baixa autoestima no seio da comunidade docente do ensino superior. A atitude docente entendida, em tempos passados, como uma profissão vocacional de grande satisfação pessoal e profissional tem dado lugar à redução da amplitude de atuação do trabalho docente. (Borges e Daniel, 2009). Os indicadores de stress frequentemente associados a esta problemática revelam-se através da diminuição do prestígio social, a falta de apoio dos colegas, a indefinição de tarefas, a massificação, uma carreira docente interminável pelas investigações, incerteza no financiamento e continuidade de projetos de investigação; meios materiais e recursos económicos escassos e inexistentes, publicações, etc. (Barona *et al.* 2002).

O objetivo deste estudo é analisar a relação entre a perceção de justiça organizacional e o burnout em professores do ensino superior. Especificamente, este estudo pretende conhecer a perceção dos professores do ensino superior em relação à justiça organizacional; verificar se os professores apresentam a síndrome de burnout; e analisar se a perceção de justiça está associada ao desenvolvimento do burnout.

METODOLOGIA

Amostra

A organização que vai ser objeto de estudo é uma instituição de ensino superior público, que se situa na região de Lisboa. Para a realização deste estudo considerámos todos os professores das cinco escolas da instituição. De entre os 580 professores a exercer funções na organização, obtivemos uma taxa de resposta de 21%, correspondente a 120 docentes, que constituem a amostra do nosso estudo. Destes 58% são homens e 42% são mulheres. 67% têm entre 30 a 49 anos. 55% são casados. Quanto ao vínculo laboral 53% estão a contrato e 43% estão efetivos. 56% dos professores estão na Instituição há mais de 10 anos. Relativamente às habilitações literárias, 51% detêm um mestrado e 30% um doutoramento.

Procedimentos

Os questionários foram enviados via e-mail. A amostra foi do tipo voluntário, sendo garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados obtidos. A recolha de dados foi realizada no período de abril a maio de 2011.

Instrumentos

Utilizámos neste estudo os seguintes instrumentos:

Escala de Percepção de Justiça Organizacional

A percepção de justiça organizacional foi avaliada através da Escala de Percepção de Justiça Organizacional desenvolvida por Rego (2001). Esta escala foi validada pelo autor em amostras com professores portugueses do ensino superior politécnico e universitário. A escala é composta por 17 itens, cuja frequência é medida numa escala de Likert de 6 pontos, que varia entre 1 e 6, em que o valor mais baixo corresponde a "é completamente falsa" e o valor mais alto a "completamente verdadeira". A escala avalia a percepção de justiça organizacional nos professores, considerando cinco dimensões: justiça interpessoal; justiça informacional; justiça procedimental; justiça distributiva das recompensas; e justiça distributiva das tarefas.

A justiça interpessoal é representada por três itens que visam avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a forma como são tratados pelos seus superiores. A justiça informacional consiste de três itens tendo em vista avaliar se os professores percecionam as informações e explicações dadas pelos seus superiores, acerca das decisões tomadas que os afetam. A justiça procedimental é representada por três itens que visam avaliar o processo de distribuição dos recursos e recompensas, referindo-se ao processo pelo qual os fins são alcançados. A justiça distributiva das recompensas é representada por cinco itens sendo utilizada para avaliar as percepções que os docentes têm sobre as recompensas que sentem que deveriam receber. A justiça distributiva das tarefas é avaliada através de três itens e visa avaliar as percepções que os docentes têm sobre como é feito o processo que determina a distribuição das tarefas.

Com o intuito de averiguar o surgimento ou não de alterações ao nível da consistência interna entre os itens recorreu-se à análise da consistência interna através do método de cálculo de Alfa de Cronbach. Verificámos que a escala possui uma boa consistência interna, atendendo ao valor obtido do Alfa de

Cronbach de 0,93. No Quadro 1 apresentamos os coeficientes de fidelidade encontrados no nosso estudo e no estudo realizado com uma amostra de professores portugueses (Rego,2001).

Quadro 1 – Coeficientes de Consistência Interna da Escala de Percepção de Justiça Organizacional

	Alfa de Cronbach's		
	Subescala	(Rego 2001)	Estudo
Justiça Organizacional	Justiça interpessoal	0,89	0,92
	Justiça informacional	0,85	0,91
	Justiça procedimental	0,83	0,87
	Distributiva das recompensas	0,95	0,95
	Distributiva das tarefas	0,73	0,63

Verificamos que as subescalas da justiça interpessoal, informacional, procedimental e distributiva das recompensas são mais consistentes do que a subescala da distribuição das tarefas. No entanto, se retirarmos o item 17, a fidelidade desta última subescala aumenta para um valor mais consistente (0.78). Porém, decidiu-se não retirar este item, pois as alterações que ocorrem não são muito significativas e a consistência interna entre os itens nas outras subescalas diminui. Podemos considerar que os valores obtidos por nós para a fidelidade, são semelhantes aos encontrados no estudo de Rego (2001). No sentido de analisar a adequação da amostra realizou-se a estatística Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), cujo valor foi de .83, o que permite concluir que a amostra é adequada. Concluimos em relação às qualidades métricas da escala que os resultados apontam no sentido da existência de qualidades psicométricas aceitáveis, tanto no que respeita à fidelidade como à validade.

Maslach Burnout Inventory - MBI

A escala utilizada para avaliar o burnout foi o Maslach Burnout Inventory (MBI), criada por Maslach e Jackson (1997). Neste estudo foi utilizada a tradução portuguesa do MBI, que foi utilizada num estudo específico com uma amostra de professores (Martins, 2008). Foi usada a versão que pode ser dirigida a qualquer profissão e não a versão dirigida a professores, por querermos avaliar o sentimento dos professores em relação aos outros em geral e não apenas em relação aos seus alunos. A escala que é constituída por 22

itens, que visam avaliar estados de sentimentos relatados no trabalho. Em cada afirmação o respondente tem que assinalar a frequência com que vive ou sente várias situações descritas, numa escala de Likert de 7 pontos, que varia entre 0 ("nunca") e 6 ("todos os dias"). Procedeu-se à análise da consistência interna da escala Maslach Burnout Inventory, utilizada para a avaliação do burnout, através do Alfa de Cronbach. Pode-se afirmar que a escala no global possui uma consistência aceitável de 0.76. No Quadro 2 apresentamos os valores obtidos em cada uma das dimensões.

Quadro 2 – Coeficientes de Consistência Interna da Escala MBI			
Alfa de Cronbach's			
Subescala	Amostra Americana Maslach e Jackson (1997)	Amostra Portuguesa Martins (2008)	Estudo
MBI	Exaustão Emocional	0,90	0,86
	Despersonalização	0,79	0,62
	Realização Pessoal	0,71	0,77
			0,87
			0,68
			0,69

Em relação ao nosso estudo e comparando os coeficientes de fidelidade encontrados tanto no estudo original, como num estudo realizado com uma amostra portuguesa de professores do ensino público do pré-escolar até ao ensino secundário (Martins, 2008), verifica-se que os valores relativos à dimensão de exaustão emocional foram muito semelhantes. Quanto às escalas de despersonalização e falta de realização pessoal, os valores obtidos são inferiores aos constatados nos estudos de Maslach e Jackson (1997). No sentido de analisar a adequação da amostra realizou-se a estatística Kaiser-Maiyer-Olkin (KMO), cujo valor foi de 0,83, o que permite concluir que a amostra é adequada. Concluímos em relação às qualidades métricas da escala Maslach Burnout Inventor, que os resultados obtidos por nós são aceitáveis, mas não ideais.

RESULTADOS

Análise da Percepção de Justiça Organizacional

Os dados descritivos das dimensões de justiça organizacional (interpessoal, informacional, processual, distributiva das recompensas e distributiva das tarefas) são analisados de forma a obtermos as médias para cada subescala, como se pode observar no Quadro 3.

Quadro 3 – Análise da Percepção de Justiça Organizacional

Escala	Média	Desvio Padrão
Justiça Interpessoal	4,42	1,18
Justiça Informacional	4,03	1,24
Justiça Procedimental	3,68	1,19
Justiça Distributiva das Recompensas	3,95	1,14
Justiça Distributiva das Tarefas	4,59	0,94

Os resultados obtidos demonstram que os professores sentem mais justiça relativamente nas dimensões de justiça das tarefas ($M=4,59$; $Dp=1$), justiça interpessoal ($M=4,42$; $Dp=1,18$) e justiça informacional ($M=4,03$; $Dp=1,24$). Por outro lado, sentem-se mais injustiçados no que concerne às dimensões de justiça procedimental ($M=3,68$; $Dp=1,19$) e justiça distributiva das recompensas ($M=3,95$; $Dp=1,14$).

Verificámos ainda que os itens “as decisões são tomadas de modo consistente para todos os professores”, “os procedimentos da minha instituição asseguram que as decisões são tomadas sem favorecimentos pessoais” e “os critérios usados para as promoções são justos”, referentes à subescalas de justiça procedimental, foram os que obtiveram os resultados menos elevados.

Quanto à justiça distributiva das recompensas a atribuição de recompensas não depende única e exclusivamente da própria organização mas sim de fatores legais, estatutários e de política governamental.

Deste modo, concluímos que os professores percecionam de forma diferente a justiça organizacional, definida nas cinco facetas de justiça, pois foram confirmados resultados médios diferentes em cada uma das subescalas, evidenciando-se que os professores do nosso estudo percecionam a existência de justiça interpessoal, justiça informacional e justiça das tarefas, mas que, pelo contrário, sentem menos justiça procedimental e de justiça distributiva das recompensas no contexto organizacional onde estão inseridos. De acordo com Cunha *et al.* (2007) a organização só adquire bons níveis de desempenho por parte dos trabalhadores, se estes atuarem positivamente sobre todas as dimensões de justiça, pelo facto das diferentes formas de justiça interagirem entre si. Não sendo possível produzir reações positivas nas pessoas atuando apenas nestas três dimensões de justiça.

Análise do Burnout

Em relação ao burnout, verificou-se que os professores têm um sentimento moderado de exaustão emocional com o seu trabalho ($M=2,28$; $Dp=1,21$). No entanto os itens desta dimensão “sinto-me cansado no final de um dia de trabalho” e “sinto que estou a trabalhar de mais” apresentam valores mais elevados. Em relação aos valores constatados ao nível da subescala de despersonalização, observa-se que os docentes apresentam resultados baixos, com uma média de 0,79 ($Dp=0,82$). Ao compararmos este resultado com os valores obtidos noutros estudos realizados com professores norte-americanos, espanhóis e portugueses (Maslach e Jackson, 1997; Picado, 2007; Martins, 2008), verificamos que se trata de um valor mais baixo. No que concerne à subescala de realização pessoal, constata-se que os professores apresentam um resultado médio superior 4,56 pontos ($DP=0,78$), o que revela que os professores se encontram realizados profissionalmente. Em comparação com outros estudos realizados no mesmo âmbito, observa-se que os professores inquiridos neste estudo apresentam valores aproximados aos encontrados por Maslach e Jackson (1997), assim como por Martins (2008). Assim, constatamos que os professores apresentam um nível médio de exaustão emocional, baixo de despersonalização e médio superior de realização pessoal.

Análise da Regressão da Relação entre a Perceção de Justiça com o Burnout

Para a análise das cinco dimensões de perceção de justiça organizacional consideradas e que podem influenciar o burnout utilizamos a técnica estatística de regressão múltipla. Os resultados obtidos no Quadro 4 demonstram quais as dimensões de justiça que são melhor preditoras dos resultados de burnout.

Quadro 4 – Análise da Regressão para Predizer que Dimensões da Justiça Organizacional Influenciam o Burnout

	Exaustão Emocional			Despersonalizaçã o			Realização Pessoal		
	B	T	P	B	T	Sig.	B	T	P
Justiça Interpessoal	-,139	-,778	,438	,280	1,462	,123	-,058	-,327	,744
Justiça Informacional	,070	,434	,665	,204	1,173	,223	-,232	1,440	,153
Justiça Procedimental	-,045	-,324	,746	,054	-,364	,708	-,141	1,018	,311
Justiça das Recompensas	,145	1,260	,210	,031	-,250	,840	,404	3,539	,001**

Justiça da Tarefas										
	,402	3,84 2	,000 **	,15 5	1,385	,33 8	,18 3	1,76 3	,081	
R ²		,170			,049			,178		
F		4,681			1,168			4,943		
P		.001**			.329			.000**		

*P<0,05 **P<0,01

Da análise do Quadro 4, verificamos que os coeficientes de correlação (r) são baixos, existindo uma grande dispersão e uma correlação pouco precisa entre a justiça e o burnout. Um nível de significância de 0.05 e 0.01 foi utilizado para identificar que dimensões da justiça influenciam o burnout.

Constatámos que a justiça distributiva das tarefas é a variável preditora com mais variância na dimensão exaustão emocional ($r=.17$, $p<0.01$). Neste caso, os valores negativos ($r=-.40$) da correlação entre a dimensão de justiça das tarefas e a exaustão emocional, sugerem que os professores ao percecionarem a existência de justiça na distribuição das tarefas tendem a os sentimentos de exaustão emocional. Quanto à despersonalização, verificamos que não existe associação entre a despersonalização com as cinco dimensões de justiça. No que diz respeito à realização pessoal, observou-se que justiça distributiva das recompensas é significativamente preditora da realização pessoal. Constatou-se assim, que pelo facto de os professores percecionarem a existência de justiça das recompensas, faz com que se sintam realizados pessoalmente.

Assim constatamos que só parcialmente é que existe uma relação significativa entre a percepção de justiça e o burnout nos professores. Deste modo, não encontramos resultados com significância estatística entre as cinco dimensões de justiça com a dimensão de despersonalização e verificamos uma relação significativa apenas entre as dimensões de justiça das recompensas e justiça das tarefas, respetivamente, com as dimensões de realização pessoal e exaustão emocional.

CONCLUSÃO

O trabalho pode ser fonte de grandes recompensas, mas também constituir uma poderosa fonte de stress, que de forma lenta e gradual pode levar o indivíduo ao burnout. O principal objetivo desta investigação foi analisar em que medida a justiça organizacional influenciava significativamente o burnout nos professores do ensino superior. Neste sentido, pretendemos conhecer a percepção dos professores sobre a justiça organizacional, verificar se apresentavam

síndrome de burnout e avaliar se a percepção de justiça influenciava o desenvolvimento do burnout.

O conceito de justiça organizacional é complexo e possui influência determinante nas atitudes e comportamentos gerados em ambientes de trabalho (Paurezzat e Someh, 2009). Além disso, este conceito é considerado um fator importante para manutenção do equilíbrio do comportamento e saúde organizacional do indivíduo. As suas cinco dimensões que constituem este constructo são a justiça interpessoal, justiça informacional, justiça procedimental, justiça distributiva das recompensas e justiça distributiva das tarefas, que, segundo Rego (2001b), revelam-se de extrema relevância em estudos já efetuados com professores do ensino superior.

O burnout surge muito ligado às profissões de ajuda, nas quais a matéria-prima do trabalho são as pessoas (Maslach e Jackson, 1981). É um processo de resposta a agentes de stress crónicos, emocionais e interpessoais envolvidos no ambiente de trabalho, que se manifesta, principalmente, através de exaustão emocional, despersonalização e falta de realização pessoal. Este foi amplamente estudado em profissionais de prestação de cuidados, nomeadamente professores, psicólogos, médicos, fisioterapeutas e enfermeiros. Tendo sido comprovada a sensibilidade dos trabalhadores, com funções exigentes de contacto com o público, em desenvolver este tipo de resposta patológica a agentes de stress.

A nível metodológico utilizámos duas escalas, a Escala de Percepção de Justiça Organizacional para a avaliação da justiça e o Maslach Burnout Inventory (MBI) para a avaliação do burnout. A investigação implicou um estudo das características psicométricas das duas escalas. Em termos gerais, os resultados apontam no sentido da existência de boas qualidades métricas das duas escalas, quer no que respeita à consistência interna da escala, como à sua validade. Em ambas as escalas, seria importante efetuar mais estudos em Portugal, para avaliar as qualidades psicométricas.

No que se refere à forma como os professores percebem a justiça organizacional, definida nas cinco facetas de justiça, verificámos que percebem a existência de justiça das tarefas, justiça interpessoal e justiça informacional mas sentem-se injustiçados relativamente à justiça procedimental e justiça distributiva das recompensas no contexto organizacional onde estão inseridos. De acordo com Cropanzano e Greenberg (1997), decisões baseadas em procedimentos que são percebidos como justos são mais propensos a serem

aceites pelas pessoas afetadas, do que as decisões decorrentes de procedimentos que não são percebidas como justas. Inferindo-se assim que as organizações que transmitem uma sensação de preocupação com o bem-estar dos trabalhadores contribuem para o sucesso organizacional quando as recompensas e os recursos são distribuídos de forma justa. A justiça distributiva é também um fator essencial na determinação da satisfação das pessoas na organização. Assim como a justiça procedimental, se os processos de decisão forem justos. Por exemplo, processos de decisão são considerados como justos se envolverem a participação dos professores proporcionando-lhes oportunidade de contestar as decisões.

Quanto ao burnout os resultados obtidos demonstraram níveis médios de exaustão emocional, mas baixos de despersonalização e de falta de realização pessoal, não corroborando o que é apontado por Maslach e Jackson (1997), que referem que um nível alto de burnout reflete-se em *scores* altos nas subescalas de exaustão emocional e despersonalização e em níveis baixos de realização pessoal.

No que se refere à existência de uma relação significativa entre a percepção de justiça organizacional e a síndrome de burnout, verificamos a confirmação parcial da mesma. Por um lado observamos a existência de uma correlação significativa entre a dimensão de justiça das tarefas e a exaustão emocional, que significa que o facto dos docentes percecionarem a existência de justiça distributiva das tarefas, faz com que não sintam níveis elevados de exaustão emocional. Assim como, uma correlação significativa entre a justiça distributiva das recompensas e a realização pessoal, inferindo-se que o facto dos professores percecionarem a existência de justiça com as recompensas, faz com que se sintam realizados. Por outro lado, constatou-se a inexistência de resultados com significância estatística na correlação das cinco dimensões de justiça com a despersonalização.

O conceito de justiça organizacional é complexo e possui influência determinante nas atitudes e comportamentos gerados em ambientes de trabalho (Paurezzat e Someh, 2009). Além disso, este conceito é considerado um fator importante para manutenção do equilíbrio do comportamento e saúde organizacional do indivíduo. A investigação sobre a percepção de justiça organizacional e o burnout ainda se encontra num estado exploratório, mais estudos sobre a relação entre estas dimensões têm de ser efetuados. Para atingir este objetivo, um modelo mais compreensivo deverá ser desenvolvido.

Devem ser estudados outros preditores de justiça vs burnout, como por exemplo variáveis do estilo de vida, clima organizacional e satisfação no trabalho, em que as várias dimensões da justiça e do burnout sejam testadas simultaneamente. Torna-se assim pertinente pensar na prevenção da percepção de justiça e da síndrome de burnout dos professores, porque não o fazendo pode-se colocar em risco o bom funcionamento das instituições. Quanto às correlações existentes entre as dimensões da percepção de justiça organizacional e as dimensões do burnout, pretendem constituir-se como linhas orientadoras para a definição de estratégias a aplicar na gestão de recursos humanos e possibilitar aos gestores delinear estratégias que minimizem a emergência destes sinais, atuando nos pontos cuja relação é conhecida.

No que concerne às limitações do estudo, estas prendem-se fundamentalmente com a amostra. A reduzida dimensão da amostra, não só no número de indivíduos, mas também na diversidade de organizações, não permite a generalização das conclusões e poderá ter originado um obstáculo na verificação dos objetivos definidos. Aliada a esta limitação, sugere-se como primeira recomendação para investigações futuras, a realização de mais estudos nacionais sobre estas duas variáveis - percepção de justiça organizacional vs burnout, alargando também o leque a outras profissões. Por último, consideramos necessário que em investigações futuras sobre este tema se desenvolvam estudos longitudinais que permitam estabelecer relações causais entre as variáveis e acompanhamento contínuo das estratégias, para que seja possível identificar os mecanismos e processos que minimizam o impacto da percepção de justiça organizacional na relação com sintomas de burnout.

BIBLIOGRAFIA

Almeida, G. O., Silva, A. M. & Carvalho, D. (2006). Justiça Organizacional: Implicações para o Burnout e o Comportamento dos Trabalhadores. *30º Encontro da ANPAD-Salvador/BA-Brasil*, 1-15.

Austin, W. & Walster, E. (1974). Participant's Reactions to Equity with the World. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10: 528-548.

Barona, E. G. & Castro, F. V. (2002). Un Trabajo de Investigación sobre Estrés y Burnout en el Profesorado Universitario. *Revista de Educación*, 21: 97-118.

Borges, L.B. & Daniel, F. (2009). Satisfação Profissional dos Docentes: Uma abordagem sobre instrumentos de medida, *Interações*, 16: 101-130.

Carlotto, M., S. (2002). A Síndrome de Burnout e o Trabalho Docente. *Psicologia em Estudo*, 7 (1): 21-29.

Carlotto, M., S. (2004). Síndrome de Burnout e Características de Cargo em Professores Universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 4 (2): 145-182.

Colquitt, A. J., Conlon, E. D., Wesson, J. M. & Porter, C. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3): 425-445.

Correia, A. G. (1997). *O Burnout nos Profissionais dos Centros de Atendimento de Toxicodependentes: Causas e Consequências*. Dissertação de Mestrado em Comportamento Organizacional, Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Correia, A. G. (1999). O burnout nos profissionais dos Centros de Atendimento de Toxicodependentes: causas e consequências. *Revista Toxicodependências*, 5, nr. 3: 69-79.

Cropanzano, R. E. & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In Cooper, C.L., e Robertson, I.T. (eds), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp.317-372). Chichester: John Wiley e Sons.

Cunha, P. M., Rego, A., Cunha, C.R. & Cardoso, C. C. (2007). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (6ª ed.). Lisboa: Editora RH.

Escofet, N. C. (2009). Integrating Perspectives on The Management of Justice in Organizations *IESE Business School Universidad de Navarra*, 1-33.

Ferenhof, Isaac., A., Ferenhof, & Ester, A. (2002). Burnout em Professores. *Eccos - Revista Científica - Avaliação e Mudanças*, 4 (1): 1-17.

Gil-Monte, M. P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. Madrid: Síntesis.

Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16 (2): 399-432.

Jackson, S. E., Schwab, R. L. & Schuler, R. S. (1986). Toward an Understanding of Burnout Phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71 (4): 630-640.

Kim, W. C. & Mauborgne, R. A. (1997). Fair Process: Managing in the Knowledge Economy. *Harvard Business Review*, 75 (4): 65-75.

Lackritz, J. R., (2004). Exploring Burnout Among University Faculty: Incidence, Performance and Demographic Issues. *Teaching e Teacher Education*, 20: 713-729.

Marques, F. M. (2011). *As Perceções da Cultura Organizacional e a Síndrome de Burnout*. Dissertação de Mestrado em Economia e Gestão. Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.

Martins, J. M. (2008). *Burnout na Profissão Docente*. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Porto: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.

Maslach, C. & Jackson, S. E. (1997). *MBI: Inventário Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Assistencial - Manual*. Madrid: TEA, Publicaciones de Psicología Aplicada.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999). *Trabalho: Fonte de Prazer ou Desgaste? Guia para Vencer o Estress na Empresa*. São Paulo: Editora Papirus.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.

Nóvoa, A. (1991). *O Passado e o Presente dos Professores*. In *Profissão Professor*. Porto: Porto Editora.

Picado, L. (2007). *Ansiedade, Burnout e Engagement nos Professores do 1º Ciclo do Ensino Básico: O Papel dos Esquemas Precoces Mal Adaptativos no Mal-Estar e no Bem-Estar dos Professores*. Doutoramento em Psicologia da Educação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.

Pourezzat, A. A. & Someh, P. Z. (2009). The Study of Personnel and Customers' Perception of Organizational Justice. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 2: 97-113.

Rego, A. (2000). *Justiça e Comportamentos de Cidadania nas Organizações*. Uma abordagem sem tabus (1ª ed.).Lisboa: Edições Sílabo.

Rego, A. (2001a). Perceções de Justiça – Estudos de Dimensionalização com Professores de Ensino Superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (2):119-131.

Rego, A. (2001b). Perceções de Justiça dos Professores do Ensino Superior - Um Estudo Confirmatório. *Psicologia*, 15 (2): 361-377.

Rego, A. (2002). Comprometimento Afetivo dos Membros Organizacionais: O Papel das Percepções de Justiça. *Rac*, 6 (2): 209-241.

Rush, R. R. (2003). *The Influence of Selected Factors on Burnout Among Faculty in Higher Education*. Dissertation Doctor of Philosophy. Louisiana: Faculty of Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College.

Schaufeli, W. B. Maslach, C. & Leiter, M. P. (2009). Burnout: 35 Years of Research and Practice, *Emerald*, 14 (3): 204-220.

Serra, A. V. (1999). *O Stress na Vida de Todos os Dias*. Coimbra: Ed. do Autor.

Skovholt, T. M. (2001). *The Resilient Practitioner: Burnout Prevention and Self-care Strategies for Counselors, Therapists, Teachers, and Health Professionals*. Boston: Allyn & Bacon.