

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Adriana Porto

**ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA
SÍNDROME DE *BURNOUT*: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO
TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DO MODELO *AWS-MBIGS***

Santa Maria, RS
2019

Adriana Porto

**ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA
SÍNDROME DE *BURNOUT*: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO
TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DO MODELO *AWS-MBIGS***

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutora em Administração**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS
2019

Porto, Adriana

ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA SÍNDROME DE BURNOUT: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DO MODELO AWS-MBIGS / Adriana Porto.- 2019.
266 p.; 30 cm

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2019

1. Áreas da Vida no Trabalho 2. Síndrome de Burnout 3. Modelagem de Equações Estruturais I. Lopes, Luis Felipe Dias II. Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

© 2019

Todos os direitos autorais reservados a Adriana Porto. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço: Rua Coronel João Leitão, nº 1085, Bairro Barcelos, Cachoeira do Sul, RS. CEP: 96.506-670

Fone (0xx) 51 9 98365322; E-mail: adrianaportoadm@gmail.com

Adriana Porto

**ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA SÍNDROME DE
BURNOUT: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DO
MODELO *AWS-MBIGS***

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutora em Administração**.

Aprovado em 24 de junho de 2019:

Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)
(Presidente/Orientador)

Maria Emilia Camargo, Dra. (UCS)
(Membro Externo)

Fernanda Cristina Barbosa Pereira, Dra. (UFRN)
(Membro Externo)

Wesley Vieira da Silva, Dr. (UFSM)
(Membro Interno)

Gilnei Luiz de Moura (UFSM)
(Membro Interno)

Santa Maria, RS

2019

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais, Honório e Eni, expressando meu carinho e minha gratidão. E ao meu filho, Eduardo, minha inspiração e grande amor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sua imensa benignidade e proteção.

À minha família pelo companheirismo e apoio incondicional.

Ao meu Prof. Orientador, Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, que é grandioso, não somente por sua excelência profissional, mas porque é infinitamente generoso e dedicado. Profunda gratidão por tudo, desde a acolhida no grupo de pesquisa, as aulas, os cursos, os eventos, os trabalhos, orientação da tese e amizade.

Aos professores(as) da Banca Examinadora, meu agradecimento pela dedicação e pela disponibilidade. À Profa. Maria Emilia Camargo, gratidão por suas orientações na qualificação deste projeto e por estarmos novamente compartilhando este momento de finalização. À Profa. Fernanda Cristina Barbosa Pereira por compartilhar seus ensinamentos conosco durante o curso e por suas contribuições para este trabalho. Ao Prof. Wesley Vieira da Silva pela maravilhosa orientação na forma como tratar e analisar os dados. Ao Prof. Gilnei Luiz de Moura por todas orientações, direcionamentos e participação nesta banca.

Ao Prof. Gilnei, minha especial gratidão pela acolhida em sua disciplina, pelas oportunidades proporcionadas e pelas possibilidades de reflexão sobre os assuntos discutidos em aula e sobre a excelência na docência.

À Profa. Lucia Rejane da Rosa Gama Madruga, que tenho grande apreço e admiração. Inspiração com seu sorriso acolhedor. Nossa história, com mais de vinte anos de convivência, é marcada somente por coisas boas...projeto de extensão, formatura, aulas...obrigada Professora por me orientar e mostrar os caminhos para a realização do doutorado.

A todos(as) professores(as) do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, pelos ensinamentos e convivência. Me sinto agraciada por ter sido aluna e compartilhar do conhecimento destes grandes profissionais.

Agradecimento aos colegas do Grupo de Pesquisa em Comportamento Inovador, Estresse e Trabalho pela companhia e convivência.

Ao querido colega, Lucas Charão-Brito que foi incansável na acolhida e auxílio nesta caminhada, sempre guardarei no coração. À colega Sandra Leonara Obregon por todo apoio e companheirismo.

À maravilhosa colega, Damiana Machado de Almeida, que se tornou uma grande amiga, meu agradecimento por tudo. As palavras serão poucas para agradecer toda sua ajuda e orientação.

À querida e inspiradora colega, Adriane Fabrício, sempre disposta e acolhedora. Companheira de muitos momentos, força e apoio em todas situações.

Ao colega Jonathan Saidelles Corrêa, por todo seu auxílio e disponibilidade.

À direção e colegas professores e funcionários da Universidade Luterana do Brasil Campus Cachoeira do Sul, pelo apoio e por possibilitar a realização deste curso. Meu agradecimento especial à acadêmica Ruanita Alves Brandão, por seu constante e integral apoio.

Gratidão imensa aquele que iniciou todo o planejamento deste projeto, Prof. Dr. Rolando Juan Soliz Estrada. Meu carinho e agradecimento sempre a este professor que me oportunizou transformar em realidade o que fazia parte de meus sonhos.

Ainda, a todos que auxiliaram na concretização deste projeto mas que talvez não tenham sido nominados. Muito obrigada!!

*Tu, Senhor, guardarás em perfeita paz aquele
cujo propósito está firme, porque em Ti confia.*

(Isaiás 26:3)

RESUMO

ÁREAS DA VIDA NO TRABALHO COMO PREDITORAS DA SÍNDROME DE *BURNOUT*: TRADUÇÃO, ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL E VALIDAÇÃO DO MODELO *AWS-MBIGS*

AUTORA: Adriana Porto

ORIENTADOR: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

O instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* configura-se como um instrumento que serve para avaliação e intervenção organizacional, estruturando-se como um modelo que relaciona seis dimensões relativas ao contexto e conteúdo do trabalho - carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade justiça e valores - com as três dimensões de *burnout* - exaustão, cinismo e eficácia (LEITER; MASLACH, 2011). O *AWS* enfoca o grau de congruência entre o indivíduo e os seis domínios de seu ambiente de trabalho (MASLACH; LEITER, 1997) propondo que quanto maior a lacuna percebida entre a pessoa e o trabalho, maior a probabilidade de *burnout*, inversamente, quanto maior a consistência, maior a probabilidade de engajamento com o trabalho. Assim, considerando, a relevância do modelo das áreas da vida profissional que permite não apenas a mensuração de *burnout*, mas a identificação de áreas componentes do contexto organizacional que podem ser preditoras da doença surge o questionamento: “as seis áreas da vida no trabalho propostas por Leiter e Maslach (2011) confirmam-se como preditores organizacionais de *burnout* no contexto brasileiro?”. Para que haja resposta a este problema apresenta-se a proposição de analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) - carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores - confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de burnout componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) - exaustão, cinismo e ineficácia - a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro. No sentido de alcançar o objetivo proposto propõe-se um percurso metodológico com abordagem qualitativa para a etapa de tradução e adaptação dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* utilizando-se o processo de adaptação transcultural (BEATON et al., 2000) e abordagem quantitativa para etapa de validação do modelo integrado *AWS-MBIGS* utilizando o modelo de equações estruturais com mínimos quadrados parciais (HAIR Jr. et al., 2017). Os resultados permitem inferir que as relações entre as seis áreas da vida no trabalho e as três dimensões de *burnout* são suportadas no modelo sendo que a hipótese “H₁ Controle influencia direta e positivamente carga de trabalho” foi aceita apresentando coeficiente interno de 0,359, teste t 8.723 e significância com p valor menor que 0,05. A hipótese “H₂ controle influencia direta e positivamente recompensa” foi aceita com coeficiente interno de 0,554, teste t 16.695 e significância com p valor menor que 0,05. A hipótese “H₃ Controle influencia direta e positivamente comunidade” também foi aceita com coeficiente interno de 0,423 teste t 10.317 e significância com p valor menor que 0,05. A hipótese “H₄ Controle influencia direta e positivamente justiça” aceita com coeficiente interno 0,517 e valor do teste t 15.138 e p valor menor que 0,05. A hipótese “H₅ Recompensa influencia direta e positivamente valores” aceita da mesma forma com valor de coeficiente interno de 0,242 e valor do teste t 5.076 significativa a 0,05. A hipótese “H₆ Comunidade influencia direta e positivamente valores” com coeficiente interno de 0,138 e valor do teste t 2.741 apresentando significância. A hipótese “H₇ Justiça influencia direta e positivamente valores” com coeficiente de 0,316 e valor teste t 6.602 e significativa. A hipótese “H₈ Valores influencia direta e negativamente exaustão” com coeficiente de -0,061 e valor do teste t 1.866 e p valor = 0,062 levando-se a rejeição da hipótese. A hipótese “H₉ Valores influencia direta e negativamente cinismo” com coeficiente interno -0,343 e valor para o teste t 9.651 apresentando significância com p valor menor que 0,05. A hipótese “H₁₀ Valores influencia direta e positivamente eficácia profissional” apresenta valor de coeficiente interno 0,141 e valor de teste t de 3.323 sendo significativa. A hipótese “H₁₁ Carga de trabalho influencia direta e negativamente exaustão” possui coeficiente interno no valor de -0,657, teste t no valor de 25.524, significativa a 0,05. A hipótese “H₁₂ Exaustão influencia direta e positivamente cinismo” com coeficiente interno de 0,457 e valor do teste t 13.826, significativa. Por fim, a hipótese “H₁₃ Cinismo influencia direta e negativamente eficácia profissional” apresentando coeficiente interno de -0,397 e valor para o teste t de 10.062, sendo significativa a 0,05. Aceitando-se as hipóteses do modelo com exceção para H₈ que foi rejeitada. Confirmando-se, assim, as áreas da vida no trabalho como preditoras da síndrome de *burnout*, podendo-se utilizar o modelo como instrumento diagnóstico e de intervenção para minimização ou eliminação dos elementos que podem provocar desequilíbrio na relação indivíduo-trabalho.

Palavras-chave: Áreas da Vida no Trabalho. Síndrome de *Burnout*. Modelo de Equações Estruturais.

ABSTRACT

AREAS OF WORKLIFE AS PREDICTORS OF BURNOUT SYNDROME: TRANSLATION, TRANSCULTURAL ADAPTATION AND VALIDATION OF THE AWS-MBIGS MODEL

AUTHOR: Adriana Porto

ADVISOR: Prof. Luis Felipe Dias Lopes, Dr.

The instrument Areas of Worklife Scale AWS is configured as an instrument for organizational assessment and intervention, structured as a model that relates six measures to the context and content of work - workload, control, reward, community, fairness and values - with three dimensions of burnout - exhaustion, cynicism and professional efficacy (LEITER; MASLACH, 2011). AWS concentrates the degree of congruence between the individual and the six domains of their work environment (MASLACH; LEITER, 1997), proposing that the greater the perceived gap between person and work, the greater the likelihood of burnout, conversely, the greater the consistency, the greater is the likelihood of commitment to work. Thus, considering the relevance of the model of areas of professional life that allows not only the measurement of burnout, but the identification of component areas of the organizational context that may be predictors of diseases, the following research issue appears: "do the six areas of work life by Leiter and Maslach (2011) confirm themselves as organizational predictors of burnout in the Brazilian context?" In order to find an answer to this problem, we present a proposal to analyze if the factors of six areas of worklife present in the instrument Areas of Worklife Scale AWS (LEITER; MASLACH, 2011) - workload, control, reward, community, fairness and values - confirm themselves as organizational predictors for three dimensions of burnout components of the instrument Maslach MBI-GS General Burnout Inventory Survey (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) - exhaustion, cynicism and professional efficacy - from the translation and transcultural adaptation to the Brazilian context. In order to achieve the proposed objective, we propose a methodological approach with a qualitative approach to the translation and adaptation stage of the AWS and MBI-GS instruments using the transcultural adaptation process (BEATON et al., 2000) and quantitative approach to the validation step of the integrated AWS-MBIGS model using the structural equation modelling with partial least squares (HAIR Jr. et al., 2017). The results allow us to infer that the relationships between the six areas of work life and the three dimensions of burnout are supported in the model and the hypothesis "H1 Control directly and positively influences workload" has been accepted presenting internal coefficient of 0.359, t-test 8,723 and significance with p value less than 0.05. Hypothesis "H2 control influences directly and positively reward" has been accepted with internal coefficient of 0.554, t-test of 16.695 and significance with value less than 0.05. Hypothesis "H3 Control directly and positively influences the community" has also been accepted with an internal coefficient of 0.423, t- test 10.317 and significance with a value less than 0.05. Hypothesis "H4 Control directly and positively influences fairness" accepted with internal coefficient 0.517 and t-test value 15.138 and value less than 0.05. Hypothesis "H5 Reward directly and positively influences values" accepted the same way with internal coefficient value of 0.242 and t-test value 5.076 significant at 0.05. Hypothesis "H6 Community directly and positively influences values" with internal coefficient of 0.138 and t-test value 2.741 showing significance. Hypothesis "H7 Fairness directly and positively influences values" with a coefficient of 0.316 and t-test value of 6.602 and significant. The hypothesis "H8 Values influences directly and negatively exhaustion" with coefficient of -0.061 and t-test value 1.866 and p value = 0.062 leading to the rejection of the hypothesis. Hypothesis "H9 Values directly and negatively influences cynicism" with internal coefficient -0.343 and value for t-test 9.651 shows significance with value less than 0.05. Hypothesis "H10 Values influences directly and positively professional effectiveness" presents the internal coefficient value 0.141 and the t-test value of 3.323 being significant. Hypothesis "H11 Workload directly and negatively affects exhaustion" has internal coefficient value of -0.657, t-test value 25.524, significant 0.05. Hypothesis "H12 Exhaustion directly and positively influences cynicism" with an internal coefficient of 0.457 and a t-test value of 13.826, significant. Finally, hypothesis "H13 Cynicism influences directly and negatively professional effectiveness" has an internal coefficient of -0.397 and a test value of 10.062, being significant at 0.05. We have accepted the model hypotheses except for H8 which has been rejected. Confirming, this way, the areas of worklife as predictors of burnout syndrome, enabling us to use the model as a diagnostic and intervention instrument to minimize or eliminate elements that may cause imbalance in the individual-work relationship.

Keywords: Areas of Worklife. Burnout Syndrome. Structural Equation Modelling.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Produção de teses sobre o tema “ <i>Burnout</i> ” considerando o ano de publicação (1995 a 2018)	56
Figura 2 - Número de publicações que apresentam a expressão “ <i>Burnout Syndrome</i> ” por ano 1980 a 2019.....	64
Figura 3 – Fases do processo da pesquisa.....	94
Figura 4 – Estágios recomendados para adaptação transcultural.....	113
Figura 5 – Modelo hipotético.....	123
Figura 6 – Representação gráfica dos modelos estrutural e de mensuração exemplificando as relações reflexivas e formativas	182
Figura 7 – Estágios do processo sistemático para o desenvolvimento <i>PLS-SEM</i>	184
Figura 8 – Modelo hipotético integrado <i>Areas of Worklife Scale AWS</i> e <i>Maslach Burnout Inventoty - MBI-GS (AWS-MBIGS)</i>	186
Figura 9 – Modelo de mensuração <i>Areas of Worlife Scale - AWS</i> e <i>Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS</i>	191
Figura 10 – Modelo de caminhos <i>Areas of Worklife Scale – AWS</i> e <i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS (AWS-MBIGS)</i>	197
Figura 11 – Percentual de resposta por nível no construto “Carga de Trabalho”	224
Figura 12 – Percentual de resposta por nível no construto “Controle”	226
Figura 13 – Percentual de resposta por nível no construto “Recompensa”	228
Figura 14 – Percentual de resposta por nível no construto “Comunidade”	230
Figura 15 – Percentual de resposta por nível no construto “Justiça”	233
Figura 16 – Percentual de resposta por nível no construto “Valores”	235
Figura 17 – Percentual de resposta por nível no construto “Exaustão”.....	238
Figura 18 – Percentual de resposta por nível no construto “Cinismo”	240
Figura 19 – Percentual de resposta por nível no construto “Eficácia Profissional”	243
Figura 20 – Percentual de resposta por nível nos seis construtos do instrumento <i>Areas of Worklife Scale AWS</i> e três construtos do instrumento <i>Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS</i>	244

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fontes literárias que apresentam o termo <i>Burnout</i>	34
Quadro 2 – Trabalhos científicos que inicialmente apresentaram o termo <i>Burnout</i>	35
Quadro 3 – Trabalhos científicos brasileiros que inicialmente abordaram o tema <i>burnout</i>	39
Quadro 4 – Carga de Trabalho, problemas, objetivos e ações	78
Quadro 5 – Controle, problemas, objetivos e ações	78
Quadro 6 – Recompensa, problemas, objetivos e ações	79
Quadro 7 – Comunidade, problemas, objetivos e ações	79
Quadro 8 – Justiça, problemas, objetivos e ações	80
Quadro 9 – Valores, problemas, objetivos e ações	80
Quadro 10 – Delineamento da pesquisa considerando sua classificação.....	96
Quadro 11 – Instrumentos e técnicas de coleta de dados	105
Quadro 12 – <i>Areas of Worklife Survey AWS</i>	108
Quadro 13 – <i>Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS</i>	111
Quadro 14 – Instrumentos, dimensões, número de itens e técnica de coleta de dados	116
Quadro 15 – Ações e abrangências da coleta de dados.....	117
Quadro 16 – Instrumentos e procedimentos de análise de dados.....	119
Quadro 17 – Apresentação dos resultados e correspondência com os objetivos específicos	129
Quadro 18 – Tradução do conteúdo dos itens da escala <i>AWS</i> pelos Tradutores T ₁ e T ₂ e observações da pesquisadora	132
Quadro 19 – Construtos/itens, observações da pesquisadora e análise dos tradutores T ₁ , T ₂	137
Quadro 20 – Versão do Tradutor T ₃ , observações da pesquisadora, análise do Tradutor T ₃ e Pesquisadora e versão comum.....	141
Quadro 21 – Instrumento original, versão comum, retraduições BT ₁ e BT ₂ e análise.....	149
Quadro 22 – Tradução do título, enunciado e escala do instrumento	160
Quadro 23 – Análise dos itens do instrumento <i>AWS</i>	161
Quadro 24 – Tradução do conteúdo dos itens da escala <i>MBI-GS</i> pelos Tradutores T ₁ e T ₂ e observações da pesquisadora.....	166
Quadro 25 – Versão original e versão comum do <i>MBI-GS</i>	169
Quadro 26 – Instrumento original, retradução BT ₁ e análise	170
Quadro 27 – Tradução do título, enunciado e escala do instrumento <i>MBI-GS</i>	171
Quadro 28 – Análise dos itens do instrumento <i>MBI-GS</i>	172
Quadro 29 – Aspectos das técnicas <i>CB-SEM</i> e <i>PLS-SEM</i>	179
Quadro 30 – Símbolos usados para os modelos de equações estruturais.....	183

Quadro 31 – Dimensões do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	188
Quadro 32 – Construtos e respectivas variáveis observadas do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	189
Quadro 33 – Configuração dos parâmetros do software Smart PLS® v. 3.0 para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	196
Quadro 34 – Avaliação sistemática dos resultados <i>PLS-SEM</i>	199
Quadro 35 – Interpretação do coeficiente de correlação de Pearson (r).....	220

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença e de Aposentadoria por Invalidez de Naturezas Previdenciária e Acidentária (B31, B32, B91, B92) ao Segurado Empregado por Capítulo da CID entre 2012 e 2016	49
Tabela 2 – Concessão de Auxílio-Doença (B31, B91) e Aposentadoria por Invalidez (B32, B92) ao Segurado Empregado, por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo VCID10) entre 2012 e 2016	50
Tabela 3 – Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença não Relacionado a Acidente de Trabalho (B31) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da CID10 – 20 Categorias Associadas às Maiores Frequências.....	51
Tabela 4 – Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença Relacionado a Acidente de Trabalho (B91) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da CID – 20 Categorias Associadas às Maiores Frequências	52
Tabela 5 – Distribuição da Concessão de Aposentadoria por Invalidez não Relacionada a Acidente de Trabalho (B32) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da Classificação Internacional de Doenças (CID10) – 20 Categorias Associadas às Maiores Frequências	53
Tabela 6 – Distribuição da Concessão de Aposentadoria por Invalidez Relacionada a Acidente de Trabalho (B92) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da Classificação Internacional de Doenças (CID10).....	53
Tabela 7 – Quantidade de teses produzidas por instituição de ensino superior (1995 a 2018).....	57
Tabela 8 – Quantidade de teses produzidas por área/subárea do conhecimento (1995 a 2018).....	58
Tabela 9 – Classificação das teses selecionadas conforme a abordagem da pesquisa (1995 a 2018)	59
Tabela 10 – Classificação das teses selecionadas conforme o delineamento dos objetivos (1995 a 2018)	59
Tabela 11 – Classificação das teses selecionadas conforme o método de pesquisa (1995 a 2018).....	59
Tabela 12 – Instrumentos de coleta de dados utilizados nas teses (1995 a 2018)	60
Tabela 13 – Instrumentos utilizados para identificação da Síndrome de <i>Burnout</i> (1995 a 2018).....	61
Tabela 14 – Questionários utilizados nas teses exceto questionários para identificação de <i>burnout</i> (1995 a 2019).....	61
Tabela 15 – Assuntos relacionados e quantidade de teses que abordam os assuntos (1995 a 2018).....	63
Tabela 16 – Número de publicações por área (1980 a 2019).....	65

Tabela 17 – Número de publicações por autor (1980 a 2019).....	65
Tabela 18 – Número de publicações por títulos da fonte (1980 a 2019).....	66
Tabela 19 – Número de publicações considerando as principais instituições (1980 a 2019).....	66
Tabela 20 – Número de publicações considerando os países (1980 a 2019)	67
Tabela 21 – Síntese das principais características das publicações sobre “ <i>Burnout Syndrome</i> ” (1980 a 2019).....	68
Tabela 22 – Número de citações dos dez principais artigos (1980 a 2019)	68
Tabela 23 – Relatório de Citações (1980 a 2019)	70
Tabela 24 – Número de publicações que apresentam a expressão “ <i>Areas of Worklife Scale</i> ” por ano (2005 a 2019)	81
Tabela 25 – Número de publicações por área (2005 a 2019)	82
Tabela 26 – Número de publicações por autor (2005 a 2019).....	82
Tabela 27 – Número de publicações por títulos da fonte (2005 a 2019).....	83
Tabela 28 – Número de publicações considerando as principais instituições (2005 a 2019).....	83
Tabela 29 – Número de publicações considerando os países (2005 a 2019)	84
Tabela 30 – Síntese das principais características das publicações sobre “ <i>Areas of Worklife Scale</i> ” (2005 a 2019)	84
Tabela 31 – Número de citações por artigo (2005 a 2019)	85
Tabela 32 – Relatório de citações (2005 a 2019)	87
Tabela 33 – Artigos que apresentam citações com valor igual ou superior a 7 ($h-b \geq 7$)	88
Tabela 34 – Vinte palavras de maior frequência nos resumos dos artigos pesquisados.....	89
Tabela 35 – Chave de pontuação para <i>AWS</i>	107
Tabela 36 – Distribuição dos itens <i>MBI-GS</i>	110
Tabela 37 – Caracterização do perfil dos respondentes da pesquisa.....	175
Tabela 38 – Dados ocupacionais dos respondentes da pesquisa	176
Tabela 39 – Síntese da caracterização pessoal e ocupacional dos respondentes.....	176
Tabela 40 – Diagrama de caminhos para equações estruturais do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	191
Tabela 41 – Critério de parada do algoritmo para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	198
Tabela 42 – Alfa de Cronbach e confiabilidade composta para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	201
Tabela 43 – Variância Média Extraída (<i>AVE</i>) para os construtos do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	203
Tabela 44 – Valores das cargas cruzadas das variáveis observadas nos construtos para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	204
Tabela 45 – Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	206
Tabela 46 – <i>HTMT</i> para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	206

Tabela 47 – Intervalo de confiança para <i>HTMT</i>	207
Tabela 48 – Síntese dos resultados da avaliação do modelo de mensuração <i>AWS-MBIGS</i> . 208	
Tabela 49 – Valores de <i>VIF</i> para os construtos do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	210
Tabela 50 – Correlações entre os construtos do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	211
Tabela 51 – Coeficiente de determinação R^2 do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	212
Tabela 52 – Tamanho do efeito f^2 para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	213
Tabela 53 – Valores Q^2 para o modelo <i>AWS-MBIGS</i>	215
Tabela 54 – Resultado das hipóteses do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	218
Tabela 55 – Categorização dos escores.....	221
Tabela 56 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “carga de trabalho”.....	222
Tabela 57 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Carga de Trabalho”.....	223
Tabela 58 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Controle”	225
Tabela 59 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Controle”	226
Tabela 60 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Recompensa”.....	227
Tabela 61 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Recompensa”	228
Tabela 62 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Comunidade”	229
Tabela 63 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Comunidade”	230
Tabela 64 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Justiça”	231
Tabela 65 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Justiça”.....	232
Tabela 66 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Valores”.....	234
Tabela 67 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Valores”	235
Tabela 68 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Exaustão”.....	236
Tabela 69 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Exaustão”	237
Tabela 70 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Cinismo”.....	238

Tabela 71 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Cinismo”	240
Tabela 72 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Eficácia Profissional”	241
Tabela 73 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Eficácia Profissional”	242

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

<i>AWS</i>	<i>Areas of Worklife Scale</i>
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
BDLTCs	Base de Dados de Literatura Técnico-Científica
BDTD	Biblioteca Digital de Teses e Dissertações
BLS	<i>Business Language Specialist</i>
BVS	Biblioteca Virtual da Saúde
CAAE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
<i>CB-SEM</i>	<i>Covariance-Based Structural Equation Modeling</i>
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CID	Classificação Internacional de Doenças
CNS	Conselho Nacional da Saúde
FAMES	Faculdade Metodista de Santa Maria
GAP	Gabinete de Projetos
GPCET	Grupo de Pesquisa Comportamento, Estresse e Trabalho
<i>HTMT</i>	<i>Heterotrait-Monotrait ratio</i>
IBP	Inventário de <i>Burnout</i> para psicólogos
IES	Instituições de Ensino Superior
INEP	Instituto Nacional de Estudo e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
ISI	<i>Institute for Scientific Information</i>
MBI	<i>Maslach Burnout Inventory</i>
MBI-ES	<i>Maslach Burnout Inventory Educators Survey</i>
MBI-GS	<i>Maslach Burnout Inventory General Survey</i>
MBI-HSS	<i>Maslach Burnout Inventory Human Service Survey</i>
MBI-HSS (MP)	<i>Maslach Burnout Inventory Human Service Survey Medical Personnel</i>
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
NUPEAD	Núcleo de Pesquisa em Administração
<i>PLS-SEM</i>	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
SB	Síndrome de <i>Burnout</i>
SISNEP	Sistema Nacional de Ética em Pesquisa
SSE	<i>Sum of the squared prediction errors</i>
SSO	<i>Sum of the squared do observations</i>
SST	Saúde e Segurança no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecimento
UCS	Universidade de Caxias do Sul
UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UNIFRA	Universidade Franciscana
WOS	<i>Web of Science</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	27
1.1	OBJETIVOS.....	29
1.1.1	Objetivo Geral	29
1.1.2	Objetivos Específicos	29
1.2	JUSTIFICATIVA.....	30
1.3	ESTRUTURA DO TRABALHO	32
2	REFERENCIAL TEÓRICO	33
2.1	SÍNDROME DE <i>BURNOUT</i>	33
2.1.1	Conceituação	41
2.1.2	Síndrome de <i>Burnout</i> no Contexto de Patologia do Trabalho	45
2.1.3	Estudo Bibliométrico de <i>Burnout</i>	56
2.2	<i>AREAS OF WORKLIFE</i>	71
2.2.1	Conceituação	72
2.2.2	Dimensões das Áreas da Vida no Trabalho	73
2.2.3	Estudo Bibliométrico <i>Areas of Worklife</i>	81
3	PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	93
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	95
3.2	REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DA LITERATURA	98
3.2.1	Procedimentos de Revisão Bibliométrica da Literatura para <i>Burnout Syndrome</i>	99
3.2.2	Procedimentos de Revisão Bibliométrica da Literatura para <i>Areas of Worklife Scale</i>	101
3.3	AMBIENTE DE PESQUISA	102
3.3.1	População Alvo e Amostra	104
3.4	INSTRUMENTOS E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	105
3.4.1	Instrumentos de Coleta de Dados	106
3.4.1.1	<i>Areas of Woklife Scale (AWS)</i>	106
3.4.1.2	<i>Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)</i>	109
3.4.2	Técnicas de Coleta de Dados	112
3.4.2.1	Etapa da Tradução e Adaptação Transcultural das Escalas <i>AWS</i> e <i>MBI-GS</i>	112
3.4.2.2	Aplicação dos Instrumentos de Pesquisa <i>AWS</i> e <i>MBI-GS</i>	116
3.5	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	118
3.5.1	Análise de Conteúdo	119
3.5.2	Modelagem de Equações Estruturais	121
3.5.2.1	Estágio 1 – Especificação do Modelo Estrutural.....	121
3.5.2.2	Estágio 2 – Especificação do Modelo de Mensuração	123
3.5.2.3	Estágio 3 – Coleta e Análise dos Dados.....	124
3.5.2.4	Estágio 4 – Estimção do Modelo de Caminhos.....	124
3.5.2.5	Estágio 5 – Avaliação do Modelo de Mensuração	125
3.5.2.6	Estágio 6 – Avaliação do Modelo Estrutural.....	126

3.5.2.7	Estágio 7 – Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões.....	126
3.6	ASPECTOS ÉTICOS	127
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	129
4.1	TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO INSTRUMENTO <i>AWS</i>	130
4.2	TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO INSTRUMENTO <i>MBI-GS</i>	165
4.3	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	174
4.4	VALIDAÇÃO DO MODELO <i>AWS-MBIGS</i>	177
4.4.1	Estágio 1 – Especificação do Modelo Estrutural.....	184
4.4.2	Estágio 2 – Especificação do Modelo de Mensuração	189
4.4.3	Estágio 3 – Coleta e Análise dos Dados.....	192
4.4.4	Estágio 4 – Estimação do Modelo de Caminhos PLS	194
4.4.5	Estágio 5 – Avaliação do Modelo de Mensuração.....	200
4.4.5.1	Consistência Interna e Confiabilidade Composta	200
4.4.5.2	Validade Convergente.....	202
4.4.5.3	Validade Discriminante	204
4.4.6	Estágio 6 - Avaliação do Modelo Estrutural	209
4.4.6.1	Passo 1 - Avaliação da Colinearidade.....	210
4.4.6.2	Passo 2 – Avaliação dos Coeficientes do Modelo Estrutural	210
4.4.6.3	Passo 3 – Avaliação do Coeficiente de Determinação (Valor De R^2)	212
4.4.6.4	Passo 4 – Avaliação do Tamanho do Efeito (F^2).....	213
4.4.6.5	Passo 5 – Avaliação <i>Blindfolding</i> e Relevância Preditiva Q^2	214
4.4.7	Estágio 7 - Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões	215
4.5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	220
4.5.1	<i>Areas of Worklife Scale AWS</i> – Análise à Luz dos seus Construtos.....	222
4.5.2	<i>Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS</i> – Análise à Luz dos seus Construtos	236
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	245
5.1	CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS DA PESQUISA	245
5.2	IMPLICAÇÕES GERENCIAIS DO ESTUDO	248
5.3	LIMITAÇÕES DO TRABALHO.....	249
5.4	SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	249
	REFERÊNCIAS.....	251
	APÊNDICES	260
	ANEXOS.....	264

1 INTRODUÇÃO

O *burnout* é considerado uma síndrome com uma construção multifacetada não podendo ser reduzido ou simplificarmente entendido como estresse profissional. Bhatt e Ramani (2016) inferem que o *burnout* reveste-se de uma multiplicidade de comportamentos e atitudes apresentadas em ambientes estressantes de trabalho, entendido de outra forma como uma dimensão central de adoecimento ocupacional relacionado a uma grande variedade de outras variáveis relacionadas às dimensões sociais e de gestão (GOLEMBIEWSKI, 1996).

Para a compreensão do *burnout*, Leiter e Maslach (2003), entendem que um modelo de ajuste indivíduo-trabalho pode ser um quadro apropriado o que ocorre, no entanto, é que as conceituações são limitadas em termos de sua aplicação direta a esse fenômeno. De acordo com os autores, “as pessoas” são geralmente enquadradas em termos de personalidade, e não em termos de emoções ou motivações ou respostas de estresse. Da mesma forma, o "trabalho" é muitas vezes definido em termos de tarefas específicas, e não a situação maior ou o contexto organizacional.

O desafio é ampliar o paradigma do indivíduo-trabalho para uma conceituação mais ampla e complexa da pessoa situada no contexto laboral, assim, Leiter e Maslach (2003) dedicaram-se a projetar uma ferramenta psicométrica que se insere na problemática do desequilíbrio entre o que se exige do trabalhador no contexto do trabalho e o que este é capaz de oferecer, surgindo, desta forma, o instrumento *Areas of Worklife Scale AWS*.

O *AWS* estrutura-se como um modelo que relaciona seis áreas relativas ao contexto e conteúdo do trabalho - carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade justiça e valores – com as três dimensões de *burnout* – exaustão, cinismo e eficácia (LEITER; MASLACH, 2011). Este instrumento enfoca o grau de congruência entre a pessoa e seis domínios de seu ambiente de trabalho (MASLACH; LEITER, 1997) propondo que quanto maior a lacuna percebida entre a pessoa e o trabalho, maior a probabilidade de *burnout*, inversamente, quanto maior a consistência, maior a probabilidade de engajamento com o trabalho.

De acordo com os autores para que o processo de *burnout* se agrave não é necessário que haja desajuste em todas as áreas da vida profissional, muitas vezes o desalinhamento em apenas algumas áreas-chave basta para isto. Em contrapartida, equilíbrio nas seis áreas da vida profissional facilitam o oposto do *burnout*: o engajamento no trabalho, entendido como um estado de energia, envolvimento e eficácia profissional que definem um relacionamento produtivo e satisfatório com o trabalho (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006). Assim, o modelo

de áreas da vida profissional (LEITER; MASLACH, 2004), identifica aspectos problemáticos das configurações de trabalho ao mesmo tempo em que dá direção para aliviar esse problema, desenvolvendo uma vida útil gerenciável.

Neste modelo a carga de trabalho tem relação mais direta com a energia, sendo que desajustes graves na carga de trabalho acabam drenando a energia através de demandas excessivas e indesejáveis. De outra forma, uma carga de trabalho gerenciável mantém a energia através de uma estimulação razoável das tarefas dentro da capacidade dos indivíduos. O controle, por sua vez, tem um papel fundamental na medida em que os funcionários participam de decisões importantes e exercem autonomia profissional, eles podem moldar sua vida profissional. A dimensão do controle é proposta como influenciadora, direta ou indireta, das outras cinco áreas da vida profissional (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

Como outra área do modelo das áreas da vida profissional, identifica-se a recompensa, que compreende as recompensas intrínsecas e extrínsecas no trabalho, incluindo o reconhecimento de outras pessoas, bem como a satisfação pessoal que os funcionários experimentam na solução de problemas, prestação de serviços ou desenvolvimento de um produto (LEITER; MASLACH, 2005). A área de vida profissional, comunidade, envolve a gama de relacionamentos pessoais no trabalho, incluindo supervisores, colegas, subordinados e destinatários de serviços. As interações com essas pessoas são muitas vezes fundamentais para estabelecer e manter uma vida útil envolvente (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

A equidade como área da vida profissional e abrange as percepções dos funcionários quanto à justiça organizacional, especialmente no que se refere a decisões de importância pessoal. A experiência de tratamento injusto tem o potencial de minar o relacionamento de um indivíduo com o trabalho (LEITER; MASLACH, 2004). Finalizando as áreas do modelo em estudo, apresenta-se a área relativa aos valores, configurando-se como a medida em que os funcionários percebem um bom ajuste de seus valores pessoais com os da organização. Uma correspondência de valores ocorre quando os funcionários se preocupam com a missão central da organização.

Considerando, a relevância do modelo das áreas da vida profissional que permite não apenas a mensuração de *burnout*, mas a identificação de áreas componentes do contexto organizacional que podem ser preditoras da doença surge o questionamento: “as seis áreas da vida no trabalho propostas por Leiter e Maslach (2011) confirmam-se como preditores organizacionais de *burnout* no contexto brasileiro?”.

Para que haja resposta a este problema apresenta-se a proposição de analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale*

AWS (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de burnout componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia - a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

No sentido de responder ao problema de pesquisa e atender ao objetivo proposto propõe-se um percurso metodológico com abordagem qualitativa para a etapa de tradução e adaptação dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* utilizando-se o processo de adaptação transcultural (BEATON et al., 2000) e abordagem quantitativa para etapa de validação do modelo *AWS-MBIGS* utilizando o modelo de equações estruturais com mínimos quadrados parciais (HAIR Jr. et al., 2017).

1.1 OBJETIVOS

Visando operacionalizar o problema de pesquisa proposto, definem-se a seguir o objetivo geral e os objetivos específicos.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de burnout componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Traduzir e realizar a adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*;
- Investigar as propriedades psicométricas da versão brasileira dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* analisando a confiabilidade e a validade;
- Testar a relação dos seis fatores do instrumento *AWS* com as três dimensões do *MBI-GS* utilizando o modelo de equações estruturais.

1.2 JUSTIFICATIVA

O *burnout*, por constituir-se em uma síndrome com causas diversas e manifestação de sintomas variados, muitas vezes é facilmente confundido com distúrbios como o estresse, depressão, ansiedade, transtorno adaptativo ou algum outro distúrbio comportamental. Tanto o profissional que está sofrendo de *burnout* quanto o profissional médico que o atende podem incorrer na situação de não reconhecerem as dimensões desta síndrome e, assim, não dispõem de ferramentas diagnósticas adequadas.

Ocorre que o *burnout* não pode ser relacionado diretamente nem às características pessoais nem aos recursos do contexto profissional exclusivamente, mas sim ao resultado desta inter-relação sendo necessário, neste sentido, a compreensão dos fatores que podem ser tidos como riscos psicossociais que causam transtornos mentais e comportamentais. Os riscos psicossociais são definidos como as interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura, considerações pessoais extratrabalho, que podem, através das percepções e da experiência, influenciar a saúde, o desempenho profissional e a satisfação no trabalho (OIT, 1984).

O *burnout*, neste sentido, pode ser entendido como uma desconexão entre o empregado e o local de trabalho traduzindo-se em uma experiência de esgotamento, despersonalização e sentimento de ineficácia, revelando-se como a consequência mais grave do estresse no trabalho, situação em que todas as estratégias de enfrentamento falharam e o indivíduo se sente emocionalmente esgotado, desconectado de seu trabalho e inútil (MASLACH; JACKSON, 1981).

Para o diagnóstico de *burnout* Maslach e Jackson (1981) desenvolveram o *Maslach Burntoun Inventory – MBI*, um questionário que aborda esta síndrome a partir de três dimensões - exaustão emocional, despersonalização e eficácia profissional. O *MBI* é útil no sentido de identificar as dimensões de *burnout* e constatar se o indivíduo encontra-se em um nível alto, moderado ou baixo desta síndrome, não fornecendo, no entanto, indicação sobre os fatores preditores. No sentido de suprir esta lacuna e obter informações sobre as áreas da vida profissional que podem contribuir para um possível esgotamento Leiter e Maslach (1999), desenvolveram o instrumento *Areas of Worklife Scale AWS*.

O *AWS* verifica seis áreas da vida no trabalho – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – e sua aplicação permite a intervenção eficaz e a projeção de programas capazes de minimizar ou eliminar fatores e situações que podem desestabilizar a relação entre o indivíduo e seu trabalho. Este instrumento considera a

organização e a ação do trabalhador como objetos para avaliação e intervenção, uma vez que os aspectos organizacionais da vida profissional contribuem para que os funcionários se sintam energizados e envolvidos em suas tarefas, ou o contrário.

A utilização do *AWS* possibilita a identificação de incongruência nas áreas da vida no trabalho detectando o esgotamento do profissional e unindo-se ao *MBI* em um modelo que permite a verificação do relacionamento das seis áreas com as três dimensões de *burnout* detectando conflitos entre as necessidades pessoais e os recursos organizacionais disponibilizados.

A carga de trabalho refere-se ao trabalho a ser feito em um determinado momento capturando a medida em que as exigências do trabalho derramem na vida pessoal as pressões sociais e a carga física e intelectual das demandas laborais. O controle, por sua vez, é a oportunidade de fazer escolhas e tomar decisões, resolver problemas, e contribuir para o cumprimento das responsabilidades (GASCÓN et al., 2013; LEITER; MASLACH, 1999). A recompensa inclui elogios, prêmios e salário e reforça um determinado padrão de comportamento (BOWERS et al., 2011; CORDES; DOUGHERTY, 1993).

A comunidade diz respeito à qualidade do contexto social em que o grupo trabalha (GASCÓN et al., 2013; LEITER; SHAUGHNESSY, 2006). A justiça é a medida em que a organização tem regras consistentes e equitativas para todos Leiter e Shaughnessy (2006). E a área valores relaciona-se à coerência entre os valores pessoais que o indivíduo traz para a sua profissão e os valores inerentes à organização onde trabalham.

As seis áreas da vida no trabalho podem influenciar as três dimensões de *burnout*, sendo que a exaustão representa a experiência básica de estresse individual referindo-se aos sentimentos de estar sobrecarregado e esgotado em termos de recursos emocionais e físicos (LEITER; MASLACH, 2004). O cinismo, por sua vez, representa a dimensão do contexto interpessoal do *burnout* objetivando-se como uma resposta negativa, insensível ou excessivamente isolada a vários aspectos do trabalho (MASLACH; LEITER, 1997) e a ineficácia, representa a dimensão de autoavaliação do *burnout* dizendo respeito a sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho (LEITER; MASLACH, 2004).

Portanto, ao se reconhecer o *burnout* como um importante problema pessoal e social, pode-se ter a perspectiva da relevância no diagnóstico e gerenciamento dos aspectos organizacionais que podem ser preditores desta síndrome, aspectos estes que corroboram para a proposição da tese de que os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho,

controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – no contexto brasileiro.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

A presente tese está estruturada em cinco seções, sendo a primeira constituída pela introdução do trabalho que contextualiza o tema de estudo, apresenta o problema de pesquisa, objetivo geral, objetivos específicos e justificativa.

A segunda seção diz respeito ao referencial teórico que abrange a construção teórica dos temas foco, Síndrome de *Burnout* e *Areas of Worklife* buscando-se as conceituações e dimensões componentes de tais temas, bem como, apresentando os estudos bibliométrico realizados.

A terceira seção compõe-se da metodologia com apresentação do delineamento da pesquisa, do método de revisão bibliométrica, do método de tradução e adaptação transcultural de instrumentos de pesquisa, dos instrumentos de coleta de dados, das técnicas de coleta de dados, dos procedimentos de análise e aspectos éticos do trabalho.

A quarta seção, relativa a apresentação e análise dos resultados, congrega o processo de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016), validação do modelo *AWS-MBIGS* e discussão dos resultados.

A quinta seção é composta pelas considerações finais, composta pelas (a) contribuições da pesquisa; (b) implicações gerenciais do estudo; (c) limitações do trabalho; e (d) sugestões para estudos futuros. Segue-se a esta seção as referências, apêndices e anexos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para realização desta pesquisa, será apresentado neste capítulo, o referencial que dará suporte à construção teórica do trabalho abordando-se os temas Síndrome de *Burnout* e *Areas of Worklife Scale – AWS*.

2.1 SÍNDROME DE *BURNOUT*

A construção conceitual do termo *burnout* insere-se em um vasto campo de discussões visto ser proveniente da área da psicologia sob o prisma da complexa interface entre psicologia e trabalho que é influenciada por diferentes práticas, paradigmas e tradições como explicam Fontes e Falcão (2016) com base nos trabalhos de Bendassolli; Borges-Andrade e Malvezzi (2010) e Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2010).

A própria área da psicologia que estuda tal interface é condicionada à nomenclaturas diferentes como “Psicologia Industrial”, “Psicologia Organizacional”, “Psicologia do Trabalho e das Organizações”, “Psicologia Organizacional e do Trabalho” advindas de diferentes concepções na construção do conhecimento científico impactando, desta forma, no surgimento de uma diversidade de conceitos (FONTES; FALCÃO, 2016).

Frente à esta condição de heterogeneidade de abordagens faz-se necessário, em um primeiro momento, o entendimento do contexto em que se insere a construção do conceito de *Burnout*, por isso, buscam-se tanto fontes literárias quanto fontes científicas para a estruturação de um *locus* de entendimento. Na visão de Maslach e Schaufelli (1993) e, mais recentemente, Schaufeli, Maslach e Marek (2017) é necessária a revisão do desenvolvimento do conceito de *Burnout* e a identificação dos padrões de progresso histórico da teoria para que seja possível um entendimento completo. Vale ressaltar que não há intenção de homogeneização de conceitos, mas sim de apresentação dos diversos trabalhos que compõe a fundamentação do termo em estudo.

Há, neste sentido, três obras literárias que apresentam o termo *Burnout* e que denotam a situação desta psicopatologia, como mostram as revisões recentes de Fontes e Falcão (2016) e Pimentel e Maciel (2015). Considerando uma ordem cronológica, verifica-se a utilização do termo em uma antologia de poemas de Willian Shakespeare publicada no ano de 1599 intitulada “*The passion at pilgrim*” (O peregrino apaixonado) (ENZMANN; KLEIBER, 1989). Pimentel e Maciel (2015, p. 18) explicam sobre o poema que “o contexto é de natureza

erótica, no qual a deusa Vênus tenta seduzir o jovem Adônis: *She burnt with love, as straw with fire flameate. She burnt out love, as soon as straw out burneath* (Ardia quando amava como palha no fogo e como palha, seu amor logo se apagava)”.

No ano de 1901 o romancista Thomas Mann publica a obra “*Os Buddenbrooks: decadência de uma família*” que:

“tem como personagem principal Thomas Buddenbrook, um homem ambicioso que, com o desejo constante de fazer crescer os negócios e o prestígio da família, termina por sucumbir ao *Burnout*, nos moldes como se entende o fenômeno hoje, sobrecarregado com as obrigações da firma, com as questões familiares e com a política” (PIMENTEL; MACIEL, 2015, p. 29)

A terceira obra é publicada em 1961 de autoria de Graham Greene sob o título “*A Burnt-out case*” (Um caso liquidado, em português). O personagem principal é Querry, um arquiteto que abandona tudo, pois sente que não há significado em sua vida, e viaja para a África chegando à uma colônia de leprosos. O termo *Burnout* era usado na colônia para descrever o estágio final da lepra em que as vítimas se curam após a doença consumir todos os membros e órgãos possíveis ficando o paciente mutilado, mas curado. Querry é, então, diagnosticado pelo médico como o equivalente psicológico dos casos de *Burnout* nos leprosos (FONTES; FALCÃO, 2016). O Quadro 1 apresenta as fontes literárias que apresentam o termo *Burnout*.

Quadro 1 – Fontes literárias que apresentam o termo *burnout*

Autor(es)	Obra	Ano
William Shakespeare	<i>The passion at epilgrim</i>	1599
Thomas Mann	<i>Os Budden brooks: decadência de uma família</i>	1901
Graham Greene	<i>A Burnt-out case</i>	1961

Fonte: Elaborado com base em Pimentel e Maciel (2015) e Fontes e Falcão (2016)

Em termos de obras científicas, conforme Schaufeli e Enzmann (1998), identifica-se como um dos primeiros trabalhos o caso da enfermeira Miss Jones, descrito por Schwartz e Will em 1953, que trabalhava junto a pacientes da ala psiquiátrica de um hospital, enfrentando uma profunda mudança no clima organizacional após a substituição da enfermeira-chefe o que causou insatisfação e desmotivação na equipe que lá atuava. Frente a esta situação Miss Jones tenta demover os colegas de suas posições negativas e, assim, melhorar o clima, mas não obteve sucesso visto a indiferença de seus colegas. Esta situação fez com que a enfermeira carregasse o sentimento de frustração e rejeição decidindo dedicar-se cada vez mais aos pacientes que, por sua vez, tornavam-se mais difíceis devido ao tratamento

insatisfatório da equipe. Miss Jones sentiu-se deprimida e quanto mais desapontada se sentia mais fracassada, chegando à exaustão, insensibilidade e indiferença.

Em 1956, Le Guillante e Begoin, apresentaram o caso a respeito da profissão de telefonistas, descrevendo a “síndrome geral de fadiga nervosa” (SOUZA; ATHAYDE, 2006) caracterizada por um contexto que envolvia questões relacionadas a problemas de humor, crise nervosa no trabalho, impaciência no ambiente familiar, intolerância ao ruído, sintomas depressivos em alguns casos, entre outros. A pesquisa revelava, ainda, um sofrimento em decorrência das exigências das situações de trabalho e das formas de gerência com alguns sintomas tais como palpitações, tremores, algias precordiais, cefaleias, vertigens, náuseas, problemas gástricos, entre outros (LE GUILLANT; BEGOIM, 1956 apud SOUZA; ATHAYDE, 2006). Os autores ressaltavam que a síndrome não era exclusiva das telefonistas, mas poderia acometer qualquer pessoa que tivesse atividades de trabalho com grandes exigências.

Bradley em 1969, mencionou o termo *burnout* apresentando-o como um fenômeno psicológico que incide sobre profissionais que atuam no cuidado de outras pessoas. Em seu trabalho sobre agentes penitenciários propôs uma nova estrutura organizacional para o combate do *staff burn-out* (BRADLEY, 1969; SCHAUFELI; ENZMANN, 1998). No entanto, destaca-se o psiquiatra americano Herbert Freudenberger que publicou um artigo científico cunhando o termo *burnout* em 1974 e estabelecendo as bases para sua construção conceitual. Ressaltam Schaufeli e Enzmann (1998) que Freudenberger, contribuiu decisivamente para que o termo se popularizasse com a publicação de seu artigo “*Staff burn-out*” no *Journal of Social Issues*.

O Quadro 2 apresenta os trabalhos científicos que exibiram inicialmente o termo *burnout*.

Quadro 2 – Trabalhos científicos que inicialmente apresentaram o termo *burnout*

(continua...)

Autor(es)	Obra	Fonte	Ano	Observações
SCHWARTZ, M. S. e WILL, G. T.	<i>Miss Jones</i>	<i>Psychiatry</i>	1953	Apresentaram o caso da enfermeira Miss Jones descrevendo que quanto mais desapontada se sentia no seu trabalho tanto mais fracassava, chegando à exaustão, insensibilidade e indiferença.
LE GUILLANT, L. e BEGOIN, J.	<i>Quelques remarques méthodologiques à propos de la névrose des téléphonistes</i>	<i>Les Conditions de vie et lasanté</i>	1956	Apresentaram o caso a respeito da profissão de telefonistas, descrevendo a “síndrome geral de fadiga nervosa”.

(conclusão...)

Autor(es)	Obra	Fonte	Ano	Observações
BRADLEY, H. B.	<i>Community-based treatment for young adult offenders.</i>	<i>Crime and Delinquency</i>	1969	Apresentou o <i>burnout</i> como um fenômeno psicológico que incide sobre profissionais que atuam no cuidado de outras pessoas. Em seu trabalho sobre agentes penitenciários propôs uma nova estrutura organizacional para o combate do <i>staff burn-out</i> .
FREUDENBERGER, H.	<i>Staff burn-out</i>	<i>Journal of Social Issues</i>	1974	Cunhou o termo <i>burnout</i> estabelecendo as bases para o desenvolvimento conceitual

Fonte: Autores da pesquisa

Na sequência dos trabalhos pioneiros que apresentaram o termo *burnout* e que constam no Quadro 2, destaca-se que os pesquisadores Perlman e Hartman (1982) desenvolveram uma revisão dos trabalhos que abordavam o conceito de *burnout* entre os anos de 1974 a 1981, analisando 48 artigos, com o objetivo de estruturar um conceito de *burnout*, resumir as descobertas da pesquisa e propor direções para pesquisas futuras. Os estudos investigados pelos autores foram categorizados em três grupos: (a) descrições baseadas apenas na experiência pessoal do autor; (b) narrativa, baseada em dados coletados sistematicamente; (c) apresentações estatísticas baseadas em dados coletados sistematicamente. De acordo com Perlman e Hartman (1982, p. 4) “apesar de numerosos artigos escritos entre 1974 e 1979, apenas *Berkeley Planning Associates* (1977) e Maslach e Jackson (no prelo) exploraram as dimensões subjacentes do *burnout* ou forneceram dados além do nível descritivo”.

Os resultados da pesquisa dos autores supracitados levam a uma definição de *burnout* como uma resposta ao estresse emocional crônico com três componentes: (a) exaustão emocional e/ou física, (b) rebaixamento da produtividade do trabalho, e (c) despersonalização. “A pesquisa de *Berkeley Planning Associates* (1977), Maslach e Jackson (no prelo), e Perlman e Hartman (1980) provê suporte para conceituar *burnout* como uma construção multidimensional que quando medido não pode ser resumido em um escore total de *burnout*” (PERLMAN; HARTMAN, 1982, p. 5).

Pode-se destacar para este período, como primeiros trabalhos constantes na base de dados *Web of Science*, o estudo de Pines e Maslach (1978) intitulado “*Characteristics of staff burnout in mental-health settings*” desenvolvido junto a funcionários em vários serviços de saúde mental e que identificou que quanto mais tempo o pessoal trabalhava no campo da saúde mental, menos gostavam de trabalhar com pacientes, menos bem sucedidos se sentiam com eles e menos humanistas eram suas atitudes em relação à doença mental. Destaca-se,

também, o trabalho publicado por Maslach e Jackson (1981), “*The measurement of experienced burnout*” que objetivou a aplicação de uma escala projetada para avaliar vários aspectos da síndrome de *burnout*, administrada a uma ampla gama de profissionais de serviços humanos sendo possível a identificação do surgimento de três subescalas a partir da análise dos dados: exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.

Em 1993 Maslach e Schaufeli publicaram o artigo intitulado “*Historical and conceptual development of Burnout*” questionando se o *burnout* revelava-se como um conceito de valor duradouro, útil na compreensão e tratamento de uma classe de sintomas relacionados ao trabalho. Os autores chegam a resposta positiva, declarando que o *burnout* é um conceito duradouro, mas explicam que a estruturação conceitual emerge de estudos que passam por uma fase pioneira em que o *burnout* é identificado pela primeira vez como um problema social, e não como uma construção científica, declarando que nesse estágio o desenvolvimento conceitual tem base nas descrições clínicas.

Posteriormente, evidencia-se uma fase empírica, quando a ênfase deslocou-se para a pesquisa sistemática sobre *burnout* e em particular, para a avaliação do fenômeno. Como explicam Pimentel e Maciel (2015, p. 38) “a fase empírica inicia-se na década de 1980 e caracteriza-se pela adoção de medidas padronizadas no estudo da Síndrome de *Burnout*”. Maslach e Schaufeli (1993) explicam que nesta fase os estudos passaram a ser mais focados, construtivos e empíricos, sendo desenvolvidos muitos livros e artigos em que os autores propuseram várias ideias e intervenções sendo desenvolvidas, ainda, medidas padronizadas para mensuração de *burnout*, verificando-se, particularmente, a disseminação e aceitação generalizada do instrumento de pesquisa para identificação de *burnout*, o *Maslach Burnout Inventory* – MBI, tornando-se o instrumento de maior utilização, sendo referência para outros autores e para construção de outras ferramentas voltadas à mensuração da síndrome.

Chega-se, então, a um modelo comumente aceito que entende o fenômeno como sendo caracterizado por três componentes inter-relacionados (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997). Como explicam Bhatt e Ramani (2016), o primeiro componente é a exaustão emocional, o segundo a despersonalização e o terceiro a ineficácia. A exaustão emocional é o estado de perda de energia emocional causado por excessivas demandas psicológicas e emocionais. A despersonalização refere-se ao sentimento de frieza e cinismo e a ineficácia é caracterizada pela tendência de avaliar a si mesmo de forma negativa.

Maslach e Schaufeli (1993) explicam que até o início da década de 80 o *burnout* foi estudado exclusivamente nos Estados Unidos e, gradualmente o fenômeno foi chamando a atenção em outros países, primeiramente de língua inglesa como o Canadá e Inglaterra, com a

tradução de livros, artigos e instrumentos de pesquisa (especialmente o MBI). A pesquisa sobre *burnout* expande-se após seu conceito ser estabelecido nos Estados Unidos e posterior ao desenvolvimento dos instrumentos de medição, sendo que o fenômeno já foi concebido sob as bases conceituais estabelecidas o que evitou a discussão ampla sobre sua conceituação e permitiu que os trabalhos pudessem seguir formatos mais operacionais.

Assim, o *burnout* em contexto brasileiro, contou com uma primeira publicação no ano de 1987 na Revista Brasileira de Medicina sob a autoria de França (BENEVIDES-PEREIRA, 2003). Ressalta a autora o fato de que na década de 90 aparecem as primeiras publicações suscitando um alerta sobre a doença e em 6 de maio de 1996 a Síndrome de *burnout* foi incluída no Anexo II que se refere aos Agentes Patogênicos causadores das Doenças Profissionais na Regulamentação da Previdência Social.

Benevides-Pereira (2003) aponta algumas obras pioneiras no Brasil destacando o livro Pesquisas sobre Estresse no Brasil, organizado por Lipp (1996), bem como os seus próprios trabalhos que datam de 1994 e 2001 (BENEVIDES-PEREIRA, 1994, 2001). Em 1999 comercializa-se no idioma português a obra de Maslach e Leiter (1999) e no mesmo ano, o psicólogo Wanderley Codo coordenou a publicação de um livro que contempla um estudo sobre o *burnout* em educadores da rede pública de ensino e Vieira; Guimarães, e Martins (1999) abordam o estresse ocupacional de enfermeiros.

Na análise da produção científica sobre Síndrome de *Burnout* no contexto brasileiro de Carlotto e Câmara (2008) realizado a partir das bases de dados eletrônicas BVS, Index Psi e Pepsic com a utilização dos termos de busca Síndrome de *Burnout*, *Burnout* e Síndrome do Esgotamento Profissional e sem restrição de tempo, foram encontrados 28 artigos, sendo 17 relativos a relatos de pesquisa, 09 de revisão bibliográfica e 2 de validação de instrumento. Tanto os relatos de pesquisa quanto revisões foram em sua maioria relacionados a atividade dos profissionais da saúde e professores. A produção por ano pesquisado ficou assim identificada pelos autores: no ano de 1999 houve 01 publicação, em 2002 foram 07 publicações, em 2003 registro de 04 publicações, em 2004 também 04 publicações, em 2005 referência a 07 publicações e em 2006 identificaram 05 publicações.

Nos estudos de Benevides-Pereira (2003) e Carlotto e Câmara (2008) fica evidenciada a produção científica brasileira sobre *burnout* identificando-se a incipiência dos estudos para as décadas de 70, 80 e 90 com uma tendência de aumento a partir do ano 2000. À época de sua pesquisa Carlotto e Câmara (2008, p. 157) inferem que “embora a SB já seja contemplada pelo Ministério da Saúde, sua dimensão e caracterização específica é pouco conhecida,

especialmente em uma sociedade onde as relações de trabalho são pautadas pela necessidade de sobrevivência”.

O Quadro 3 apresenta os trabalhos científicos brasileiros que inicialmente abordaram o tema *burnout* com base nos estudos de Benevides-Pereira (2010).

Quadro 3 – Trabalhos científicos brasileiros que inicialmente abordaram o tema *burnout*

Autor(es)	Obra	Fonte	Ano
FRANÇA, H. H.	A síndrome de <i>burnout</i>	Revista Brasileira de Medicina	1987
BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.	Características de personalidade de profissionais da área de psicologia: uma contribuição à seleção e/ou orientação a estudantes de psicologia	Tese de Doutorado	1994
LIPP, M. E. N.	Pesquisas sobre Estresse no Brasil	Livro	1996
CODO, W.	Educação, Carinho e Trabalho	Livro	1999
CARLOTTO, M. S.; GOBBI, M. D.	Síndrome de <i>Burnout</i> : um problema do indivíduo ou de seu contexto de trabalho	Aletheia	2000
BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.; MORENO-JIMÉNEZ, B.	A elaboração do IBP – Inventário de <i>burnout</i> para psicólogos.	Anais, IV Encontro da Sociedade Brasileira de Rorschach e outras Técnicas de Avaliação Psicológicas	2001

Fonte: Elaborado com base em Benevides-Pereira (2010)

O conjunto de obras mostra quanto o assunto é hodierno, datando da década de 1970 a construção dos modelos teóricos e dos primeiros instrumentos voltados à identificação de *burnout*. Evidencia-se, ainda, conforme Benevides-Pereira (2003, p. 5), que o fenômeno aparece sob diversas denominações como:

“(…) estresse laboral para assinalar a associação necessária ao mundo do trabalho (BÜSSING; GLASER, 2000; GONZÁLEZ, 1995; HERRERO; RIVERA; MARTÍN, 2001; SCHAUFELI, 1999b), ou estresse profissional (MAY; REVICH, 1985, NUNES, 1989), ou estresse assistencial, estresse ocupacional assistencial ou simplesmente estresse ocupacional evidenciando a maior incidência entre aqueles que se ocupam em cuidar de pessoas, independentemente do caráter profissional ou trabalhista (CARLOTTO, 1999; FIRTH, 1985; SHORÖDER; MARTÍN; FONTANAIS; MATEO, 1996). Localizamos a expressão síndrome de queimar-se pelo trabalho (GILMONTE; PEIRÓ, 1997, SEISDEDOS, 1997) ou desgaste profissional (MORENO-JIMÉNEZ; GARROSA; GONZÁLES, 2000) em alguns estudos espanhóis. No Brasil, encontramos também a referência à neurose profissional ou neurose de excelência (STELLA, 2001), ou síndrome do esgotamento profissional (MORAES, 1997), o que confunde e muitas vezes dificulta um levantamento de pesquisas na área. “

Pimentel e Maciel (2015, p. 39) constataam “que em meio a diferentes definições e concepções sobre o *burnout*, a sensação é de estar em meio a um fogo cruzado quando se pensa em empreender uma pesquisa sobre o tema em foco”.

A multiplicidade de nomenclaturas para o fenômeno reflete a confusão sobre o *burnout*, sendo que Maslach e Schaufeli (1993) explicam que em vários momentos o *burnout* foi igualado ao tédio, estresse, insatisfação, depressão, alienação, baixa moral, ansiedade, tensão, sentimento desgastado, conflito, pressão, fadiga (crônica ou emocional), problemas de saúde mental, desamparo, exaustão vital e desesperança. Considerando tal multiplicidade tanto de nomes como de entendimentos, estes autores dispuseram-se a responder três questões importantes a partir de uma perspectiva científica: a) o *burnout* é uma síndrome distinta que pode ser distinguida de outros conceitos relacionados, tais como estresse no trabalho, depressão ou insatisfação no trabalho?; b) a experiência de *burnout* é limitada a profissionais de serviços humanos ou é um fenômeno mais geral que também é encontrado em outras profissões ou até mesmo fora do trabalho?; e c) existem aspectos diagnósticos que permitiriam o *burnout* ser identificado em um indivíduo? (SCHAUFELI; MASLACH; MAREK, 2017).

Diante destas indagações os autores constataram que uma das causas da multiplicidade de entendimentos sobre *burnout*, como mencionado anteriormente, ocorre pela fato do fenômeno ter surgido de uma perspectiva pragmática primeiramente e somente após ser estudado dentro de um contexto acadêmico, mesmo assim, o *burnout* pode ser distinguido de outros conceitos relacionados considerando seu processo (tempo) e sua multidimensionalidade (domínio). Em relação a questão do *burnout* ser específico de ocupações que prestam serviços a pessoas, os autores discorrem que, apesar da maioria das pesquisas serem direcionadas para profissões com o enfoque de cuidado humano, pode ser identificado em outras situações, no entanto, a extensão do conceito para domínios não ocupacionais (por exemplo, pai e filho, marido e mulher) tem sido controversa, com necessidade de reestruturação das dimensões de *burnout*. Por fim, a questão relacionada aos aspectos de diagnóstico passa primeiro pelo entendimento do *burnout* como um processo e, embora haja várias conceituações, foi identificado que as definições do estado de *burnout* compartilham de alguns subsídios como o predomínio de elementos disfóricos como exaustão mental ou emocional, fadiga e depressão, o enfoque em sintomas mentais e comportamentais ao invés de físicos, os sintomas são relacionados ao trabalho, os sintomas se manifestam em pessoas que não sofriam esta patologia antes e observa-se a diminuição de eficácia e o desempenho no trabalho.

Ao percorrer-se o caminho histórico do desenvolvimento do *burnout* e a busca para a sua construção conceitual percebe-se que o fenômeno deve ser elucidado considerando diferentes concepções e abordagens, no entanto, conforme Benevides-Pereira (2010, p. 33)

“ocorre unanimidade entre os pesquisadores, na medida em que todos assinalam a influência direta do mundo do trabalho como condição para a determinação desta síndrome”. Conforme a autora a literatura oferece uma diversidade de definições, concepções e modelos explicativos.

Assim, a próxima seção trata de apresentar a conceituação do *burnout* considerando as diferentes perspectivas traçadas na construção científica dos autores proeminentes deste assunto.

2.1.1 Conceituação

O *burnout* é uma síndrome de esgotamento emocional e cinismo que ocorre frequentemente entre indivíduos que fazem "trabalho com pessoas" de algum tipo. Um aspecto chave da síndrome de *burnout* é o aumento dos sentimentos de exaustão emocional. Quando os recursos emocionais são esgotados, os trabalhadores sentem que não são mais capazes de dar sua colaboração em um nível psicológico. Outro aspecto é o desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos e cínicos sobre os clientes. Tais reações negativas em relação aos clientes podem estar ligadas à experiência de esgotamento emocional, ou seja, esses dois aspectos do *burnout* parecem estar um pouco relacionados (MASLACH; JACKSON, 1981).

Conforme Pimentel e Maciel (2015, p. 90) “*burnout* pode ser considerado como uma afecção psicológica relacionada ao trabalho, que traz consigo o conflito nuclear entre o que se relaciona ao desejo e as necessidades do trabalhador de uma perspectiva e ao desejo e às necessidades do empregador de outra”. Os autores explicam que esta afecção nasce configurada em um contexto social caracterizado pelo descomedimento, pelo imediatismo e presa a ditames socioeconômicos e consumistas.

Ressaltam Leiter e Maslach (2003) que ao contrário das reações de estresse agudo, que se desenvolvem em resposta a incidentes críticos específicos, o *burnout* é uma reação cumulativa aos estressores ocupacionais em andamento. A ênfase tem sido mais no processo de erosão psicológica, e os resultados psicológicos e sociais dessa exposição crônica, e não apenas os físicos. Como o esgotamento é uma resposta prolongada a estressores interpessoais crônicos no trabalho, ele tende a ser bastante estável ao longo do tempo.

Para Pimentel e Maciel (2015) o consenso em termos de conceituação de *burnout* passou a existir a partir do desenvolvimento do *Maslach Burnout Inventory* (MBI), embasado em três dimensões que definem conceitualmente o *burnout* - exaustão emocional,

despersonalização e baixa realização profissional. Conforme Leiter e Maslach (2004) das três dimensões do *burnout*, o componente de exaustão representa a experiência básica de estresse individual referindo-se aos sentimentos de estar sobrecarregado e esgotado em termos de recursos emocionais e físicos.

O componente do cinismo, por sua vez, representa a dimensão do contexto interpessoal do *burnout* objetivando-se como uma resposta negativa, insensível ou excessivamente isolada a vários aspectos do trabalho. De acordo com os autores, geralmente desenvolve-se em resposta à exaustão, e é uma estratégia de autoproteção agindo, a princípio, como um amortecedor emocional, advertindo, no entanto, que o distanciamento pode resultar na perda do idealismo e na desumanização dos outros. Esse distanciamento é uma reação imediata à exaustão e uma forte relação entre exaustão e cinismo é encontrada consistentemente na pesquisa de *burnout*, em uma ampla gama de ambientes organizacionais e ocupacionais (MASLACH; LEITER, 1997).

O terceiro componente, a ineficácia, representa a dimensão de autoavaliação do *burnout* dizendo respeito a sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho. Leiter e Maslach (2004) explicam que uma situação de trabalho com demandas crônicas e esmagadoras que contribuem para a exaustão ou o cinismo é suscetível de minar o sentido de eficácia. No entanto, em outros contextos de trabalho, a ineficácia parece se desenvolver em paralelo com os outros dois aspectos do *burnout*, em vez de sequencialmente (LEITER, 1993). A falta de eficácia parece emergir mais claramente da falta de recursos relevantes, enquanto a exaustão e o cinismo emergem da presença de sobrecarga de trabalho e conflitos sociais.

O modelo multidimensional do *burnout* foi expandido para outra extremidade de um *continuum* (MASLACH; LEITER, 1997) que apresenta em seu lado oposto o engajamento que é definido em termos das mesmas três dimensões que o *burnout*, mas com o fim positivo dessas dimensões em vez do negativo. Assim, o engajamento consiste em um estado de alta energia (em vez de exaustão), forte envolvimento (em vez de cinismo), e um sentimento de eficácia (em vez de ineficácia).

Leiter e Maslach (2004) inferem que o engajamento é distinto dos construtos estabelecidos na psicologia organizacional, como compromisso organizacional, satisfação no trabalho ou envolvimento no trabalho, pois, compromisso organizacional refere-se à fidelidade de um empregado para a organização que oferece emprego tendo foco na organização, enquanto o engajamento se concentra no trabalho em si. A satisfação no trabalho é a extensão em que o trabalho é uma fonte de satisfação e satisfação de necessidades não

abrangendo o relacionamento da pessoa com o trabalho em si. O envolvimento no trabalho é semelhante ao engajamento no trabalho, mas não inclui as dimensões de energia e eficácia. Assim, o engajamento fornece uma perspectiva mais complexa e completa sobre a relação de um indivíduo com o trabalho.

Os autores reforçam que em termos de aplicação, o conceito de engajamento pode ser mais funcional do que *burnout*, pois focar no que promove o engajamento no local de trabalho é mais adequado para o desenvolvimento de intervenções eficazes do que um foco simplesmente no que reduziria o estresse. Além disso, o primeiro é o mais propenso a mudar o contexto do trabalho, enquanto o último leva a estratégias de mudança de pessoa.

O entendimento sobre *burnout*, de acordo com Leiter e Maslach (2003), por várias décadas foi concebido como a desconexão entre o indivíduo e o seu local de trabalho. Para os autores a história básica do *burnout* é a de um trabalhador que entra em um emprego com expectativas positivas, com entusiasmo e vontade de ser bem-sucedido, mas ao longo do tempo torna-se exausto, sendo tomado por sentimentos de raiva e cinismo, alimentando uma sensação de ineficácia. Esta experiência traz prejuízos pessoais e sociais afetando, em termos de custos, o próprio indivíduo, as pessoas de seu convívio profissional e a organização como um todo.

O *burnout* foi identificado e reconhecido como um problema social muito antes de passar a ser foco de pesquisas, sendo entendido como um fenômeno básico advindo das experiências do indivíduo no seu local de trabalho. O estudo e as hipóteses construídas em relação ao *burnout* seguiam uma lógica de “baixo para cima” como explicam Leiter e Maslach (2003), derivando dos casos diagnosticados. Mais tarde o fenômeno passou a ser vinculado a uma ampla gama de perspectivas teóricas e literaturas de psicologia social, clínica, industrial/organizacional (MASLACH; SCHAUFELI, 1993; SCHAUFELI; ENZMANN, 1998).

Visto o quadro pragmático do *burnout*, os autores verificaram que uma crescente literatura sobre o tema surgia paralelamente à literatura científica. Tal literatura revestia-se em muitos casos do gênero de autoajuda, além disso, os gestores organizacionais começaram a se preocupar e desenvolver políticas para o enfrentamento desta síndrome, pois muitas vezes foi entendida como casos de estresse profissional. Examinando, portanto, o campo do *burnout* encontra-se tanto o desenvolvimento de ações direcionadas à aplicação nos contextos de trabalho como pesquisas acadêmicas.

O *gap* existente entre as pesquisas básicas e aplicadas foi identificado por Leiter e Maslach (2003) que decidiram desenvolver uma ferramenta que pudesse ser usada tanto por

pesquisadores quanto profissionais permitindo que os primeiros pudessem estudar hipóteses de estudos de campo e os segundos avaliar as condições do contexto organizacional considerando as intervenções realizadas. Desenvolveram, então, um modelo fundamentado na pesquisa existente sobre estresse no trabalho e que propõe seis áreas críticas para o ajuste/desajuste entre o indivíduo e seu trabalho e que são fontes críticas para o *burnout* (MASLACH; LEITER, 1997).

O *burnout* é definido como uma síndrome psicológica de exaustão, cinismo e ineficácia, experimentada frente a estressores crônicos, ressaltando-se que o *burnout*, ao contrário das reações ao estresse agudo em resposta a incidentes específicos, é uma reação cumulativa aos estressores ocupacionais, é uma resposta à ação prolongada aos fatores crônicos entendidos como fontes de estresse (LEITER; MASLACH, 2003).

Desenvolveu-se, inicialmente, um modelo original a partir de pesquisas realizadas com trabalhadores que prestavam serviços humanos tendo como base principal as relações interpessoais que caracterizam estas ocupações (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; SCHAUFELI, 1993). Trabalhos posteriores de Leiter e Schaufeli (1996) estabeleceram que o modelo básico pode ser ampliado para outras atividades.

Leiter e Maslach (2000) explicam que as dimensões desta síndrome – exaustão, cinismo e ineficácia – configuram-se como polo de um *continuum* que tem em sua outra extremidade as dimensões que compõe o fenômeno de engajamento – energia, envolvimento e eficácia. Considerando, então, o *burnout* dentro da perspectiva de um *continuum* pode-se entendê-lo como um modelo multidimensional e isto reveste-se de importância visto que as intervenções voltadas para apoiar as dimensões positivas do engajamento são mais funcionais do que as intervenções para reduzir o estresse (LEITER; MASLACH, 2003).

Para os autores, espera-se que a experiência interna do estímulo do trabalhador desempenhe um papel mediador entre o impacto das demandas externas do trabalho (estressores) e os resultados relacionados ao trabalho sendo um modelo adequado para *burnout*-engajamento. Entendendo-se, assim, que as condições organizacionais influenciam a experiência do trabalhador e o induzem a ocupar um posicionamento no *continuum* exaustão-energia, cinismo-envolvimento e ineficácia-eficácia.

O entendimento de *burnout* e seus fatores organizacionais preditores, no entanto, deve ser precedida pelo pela análise da síndrome dentro de um contexto de patologia do trabalho.

2.1.2 Síndrome de *Burnout* no Contexto de Patologia do Trabalho

Mendes (2005, p.48) define patologia do trabalho como “o estudo (*logos*) do sofrimento, dano ou agravo (*pathos*) à saúde, causado, desencadeado, agravado pelo trabalho ou com ele relacionado”. Como explica Mendes (2005, p. 94) “a patologia em termos gerais engloba áreas diferentes como a etiologia (estudo das causas), a patogênese (estudo dos mecanismos), a anatomia patológica (estudo das alterações morfológicas dos tecidos que, em seu conjunto, recebem o nome de lesões) e a fisiopatologia (estudo das alterações funcionais dos órgãos afetados)”.

Sofrer ou adoecer apresentam-se como experiências subjetivas individuais, eventualmente perceptíveis aos demais e quanto mais grave for o sofrimento ou doença maior sua objetivação a partir de sinais e manifestações clínicas, muitas vezes chegando à morte sendo esta um evento vital de caracterização mais objetiva. Conforme Brasil (2001) os trabalhadores podem adoecer ou morrer por causas relacionadas ao trabalho, como consequência da profissão ou das condições de trabalho muitas vezes adversas. Quatro grandes grupos de causas são citados no documento sobre Doenças Relacionadas ao Trabalho - Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde com base no estudo de Mendes e Dias (1991):

- Doenças comuns, aparentemente sem qualquer relação com o trabalho;
- Doenças comuns (crônico-degenerativas, infecciosas, neoplásicas, traumáticas, etc.) eventualmente modificadas no aumento da frequência de sua ocorrência ou na precocidade de seu surgimento em trabalhadores, sob determinadas condições de trabalho. A hipertensão arterial em motoristas de ônibus urbanos, nas grandes cidades, exemplifica esta possibilidade;
- Doenças comuns que têm o espectro de sua etiologia ampliado ou tornado mais complexo pelo trabalho. A asma brônquica, a dermatite de contato alérgica, a perda auditiva induzida pelo ruído (ocupacional), doenças musculoesqueléticas e alguns transtornos mentais exemplificam esta possibilidade, na qual, em decorrência do trabalho, somam-se (efeito aditivo) ou multiplicam-se (efeito sinérgico) as condições provocadoras ou desencadeadoras destes quadros nosológicos;
- Agravos à saúde específicos, tipificados pelos acidentes do trabalho e pelas doenças profissionais. A silicose e a asbestose exemplificam este grupo de agravos específicos.

Para fins de normatização a lei Previdenciária nº. 8.213/91 (BRASIL, 1991) traz as definições de doença como doença profissional ou doença do trabalho conforme o Art. 20 incisos I e II:

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da

respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II – doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Importante ressaltar que o empregado afastado por doença contraída ou agravada no trabalho tem os mesmos direitos do empregado acidentado não existindo diferença se o empregado foi acometido por doença profissional ou doença do trabalho ocorrendo, na prática, formas diferentes no tratamento destas doenças. Os benefícios para os trabalhadores afetados por doenças ocupacionais podem revestir-se de auxílio doença, auxílio acidente ou aposentadoria por invalidez. Tanto as doenças profissionais quanto as doenças do trabalho podem gerar direito ao adicional de insalubridade bem como podem obrigar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais, perdas materiais e perda da capacidade laborativa.

A lei Previdenciária nº. 8.213/91 (BRASIL, 1991) ainda no Art. 20 no seu § 1º esclarece que algumas doenças não são consideradas como doença do trabalho como as doenças degenerativas, doenças inerentes a grupo etário, doenças que não produzam incapacidade laborativa e doenças endêmicas adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva. Para fins de compreensão e aplicação da legislação pertinente uma lista de doenças relacionadas ao trabalho foi instituída pela Portaria nº. 1.339/GM, de 18 de novembro de 1999 (BRASIL, 1999) atendendo, em sua segunda edição, à determinação contida na Lei nº. 8.080/90 (BRASIL, 1990) e à recomendação da Convenção nº. 121, da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1964).

Para a construção da lista de doenças ocupacionais foi adotada a compreensão ampla de “doenças relacionadas ao trabalho” no sentido de minimizar as dificuldades apresentadas pela distinção entre doenças profissionais e doenças do trabalho presentes na conceituação da lei Previdenciária nº. 8.213/91 (BRASIL, 1991). Para a classificação das doenças adotou-se as categorias propostas por Richard Schilling (1984), Professor da *London School of Hygiene and Tropical Medicine*, que propôs classificar as doenças relacionadas ao trabalho em três grupos: Grupo I - doenças em que o trabalho é causa necessária, tipificadas pelas doenças profissionais, *stricto sensu*, e pelas intoxicações agudas de origem ocupacional; Grupo II - doenças em que o trabalho pode ser um fator de risco, contributivo, mas não necessário, exemplificadas pelas doenças comuns, mais frequentes ou mais precoces em determinados grupos ocupacionais e para as quais o nexos causal é de natureza eminentemente epidemiológica. A hipertensão arterial e as neoplasias malignas (cânceres), em determinados grupos ocupacionais ou profissões, constituem exemplo típico; Grupo III - doenças em que o trabalho é provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida ou

preexistente, ou seja, concausa, tipificadas pelas doenças alérgicas de pele e respiratórias e pelos distúrbios mentais, em determinados grupos ocupacionais ou profissões (BRASIL, 2001).

A lista de doenças relacionadas ao trabalho divide-se em duas partes sendo a primeira composta pela “Relação de agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional com as respectivas doenças que podem estar com eles relacionadas” e a segunda parte pela listagem de “Doenças infecciosas e parasitárias relacionadas com o trabalho” sendo elaborada considerando a taxonomia e a codificação da Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde – CID 10 na sua 10ª revisão com o intuito de harmonização universal e facilitação da utilização para fins de vigilância da saúde (BRASIL, 2001)

Assim, em um contexto de patologia do trabalho, a Síndrome de *Burnout* está vinculada, taxonomicamente, ao Capítulo V que se Transtornos Mentais e do Comportamento Relacionados com o Trabalho pelo código Z73.0 Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de *Burn-Out*”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) na Classificação Internacional de Doenças (CID 10), versão 2010. Os agentes etiológicos (causas) ou fatores de risco de natureza ocupacional listados para a Sensação de Estar Acabado Z73.0 (Síndrome de *Burnout*) referem-se ao Ritmo de trabalho penoso (CID 10 Z56.3) e à outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (CID 10 Z56.6) conforme descrito no Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde (BRASIL, 2001).

O Decreto nº. 6.042, de 12 de fevereiro de 2007 (BRASIL, 2007), que alterou o Regulamento da Previdência Social (Decreto nº. 3.048/99) no seu anexo II relativo aos agentes patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, inseriu na lista B, a Síndrome de *Burnout*, no grupo de transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho (Grupo V da CID-10).

Em termos previdenciários a Síndrome de *Burnout* pode ser enquadrada em acidente de trabalho para fins de liberação de benefícios, aquisição de estabilidade e crime contra a saúde de trabalhador. A atividade laboral, em situações de *burnout*, contribui para o agravamento da doença e é denominada de concausa, isto é, o trabalho desenvolvido contribui diretamente para a doença, mas mescla-se com variados fatores extra laborais. Mesmo atribuído a vários fatores o *burnout* é enquadrado como doença ocupacional equiparada ao acidente de trabalho conforme é previsto no texto da Lei nº. 8.213/91 em seu Art. 21 (BRASIL, 1991):

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou

perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Uma vez que a Síndrome de *Burnout* seja caracterizada como acidente do trabalho por parte do médico perito do Instituto Nacional de Seguridade Social, o trabalhador terá direito aos benefícios previdenciários previstos em lei que inclui as prestações devidas ao acidentado ou dependente, como o auxílio-doença, o auxílio-acidente, a aposentadoria por invalidez e a pensão por morte (CARVALHO, 2011).

A verificação dos benefícios concedidos por incapacidade oferece um entendimento da dimensão em que o *burnout* e, de forma ampla, as doenças mentais, impactam na capacidade laboral. De acordo com o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade 2017 (BRASIL, 2017) no Brasil os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016 conforme a Tabela 10.

Na Tabela 1 pode-se verificar a distribuição da concessão de auxílio-doença e de aposentadoria por invalidez de naturezas previdenciária e acidentária ao segurado empregado por capítulo da CID considerando os anos de 2012 a 2016 sendo que o Capítulo V referente aos transtornos mentais e comportamentais, foco deste trabalho, ocupam o terceiro lugar com

uma representatividade de aproximadamente 9% em termos de concessão totalizando, nominalmente, 668.927 benefícios para o período.

Tabela 1 - Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença e de Aposentadoria por Invalidez de Naturezas Previdenciária e Acidentária (B31, B32, B91, B92) ao Segurado Empregado por Capítulo da CID entre 2012 e 2016

Capítulo da CID	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL	% da Concessão Total no Período
Capítulo XIX - Lesões, envenenamento e algumas outras consequências de causas externas	494.570	498.124	496.718	374.148	450.026	2.313.586	31,044%
Capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	304.027	310.436	311.786	236.937	266.505	1.429.691	19,184%
Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais	140.208	147.145	144.061	109.951	127.562	668.927	8,976%
Capítulo XI - Doenças do aparelho digestivo	127.255	133.637	136.348	101.168	125.994	624.402	8,378%
Capítulo IX - Doenças do aparelho circulatória	91.452	91.796	90.786	67.123	81.647	422.804	5,673%
Capítulo II - Neoplasias (tumores)	70.921	74.288	77.901	63.997	81.636	368.743	4,948%
Capítulo XV - Gravidez, parto e puerpério	56.202	63.278	69.562	50.912	62.741	302.695	4,062%
Capítulo XIV - Doenças do aparelho geniturinário	45.373	46.508	48.239	34.497	45.072	219.689	2,948%
Capítulo VI - Doenças do sistema nervoso	30.319	31.083	30.492	23.897	27.925	143.716	1,928%
Capítulo I - Algumas doenças infecciosas e parasitárias	23.308	23.556	23.230	16.839	21.232	108.165	1,451%
Capítulo VII - Doenças do olho e anexos	22.277	22.699	22.833	15.561	20.509	103.879	1,394%
Capítulo XXI - fatores que influenciam o estado de saúde e o contato com os serviços de saúde	17.427	18.870	19.884	14.314	16.528	87.023	1,168%
Capítulo IV - Doenças endócrinas, nutricionais e metabólicas	15.554	17.017	18.098	13.806	17.796	82.271	1,104%
Capítulo XII - Doenças da pele e do tecido subcutânea	16.576	17.152	17.069	11.781	14.314	76.892	1,032%
Capítulo X - Doenças do aparelho respiratório	15.395	16.298	15.281	9.803	13.203	69.980	0,939%
Capítulo VIII - Doenças do ouvido e da apófise mastoide	4.459	4.353	4.159	2.775	3.415	19.161	0,257%
Capítulo XVII - Malformações congênitas, deformidades e anomalias cromossômicas	3.682	3.861	3.959	3.045	3.775	18.322	0,246%
Capítulo XX - Causas externas de morbidade e de mortalidade	2.457	2.981	3.259	2.405	2.986	14.088	0,189%
Capítulo III - Doenças do sangue e dos órgãos hematopoiéticos e alguns transtornos imunitários	2.275	2.401	2.381	1.826	2.216	11.099	0,149%
Capítulo XVI - Algumas afecções originadas no período perinatal	271	282	304	234	307	1.398	0,019%
Indefinido	120	102	90	80	86	478	0,006%
Capítulo XXII - Códigos para propósitos especiais	-	2	2	-	1	5	0,000%
Indefinido	72.232	79.157	80.942	67.226	65.963	365.520	4,905%
Total	1.556.360	1.605.026	1.617.384	1.222.325	1.451.439	7.452.534	100,00%

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB (BRASIL, 2017)

A Tabela 2 apresenta a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez ao segurado empregado por transtornos mentais e comportamentais – Capítulo V da CID 10 – entre os anos de 2012 a 2016.

Tabela 2 - Concessão de Auxílio-Doença (B31, B91) e Aposentadoria por Invalidez (B32, B92) ao Segurado Empregado, por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo VCID10) entre 2012 e 2016

Espécie	Descrição	Frequência	%	Duração (em dias)	Despesas	Duração Média (em dias)	Valor médio por Benefício
B31	Auxílio-doença Previdenciário	614.508	91,86	118.569.530	R\$ 6.364.856.110,68	193	R\$ 10.357,65
B91	Auxílio-doença por Acidentes de Trabalho	52.974	7,92	11.165.198	R\$ 784.263.304,73	211	R\$ 14.804,68
B32	Aposentadoria por invalidez	1.374	0,21	1.492.960	R\$ 92.689.322,51	1.087	R\$ 67.459,48
B92	Aposentadoria por invalidez de Acidente de Trabalho	71	0,01	87.914	R\$ 6.997.151,26	1.238	R\$ 98.551,43
Totais		668.927	100,00	131.315.602	R\$ 7.248.805.889,18	196	R\$ 11.893,47

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB (BRASIL, 2017)

A análise da Tabela 2 permite a identificação de uma despesa total com concessão de benefícios na ordem de R\$ 7.248.805.889,18 (aproximadamente 7 bilhões de reais). O estudo aponta algumas discrepâncias quando comparam-se os valores dos benefícios totais da CID 10 exemplificando-se o Auxílio-doença previdenciário que representam 81,40% dos benefícios considerando todos os grupos da CID, já na consideração apenas do Grupo V da CID (Transtornos Mentais e Comportamentais) este tipo de benefício chega a absorver quase 92% do total da análise específica (BRASIL, 2017).

O estudo sobre a concessão de benefícios por incapacidade relacionado a transtornos mentais e comportamentais (BRASIL, 2017) infere que o motivo para esta divergência entre o cenário geral (CID 10) e o cenário específico (Grupo V da CID 10) pode estar ligado à intangibilidade do adoecimento mental, sendo complexo a definição do nexos causal entre a doença e o trabalho, tendo como outro aspecto a resistência em relação a este reconhecimento.

Considerando as categorias do Grupo V da CID 10 de forma desagregada apresentam-se os 20 transtornos mentais e comportamentais que apresentam maiores frequência de concessão de benefícios. A Tabela 3 apresenta a distribuição de concessão de auxílio-doença não relacionado a acidente de trabalho ao segurado empregado motivada por transtornos mentais e comportamentais entre os anos de 2012 a 2016.

Tabela 3 - Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença não Relacionado a Acidente de Trabalho (B31) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da CID10 – 20 Categorias Associadas às Maiores Frequências

Categoria CID10	Frequência B31	%
F32 - Episódios depressivos	188.463	30,67
F41 - Outros transtornos ansiosos	109.992	17,90
F33 - Transtorno depressivo recorrente	64.381	10,48
F31 - Transtorno afetivo bipolar	48.983	7,97
F19 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	45.933	7,47
F43 - "Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação"	34.511	5,62
F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	29.880	4,86
F14 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína	16.467	2,68
F20 - Esquizofrenia	13.504	2,20
F29 - Psicose não-orgânica não específica	10.404	1,69
F40 - Transtornos fóbico-ansiosos	7.719	1,26
F23 - Transtornos psicóticos agudos e transitórios	7.113	1,16
F60 - Transtornos específicos de personalidade	4.684	0,76
F25 - Transtornos esquizoafetivos	4.117	0,67
F44 - Transtornos dissociativos (de conversão)	3.103	0,50
F06 - Outros transtornos mentais devidos a lesão e a disfunção cerebral e a doença física	2.973	0,48
F42 - Transtorno Obsessivo-compulsivo	2.663	0,43
F34 - Transtornos de humor (afetivos) persistentes	2.619	0,43
F45 - Transtornos somatoformes	1.757	0,29
F53 - Transtornos mentais e comportamentais associados ao puerpério, não classificado em outra parte	1.715	0,28
Outros	13.527	2,20
Total	614.508	100,00

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB (BRASIL, 2017)

Na Tabela 3 observa-se a frequência de concessão de auxílio-doença não relacionados ao trabalho, chamando a atenção para o item “F-43 Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação” que corresponde a 5,62% dos auxílios-doença concedidos. A observação dos itens discriminados se faz relevante, pois há uma orientação da Previdência Social em seu Manual de Procedimento em Benefícios por Incapacidade - Diretrizes de Apoio à Decisão Médico-Pericial em Psiquiatria (BRASIL, 2010a. p. 49) em relação à Síndrome de *Burnout*:

Este transtorno ainda não se encontra contemplado na lista de diagnósticos do Sistema de Administração de Benefícios por Incapacidade - SABI (CID Z73.0). Portanto, enquanto a referida lista não seja atualizada, sugerimos para título de padronização diagnóstica, que se indique como diagnóstico o CID F43.1 (reação prolongada ao stress). Na avaliação pericial, é imperativo reconhecer e/ou descaracterizar o diagnóstico de *Burnout*, pela possibilidade de implicações jurídicas. Não é raro, um sintoma da síndrome de *Burnout* ser considerado como CID principal de uma informação médica recebida, como exemplos: F32.0, F43.1, F40 e F10.

Considerando esta orientação, faz-se importante a análise desta categoria (F43.1) em específico visto que as situações de *burnout* podem estar inclusas predominantemente nesta categoria.

Analisando-se as mesmas categorias, mas considerando a concessão de benefício auxílio-doença relacionada a acidente de trabalho ao segurado motivada por transtornos mentais e comportamentais (Capítulo V da CID 10) entre 2012 e 2016, verifica-se na Tabela 4 o peso das reações ao stress grave e dos transtornos de adaptação (F43) que passam a representar 31,05% dos benefícios concedidos do tipo auxílio-doença acidentário.

Tabela 4 - Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença Relacionado a Acidente de Trabalho (B91) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da CID – 20 Categorias Associadas às Maiores Frequências

Categoria CID10	Frequência B91	%
F43 - "Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação"	16.446	31,05
F32 - Episódios depressivos	14.359	27,11
F41 - Outros transtornos ansiosos	11.178	21,10
F33 - Transtorno depressivo recorrente	4.583	8,65
F31 - Transtorno afetivo bipolar	2.173	4,10
F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	732	1,38
F40 - Transtornos fóbico-ansiosos	702	1,33
F19 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	532	1,00
F29 - Psicose não-orgânica não específica	321	0,61
F14 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso da cocaína	213	0,40
F23 - Transtornos psicóticos agudos es transitórios	207	0,39
F20 – Esquizofrenia	206	0,39
F34 - Transtornos de humor (afetivos) persistentes	183	0,35
F42 - Transtorno Obsessivo-compulsivo	168	0,32
F44 - Transtornos dissociativos (de conversão)	160	0,30
F45 - Transtornos somatoformes	132	0,25
F06 - Outros transtornos mentais devidos a lesão e a disfunção cerebral e a doença física	105	0,20
F25 - Transtornos esquizoafetivos	83	0,16
F39 - Transtornos de humor (afetivo) não especificado	78	0,15
F48 - Outros transtornos neuróticos	68	0,13
Outros	345	0,65
Total	52.974	100,00

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB (BRASIL, 2017)

Analisando-se os dados de afastamento definitivo a partir da aposentadoria por invalidez para as categorias do Capítulo V da CID 10 verifica-se a frequência tanto por concessões relacionadas ao trabalho como não relacionadas, conforme pode-se observar nas Tabelas 5 e 6.

Tabela 5 - Distribuição da Concessão de Aposentadoria por Invalidez não Relacionada a Acidente de Trabalho (B32) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da Classificação Internacional de Doenças (CID10) – 20 Categorias Associadas às Maiores Frequências

Categoria CID10	Frequência B32	%
F20 - Esquizofrenia	361	26,27
F33 - Transtorno depressivo recorrente	155	11,28
F31 - Transtorno afetivo bipolar	154	11,21
F32 - Episódios depressivos	123	8,95
F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	80	5,82
F29 - Psicose não-orgânica não específica	75	5,46
F25 - Transtornos esquizoafetivos	70	5,09
F06 - Outros transtornos mentais devidos a lesão e a disfunção cerebral e a doença física	65	4,73
F41 - Outros transtornos ansiosos	40	2,91
F03 - Demência não específica	36	2,62
F00- Demência na doença de Alzheimer	26	1,89
F60 - Transtornos específicos da personalidade	18	1,31
F01 - Demência Vascular	18	1,31
F71 - Retardo mental moderado	17	1,24
F22 - Transtornos delirantes persistentes	14	1,02
F43 - "Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação"	13	0,95
F02 - Demência em outras doenças classificadas em outra parte	13	0,95
F23 - Transtornos psicóticos agudos e transitórios	11	0,80
F07 - Transtornos de personalidade e do comportamento devido a doenças, a lesão e a disfunção cerebral	11	0,80
F70 - Retardo mental leve	10	0,73
Outros	64	4,66
Total	1.374	100,00

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB (BRASIL, 2017)

Tabela 6 - Distribuição da Concessão de Aposentadoria por Invalidez Relacionada a Acidente de Trabalho (B92) ao Segurado Empregado motivada por Transtornos Mentais e Comportamentais (Capítulo V CID10) entre 2012 e 2016 por Categoria da Classificação Internacional de Doenças (CID10)

Categoria CID10	Frequência B92	%
F43 - "Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação"	13	18,31
F33 - Transtorno depressivo recorrente	12	16,90
F29 - Psicose não-orgânica não específica	9	12,68
F31 - Transtorno afetivo bipolar	8	11,27
F32 - Episódios depressivos	5	7,04
F06 - Outros transtornos mentais devidos a lesão e a disfunção cerebral e a doença física	5	7,04
F41 - Outros transtornos ansiosos	4	5,63
F20 - Esquizofrenia	3	4,23
F07 - Transtornos de personalidade e do comportamento devido a doenças, a lesão e a disfunção cerebral	3	4,23
F10 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool	2	2,82
F40- Transtornos fóbico-ansiosos	1	1,41
F19 - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de múltiplas drogas e ao uso de outras substâncias psicoativas	1	1,41
F25 - Transtornos esquizoafetivos	1	1,41
F22 - Transtornos delirantes persistentes	1	1,41
F62 - Modificações duradouras da personalidade não atribuíveis a lesão ou doença cerebral	1	1,41
F70 - Retardo mental leve	1	1,41
F03 - Demência não específica	1	1,41
Total	71	100,00

Fonte: Sistema Único de Benefícios – SUB (BRASIL, 2017)

Na Tabela 6 apresenta-se a concessão de aposentadoria por invalidez não relacionada ao trabalho, constata-se que as principais categorias referem-se à “esquizofrenia”, “transtorno depressivo recorrente”, e “transtorno bipolar” que juntos perfazem quase 50% das concessões. As concessões de aposentadoria por invalidez apresentam, de outra forma, como categorias de maior frequência “reações ao stress grave e de transtornos de adaptação”, “transtorno depressivo recorrente” e “psicose não-orgânica não especificada” que somadas chegam próximas a 48% das concessões.

Os resultados do Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (BRASIL, 2017. p. 22) enfatizam o estudo da Organização Internacional do Trabalho intitulado “*Workplace Stress: A Collective Challenge*” (OIT, 2016) que apresenta evidências de que os “*riscos psicossociais (como insegurança no emprego, baixo controle sobre a atividade, altas demandas e desequilíbrio entre esforço e recompensa), assim como o estresse relacionado ao trabalho, estão associados aos riscos comportamentais afetos à saúde incluindo consumo exagerado de bebida alcoólica, fumo e abuso de drogas*”.

Os riscos psicossociais que causam transtornos mentais e comportamentais são fatores definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1984, p. 3) como as interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura, considerações pessoais extratrabalho, que podem, através das percepções e da experiência, influenciar a saúde, o desempenho profissional e a satisfação no trabalho. Como exemplos de riscos psicossociais apresentados no estudo *Workplace Stress* (OIT, 2016) há os que são relacionados ao conteúdo do cargo como ambiente de trabalho, equipamentos, desenho das tarefas, carga de trabalho, ritmo de trabalho, agenda de tarefas entre outros. Já os riscos relacionados ao contexto do trabalho citam-se a cultura organizacional, o papel desempenhado na organização, o desenvolvimento de carreira, amplitude de decisão, relações interpessoais no trabalho e interface trabalho-família.

A exposição aos riscos psicossociais pode levar o indivíduo a altos níveis de estresse que contribuem para as deficiências na saúde e para o desenvolvimento de estratégias de enfrentamento não saudáveis (*coping behaviours*). Como exemplificado no trabalho da OIT (2016) as deficiências na saúde podem ser doenças cardiovasculares, distúrbios musculoesqueléticos, *burnout*, depressão e suicídio, já os enfrentamentos não saudáveis podem advir do abuso de álcool e drogas, aumento do consumo de cigarro, dieta desequilibrada, distúrbios do sono, etc. Os riscos psicossociais e o consequente estresse relacionado ao trabalho geram impactos na produtividade e nos custos econômicos uma vez que pode aumentar o absenteísmo e presenteísmo, reduzir a motivação, satisfação e

comprometimento, aumentar o *turnover* ou a intenção de sair, reduzir a eficiência e precisão na performance profissional e tudo isto afeta a produtividade, competitividade e a imagem pública da organização (OIT, 2016).

Pode-se, portanto, inferir que a vinculação entre o adoecimento mental e a organização considerando seu desenho, condições e relações de trabalho apontada pela Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 2017; OIT, 2016) traz a fundamental proposição de que a prevenção é o fator chave para lidar com riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Por isso, a instituição recomenda a adoção de diversas ações que devem ser desenvolvidas pelos empregadores como a implementação de medidas para identificação e gerenciamento de riscos coletivos, como feito a respeito de outras ameaças no ambiente de trabalho; a adoção de medidas coletivas e individuais de prevenção e controle; o aumento da habilidade de enfrentamento dos trabalhadores através do incentivo ao controle dos indivíduos sobre suas tarefas; e a melhora da comunicação organizacional.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) muitas organizações internacionais, instituições regionais e autoridades são ativas na prevenção e gerenciamento dos riscos psicossociais e na promoção da saúde do trabalhador através de pesquisas e implementação de iniciativas específicas. Ressaltam-se algumas estratégias e iniciativas apresentadas no relatório como a inclusão de riscos psicossociais nas estratégias e políticas nacionais de saúde e segurança no trabalho, ou adoção de estratégias nacionais específicas sobre saúde mental; organização de campanhas de conscientização sobre o estresse no trabalho e a saúde mental no trabalho; desenvolvimento de pesquisas sobre riscos psicossociais e estresse relacionado ao trabalho; elaboração e publicação de diretrizes e protocolos para prevenção e gerenciamento de riscos psicossociais e estresse relacionado ao trabalho; e criação de ferramentas específicas de avaliação e gerenciamento e intervenção de risco.

Neste ínterim, considerando o panorama apresentado, a proposição da presente pesquisa revela-se integrada às prioridades expostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016; BRASIL 2017) para a promoção da saúde do trabalhador, reconhecendo os riscos psicossociais no trabalho como origem do estresse e outras deficiências da saúde mental, promovendo a incorporação de riscos psicossociais nas medidas de avaliação e gerenciamento de riscos e na implementação de medidas preventivas coletivas (como feito com outros riscos no local de trabalho), adaptando a organização do trabalho e as condições de trabalho; e apoiando a melhoria das competências de pesquisa e intervenção nos países em desenvolvimento.

2.1.3 Estudo Bibliométrico de *Burnout*

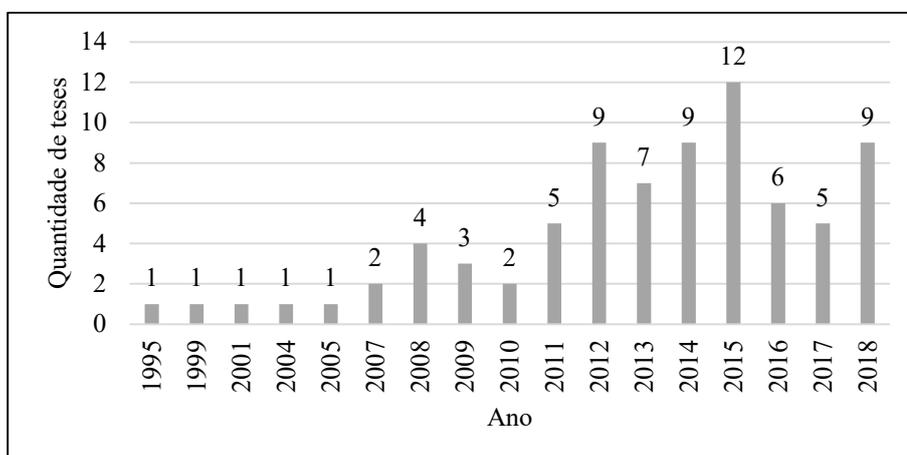
O estudo bibliométrico sobre o tema *burnout* direcionou-se à identificação da produção nacional sobre o tema com a análise das teses produzidas e disponíveis no Banco Digital de Teses e Dissertações. O panorama internacional, por sua vez, foi averiguado através do estudo bibliométrico na base de dados *Web of Science (WOS)*.

Com o objetivo de identificar o cenário da produção de teses de doutorado sobre o tema *burnout* no contexto brasileiro desenvolveu-se uma revisão bibliométrica na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia com vistas a caracterizar a produção científica, identificar os aspectos metodológicos e os temas relacionados.

A busca na BDTD por produções que abordassem o tema *burnout* retornou como primeiro resultado um total de 381 trabalhos, sendo 294 dissertações e 87 teses. Como o foco deste trabalho é a produção de teses procedeu-se o filtro para acesso somente a este tipo de produção. Importante reforçar que não se utilizou filtro de tempo, privilegiando-se o acesso à integralidade de teses disponíveis nesta base de dados até o ano de 2018.

As informações sobre autoria, instituição, ano, palavras-chave e resumo das 87 teses foram tabuladas estruturando-se uma planilha no programa Excel[®] procedendo-se à leitura preliminar dos resumos no sentido de identificar a adequação dos trabalhos ao objetivo do estudo. Nesta fase foram retirados 9 trabalhos, sendo que 8 destes eram de outras áreas e 1 não possuía informações disponíveis, estando o acesso restrito. Assim, um total de 78 teses compuseram a base de análise. Na Figura 1 apresenta-se a distribuição de produção de teses analisadas considerando os anos de publicação.

Figura 1 - Produção de teses sobre o tema *burnout* considerando o ano de publicação (1995 a 2018)



Fonte: BDTD (Mar/2019)

A partir da Figura 1 pode-se identificar uma tendência de aumento na produção de teses sobre o tema em foco, sendo que o primeiro trabalho disponível na BDTD remonta ao ano de 1995.

Na Tabela 7 pode-se observar a quantidade de teses produzidas sobre o tema *burnout* por instituição de ensino superior.

Tabela 7 – Quantidade de teses produzidas por instituição de ensino superior (1995 a 2018)

Instituição	Quantidade	%
USP	20	25,64
UNICAMP	11	14,10
PUC_RS	5	6,41
UERJ	4	5,13
UFRN	4	5,13
UFRGS	3	3,85
UNIFESP	3	3,85
UNESP	3	3,85
UFTM	3	3,85
PUC_SP	2	2,56
FAMERP	2	2,56
FURG	2	2,56
UFMG	2	2,56
UFPE	2	2,56
UFPB	2	2,56
UEL	2	2,56
UFSC	1	1,28
FIOCRUZ	1	1,28
PUC_CAMPINAS	1	1,28
UFPA	1	1,28
UFSCAR	1	1,28
UNIFOR	1	1,28
UFBA	1	1,28
UNP	1	1,28
Total	78	100,00

Fonte: BDTD (Mar/2019)

De acordo com a Tabela 7 a instituição de ensino superior responsável pela maior quantidade de teses produzidas é a Universidade de São Paulo – USP (25,64%) seguida pela Universidade de Campinas – UNICAMP (14,10%) e Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS (6,41%).

A quantidade de teses produzidas considerando a área e subárea do conhecimento (CAPES, 2017) é apresentada na Tabela 8. A prevalência de teses produzidas relativas ao tema *burnout* concentra-se na área das Ciências da Saúde subárea de Enfermagem (29,49%) seguida pela área de Ciências Humanas subárea de Psicologia (15,38%) e pela área da Educação (10,26%). Destaca-se que aproximadamente 80% dos trabalhos concentram-se na

área de Ciências da Saúde distribuídos nas subáreas de Enfermagem, Medicina, Odontologia e Educação Física, na área das Ciências Humanas subárea Psicologia e na área de Educação.

Tabela 8 – Quantidade de teses produzidas por área/subárea do conhecimento (1995 a 2018)

Áreas/subáreas	Quantidade	%
Ciências da Saúde/Enfermagem	23	29,49
Ciências Humanas/Psicologia	12	15,38
Educação/Educação	8	10,26
Ciências da Saúde/Medicina	5	6,41
Ciências da Saúde/Odontologia	5	6,41
Ciências da Saúde/Ciências Médicas	4	5,13
Atenção à Saúde	3	3,85
Ciências da Saúde (Não Especificado)	2	2,56
Ciências Sociais Aplicadas/Direito	3	3,85
Trabalho não disponível/acesso restrito	3	3,85
Ciências da Saúde/Educação Física	2	2,56
Ciências da Saúde/Saúde Coletiva	2	2,56
Ciências da Saúde/Saúde Pública	1	1,28
Ciências da Saúde/Ciências Farmacêuticas	1	1,28
Outras áreas/Ciências da Religião	1	1,28
Ciências da Saúde/Ciências do Esporte	1	1,28
Ciências da Saúde/Ciências Farmacêuticas	1	1,28
Educação/Educação Especial	1	1,28
Total	78	100,00

Fonte: BDTD (Mar/2019)

A segunda etapa da análise bibliométrica refere-se à identificação dos aspectos metodológicos utilizados para o desenvolvimento das teses que abordam o tema *burnout*. Para tanto, foram analisados em um primeiro momento todos os resumos das teses selecionadas para identificação da classificação dos trabalhos quanto à sua abordagem (quantitativo, qualitativo ou qualitativo e quantitativo), quanto aos objetivos (exploratório, descritivo ou explicativo) e quanto ao método de pesquisa (estudo de caso, *survey*, pesquisa-ação, bibliográfico, documental, etc.).

Procedeu-se, então, a leitura e análise de todos os resumos complementadas com a busca dos trabalhos completos no sentido de ratificar as informações referentes às teses. A Tabela 9 apresenta a classificação das teses selecionadas conforme a abordagem da pesquisa, ou seja, abordagem qualitativa, quantitativa ou mista (qualitativa e quantitativa)

Tabela 9 – Classificação das teses selecionadas conforme a abordagem da pesquisa (1995 a 2018)

Quanto à Abordagem	Quantidade	%
Quantitativa	43	55,13
Qualitativa e Quantitativa	21	26,92
Qualitativa	14	17,95
Total	78	100,00

Fonte: BDTD (Mar/2019)

Pode-se observar na Tabela 9 que aproximadamente metade das teses analisadas estruturam-se sob uma abordagem quantitativa (55,13%), sendo a abordagem mista qualitativa e quantitativa a segunda opção no desenvolvimento dos trabalhos (26,92%) seguidas, por fim, pela abordagem qualitativa (17,95%).

A Tabela 10 apresenta a quantidade de teses distribuídas considerando a classificação quanto ao delineamento dos objetivos.

Tabela 10 – Classificação das teses selecionadas conforme os objetivos (1995 a 2018)

Quanto aos Objetivos	Quantidade	%
Descritivo	63	80,77
Exploratório	12	15,38
Abordagem mista - exploratório e descritivo	3	3,85
Explicativo	0	0,00
Total	78	100,00

Fonte: BDTD (Mar/2019)

De acordo com a Tabela 10 a maioria dos trabalhos propõe, através de seus objetivos, a realização de pesquisas descritivas (80,77%) sendo o segundo enfoque preferido o exploratório (15,38%) seguido da concepção de uma abordagem mistas de estudos com enfoque exploratório e descritivo (3,85%). A Tabela 11 apresenta as teses classificadas de acordo com o método de pesquisa utilizado.

Tabela 11 – Classificação das teses selecionadas conforme o método de pesquisa (1995 a 2018)

Quanto ao método de pesquisa	Quantidade	%
<i>Survey</i>	37	47,44
Estudo de Caso	26	33,33
Pesquisa-ação	4	5,13
Bibliográfico	3	3,85
Revisão Sistemática	1	1,28
Documental	1	1,28
Experimental	1	1,28
Outros	5	6,41
Total	78	100,00

Fonte: BDTD (Mar/2019)

Depreende-se da Tabela 11 que o método mais utilizado para o desenvolvimento das teses refere-se a *survey* (47,44%), seguido pelos estudos de caso (33,33%), pesquisa-ação (5,13%), método bibliográfico (3,85%), revisão sistemática (1,28%), documental (1,28%), experimental (1,28%) e outros (6,41%).

Foram identificados, ainda, os instrumentos de coleta de dados mais utilizados conforme pode ser visualizado na Tabela 12.

Tabela 12 – Instrumentos de coleta de dados utilizados nas teses (1995 a 2018)

Instrumentos de coleta de dados	Quantidade	% sobre total de teses
Questionário	63	80,77
Entrevista	22	28,21
Documentos	5	6,41
Observação	3	3,85
Grupo focal	3	3,85
Testes laboratoriais	3	3,85

Fonte: BDTD (Mar/2019)

Observa-se na Tabela 12 que o instrumento mais utilizado considerando as 78 teses analisadas refere-se ao questionário (80,77%), seguida da entrevista (28,21%), documentos (6,41%), observação (3,85%), grupo focal (3,85%) e testes laboratoriais (3,85%). Este resultado corrobora, obviamente, com a identificação da abordagem quantitativa como a mais utilizada (HAIR Jr. *et al.*, 2005) e objetivos que delineiam a maioria dos trabalhos como descritivos.

Sintetizando, assim, os resultados desta segunda etapa pode-se verificar que os aspectos metodológicos predominantes são de estudos com abordagem quantitativa, descritivos, com o desenvolvimento do método *survey* e utilização do questionário como instrumento de coleta de dados.

A identificação dos temas relacionados ao *burnout* nas teses selecionadas nesta pesquisa está estruturada em duas partes, sendo que a primeira objetivou o reconhecimento dos instrumentos (questionários) utilizados para verificar a incidência e o nível de *burnout*, bem como, dos demais instrumentos usados nas pesquisas. A segunda parte apresenta o *ranking* das palavras-chave discriminadas nas pesquisas.

A análise das teses selecionadas revelou que em 42 trabalhos foram utilizados questionários para mensuração da Síndrome de *Burnout* conforme é apresentado na Tabela 13.

Tabela 13 – Instrumentos utilizados para identificação da Síndrome de *Burnout* (1995 a 2018)

Instrumentos para identificação da Síndrome de <i>Burnout</i>	Quantidade	%
<i>Maslach Burnout Inventory (MBI)</i>	37	69,81
<i>Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)</i>	5	9,43
<i>Cuestionário de Burnout Del Profesorado (CBP-R)</i>	2	3,77
Questionário de <i>Burnout</i> para Atletas (QBA)	2	3,77
<i>Inventário da Síndrome de Burnout (ISB)</i>	2	3,77
<i>Copenhagen Burnout Inventory (CBI)</i>	2	3,77
Escala de Caracterização de <i>Burnout</i> (ECB)	2	3,77
Inventário de <i>Burnout</i> em psicólogos	1	1,89
Total	53	100,00

Fonte: BDTD (Mar/2019)

Verifica-se na Tabela 13 que o instrumento mais utilizado para a verificação de incidência da Síndrome de *Burnout* é o *Maslach Burnout Inventory – MBI* (69,81%) desenvolvido por Maslach; Jackson, e Leiter (1997) seguido por *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo – CESQT* (9,43%) de Gil-monte (2011), *Cuestionário de Burnout Del Profesorado - CBP-R* (3,77%) de Moreno Jiménez; Hernández e Gutiérrez (2000), Questionário de *Burnout* para Atletas – *QBA* (3,77%) de Pires; Brandão e Silva (2008), *Inventário da Síndrome de Burnout – ISB* (3,77%) de Benevides Pereira (2015), *Copenhagen Burnout Inventory -CBI* (3,77%) de Fonte (2011), Escala de Caracterização de *Burnout – ECB* (3,77%) de Tamayo e Tróccoli (2009) e *Inventário de Burnout em Psicólogos* (1,89%) de Benevides Pereira *et. al* (2002).

Além da identificação dos questionários usados para a mensuração de *burnout*, procurou-se verificar quais outros instrumentos foram usados nas teses desenvolvidas conforme apresentado na Tabela 14.

Tabela 14 - Questionários utilizados nas teses exceto questionários para identificação de *Burnout* (1995 a 2018)

Rótulos de Linha	Quantidade
<i>Whoqol Quality of Life Assessment - WHOQOL-BREF</i>	7
<i>Self Reporting Questionnaire (SRQ-20)</i>	4
Inventário de Sintomas de <i>Stress</i> de Lipp (ISSL)	3
<i>Effort-Reward Imbalance (ERI)</i>	3
Escala de Estresse no Trabalho (EET)	3
Inventário de Estratégias de <i>Coping</i>	2
Inventários Beck de Ansiedade e de Depressão	2
<i>Weight Concerns Scale</i>	2
Escala de <i>Stress</i> Percebido (PSS-10)	2
WHOQOL 100	2
Escala de Fadiga de Chalder	2
<i>Nursing Activities Score (NAS)</i>	2
<i>COPE Inventory</i>	2

(continua...)

	(conclusão...)
Rótulos de Linha	Quantidade
<i>Practice Environment Scale</i>	2
Escala de Avaliação do Impacto do Trabalho em Serviços de Saúde Mental	2
<i>Occupational Stress Indicator (OSI)</i>	1
<i>Job Content Questionnaire (JCQ)</i>	1
Medida de Qualidade de Vida (QV) SF-36	1
<i>Demand-Control-Support Questionnaire</i>	1
Questionário de Saúde Geral de Goldberg (QSG)	1
Escala de Impacto Afetivo do Assédio Moral no Trabalho (EIA-AMT)	1
Lista de Sinais e Sintomas de Stress (LSS)	1
Escala de Percepção do Assédio Moral no Trabalho (EP-AMT)	1
Escala de Resiliência para Adultos	1
<i>Perceived Stress Scale</i>	1
Escala de Sonolência Diurna de Epworth (ESS)	1
Questionário de Sono do Adulto	1
Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe	1
Escala de Trabalho Emocional (ETE)	1
Escala de <i>Coping</i> Ocupacional (ECO)	1
Escala de Vitalidade Subjetiva e Escala de Satisfação com a Vida	1
<i>Job Stress Scale</i>	1
Escala <i>Hopkin's Symptom CheckList</i>	1
<i>Logo-Test de Lukas</i>	1
Escala Modos de Enfrentamento de Problema (EMEP)	1
<i>Moral Distress Scale</i>	1
Escala Multidimensional de Reatividade Interpessoal de Davis (EMRI)	1
<i>Nursing Work Index Revised</i>	1
<i>Hardiness Scale (HS)</i>	1
<i>Patient Health Questionnaire (PHQ-9)</i>	1
<i>Health and Safety Executive - Indicator Tool (HSE-IT)</i>	1
Instrumento de Percepção e Sinais e Sintomas de <i>Stress</i>	1
Questionário de Saúde mental (QSG-12)	1
Bateria de avaliação de riscos psicossociais	1
Questionário do Senso de Coerência	1
<i>Athletic Coping Skills Inventory (ACSI-28BR)</i>	1
<i>Safety Attitudes Questionnaire Short form 2006</i>	1
Escala BPSO-96	1
Teste de Identificação de Transtornos Devido ao Uso de Álcool (AUDIT)	1
Inventário de Risco de Adoecimento relacionado ao Trabalho (Itra)	1
Escala de Afetos Positivos e Negativos	1
Escala de Autoeficácia Geral Percebida	1
Instrumento RESTQ-Coach	1
Inventário da Síndrome de <i>Burnout</i> (ISB)	1
Total	79

Fonte: BDTD (Mar/2019)

A partir da Tabela 14 identificam-se 54 diferentes questionários utilizados nas teses pesquisadas além dos instrumentos que são direcionados à identificação de *burnout*, ressaltando-se que alguns destes foram utilizados em mais de um trabalho. Os 10 principais instrumentos referem-se a *Whoqol Quality of Life Assessment - WHOQOL-BREF*, *Self Reporting Questionnaire (SRQ-20)*, Inventário de Sintomas de Stress de Lipp (ISSL), *Effort-Reward Imbalance (ERI)*, Escala de Estresse no Trabalho (EET), Inventário de Estratégias de

Coping, Inventários Beck de Ansiedade e de Depressão, *Weight Concerns Scale*, Escala de Stress Percebido (PSS-10) e *WHOQOL 100*.

A utilização de diferentes questionários expressa a variedade de assuntos pesquisados relacionados ao tema *burnout*. Assim, em termos complementares, apresenta-se na Tabela 15 os assuntos abordados e a quantidade de teses que abrangem tais temas.

Tabela 15 – Assuntos relacionados e quantidade de teses que abordam os assuntos (1995 a 2018)

Assuntos	Número de teses que abordam o assunto
<i>Burnout</i>	15
Esgotamento profissional	15
<i>Burnout</i> (Psicologia)	9
Saúde do trabalhador	9
Enfermagem	8
<i>Nursing</i>	6
Síndrome de <i>Burnout</i>	6
<i>Mental health</i>	5
<i>Occupational health</i>	5
Stress ocupacional	5
Ambiente de instituições de saúde	4
<i>Burnout</i> profissional	4
Enfermagem na Saúde do Adulto	4
<i>Enfermería</i>	4
<i>Health facility environment</i>	4
Saúde do Trabalhador	4
Saúde mental	4
Segurança do paciente	4
Depressão	3
Enfermagem Psiquiátrica	3
Psicologia	3
Adaptação psicológica	2
Atenção primária à saúde	2
<i>Burnout Syndrome</i>	2
Condições de trabalho	2

Fonte: BDTD (Mar/2019)

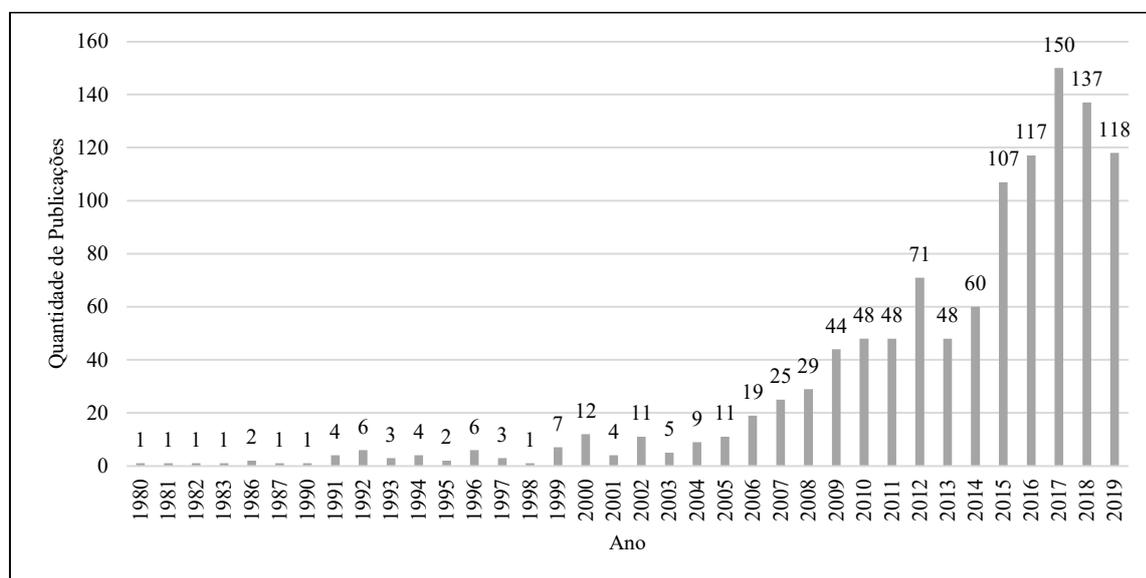
A análise bibliométrica realizada nas Biblioteca Digital de Teses e Dissertações teve o intuito de identificar as teses desenvolvidas sobre o tema *burnout* com apreciação dos aspectos metodológicos utilizados nos trabalhos levantados. Complementando o levantamento das obras nacionais sobre *burnout*, desenvolveu-se o estudo bibliométrico para análise da produção científica no contexto internacional na base de dados Base de Dados de Literatura Técnico-Científica (BDLTCs), *Web of Science – WOS*, para a expressão “*Burnout Syndrome*”.

Apresenta-se na sequência os resultados que delineiam as características das publicações relativas ao tema “*Burnout Syndrome*” para o período compreendido entre 1980 a

2019, definindo-se este período por abranger a totalidade de publicações disponíveis sobre o assunto. Como descritor de busca utilizou-se o termo “*Burnout Syndrome*” entre aspas para que a busca no banco de dados identificasse os artigos científicos que contivessem exatamente esta expressão. Privilegiou-se este termo de busca visto que o uso apenas da palavra *burnout* apresentaria resultados de áreas variadas que não configuram-se como foco deste trabalho.

Assim, demonstra-se na Figura 2 o número de publicações para o período definido, 1980 a 2019.

Figura 2 - Número de publicações que apresentam a expressão “*Burnout Syndrome*” por ano (1980 a 2019)



Fonte: WOS (Mar/2019)

A análise da Figura 2 revela a existência de publicações de artigos científicos que contemplam a expressão “*Burnout Syndrome*” a partir do ano de 1980 e chegando a um total de 1.117 trabalhos, revelando muitas publicações, o que pode ser explicado pela relevância e atualidade do tema.

Na Tabela 16 encontram-se os resultados do número de publicações das dez principais áreas do conhecimento considerando o percentual representativo em relação a totalidade das publicações (1.117).

Tabela 16 - Número de publicações por área (1980 a 2019)

Áreas	Publicações	%
<i>Psychology</i>	251	22,47
<i>General Internal Medicine</i>	167	14,95
<i>Psychiatry</i>	148	13,25
<i>Public Environmental Occupational Health</i>	140	12,53
<i>Nursing</i>	105	9,40
<i>Education Educational Research</i>	87	7,79
<i>Oncology</i>	42	3,76
<i>Health Care Sciences Services</i>	41	3,67
<i>Neurosciences Neurology</i>	34	3,04
<i>Social Sciences other Topics</i>	29	2,60

Fonte: WOS (Mar/2019)

A Tabela 16 demonstra que o maior número de artigos, respondendo por 22,47%, foram publicadas na área *Psychology*, seguido pela área *General Internal Medicine* com 14,95%, na sequência *Psychiatry* com 13,25%, área *Public Environmental Occupational Health* 12,53%, área *Nursing* apresentado 9,40% das publicações, *Education Educational Research* com 7,79%, *Oncology* com percentual de 3,76%, na sequência *Health Care Sciences Services* com 3,67%, *Neurosciences Neurology* apresentando 3,04% e, por fim, *Social Sciences other Topics* com percentual de 2,60%.

Observam-se na Tabela 17 os dez principais autores que se destacam, o número de publicações por autor e o percentual representativo em relação à totalidade de publicações.

Tabela 17 - Número de publicações por autor (1980 a 2019)

Autores	Frequência	%
CANADAS-DE LA FUENTE, G.A.	11	0,98
GIL-MONTE, P.R.	10	0,90
CANADAS, G.R.	9	0,81
GOMEZ-URQUIZA, J.L.	8	0,72
KEBZA, V.	8	0,72
MOSS, M.	8	0,72
VARGAS, C.	8	0,72
AGUAYO, R.	7	0,63
AZOULAY, E.	7	0,63
DE LA FUENTE, E.I.	7	0,63

Fonte: WOS (Mar/2019)

Apresentado na Tabela 17 o autor com maior número de publicações, Canadas-de La Fuente (0,98%) a seguir identifica-se como segundo lugar no ranking das publicações por autor, Gil-Monte (0,90%), Canadas (0,81%), Gomez-Urquiza (0,72%), Kebza (0,72%), Moss (0,72%), Vargas (0,72%), Aguayo (0,63%), Azoulay (0,63%) e De La Fuente (0,63%).

A Tabela 18 apresenta o número de publicações considerando os dez principais títulos das fontes e o percentual em relação a totalidade das publicações.

Tabela 18 - Número de publicações por títulos da fonte (1980 a 2019)

Títulos da fonte	Frequência	%
<i>European Psychiatry</i>	24	2,14
<i>Procedia Social and Behavioral Sciences</i>	17	1,52
<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	14	1,25
<i>International Journal of Psychology</i>	14	1,25
<i>Acta Paulista de Enfermagem</i>	10	0,89
<i>Intensive Care Medicine</i>	10	0,89
<i>Ceskoslovenska Psychologie</i>	9	0,80
<i>Critical Care Medicine</i>	9	0,80
<i>Frontiers in Psychology</i>	9	0,80
<i>Psycho Oncology</i>	9	0,80

Fonte: WOS (Mar/2019)

As publicações relativas à “*Burnout Syndrome*”, de acordo com Tabela 18, tiveram maior número na fonte *European Psychiatry* representando 2,14% das publicações, *Procedia Social and Behavioral Sciences* com percentual de 1,52%, *International Journal of Environmental Research and Public Health* com 1,25%, *International Journal of Psychology* representando 1,25%, *Acta Paulista de Enfermagem* relativa ao percentual de 0,89%, *Intensive Care Medicine* com 0,89%, *Ceskoslovenska Psychologie* com 0,80%, *Critical Care Medicine* apresentando percentual de 0,80%, *Frontiers in Psychology* com 0,80% e *Psycho Oncology* também com 0,80% das publicações.

A Tabela 19 apresenta as publicações e a ligação com as dez principais instituições que as publicaram.

Tabela 19 - Número de publicações considerando as principais instituições (1980 a 2019)

Instituições	Frequência	%
<i>University of Granada</i>	30	2,69
<i>University of Valencia</i>	19	1,70
<i>Charles University Prague</i>	15	1,34
<i>Universidade De São Paulo</i>	14	1,25
<i>Universite de Paris</i>	12	1,07
<i>Universite Sorbonne Paris Cite Uspc Comue</i>	12	1,07
<i>University of Belgrade</i>	12	1,07
<i>University of Murcia</i>	11	0,98
<i>Assistance Publique Hopitaux Paris Aphp</i>	10	0,90
<i>State University System of Florida</i>	10	0,90

Fonte: WOS (Mar/2019)

Como principal instituição, dentre as dez apresentadas na Tabela 19, desponta a *University of Granada* com 2,69% das publicações, seguida da *University of Valencia* com 1,70%, *Charles University Prague* apresentando 1,34%, Universidade De São Paulo com 1,25% das publicações, *Universite de Paris* representando 1,07%, *Universite Sorbonne Paris Cite Uspc Comue* também com 1,07%, *University of Belgrade* com percentual de 1,07%, *University of Murcia* apresentando 0,98%, *Assistance Publique Hopitaux Paris Aphp* com percentual de 0,90% assim como *State University System of Florida* com 0,90%.

O principal idioma no qual são desenvolvidos os trabalhos relativos a “*Burnout Syndrome*” é o inglês, sendo que 803 dos 1.117 são neste idioma, seguido do idioma espanhol com 11,01% das publicações e o português com percentual de 4,48%. A Tabela 20 apresenta o número de publicações considerando o país de origem.

Tabela 20 - Número de publicações considerando os países (1980 a 2019)

Países	Frequência	%
Espanha	163	14,59
Brasil	141	12,62
Estados Unidos	99	8,86
Alemanha	65	5,82
França	61	5,46
Itália	59	5,28
Polônia	44	3,94
Turquia	39	3,49
México	38	3,40
República Checa	34	3,04

Fonte: WOS (Mar/2019)

Na Tabela 20 pode-se observar que o maior número de publicações foi na Espanha com 14,59% das publicações, seguido do Brasil com 12,62%, Estados Unidos com 8,86%, Alemanha com percentual de 5,82%, França representando 5,46%, Itália com 5,28%, Polônia com 3,94%, Turquia com 3,49%, México com 3,40% e República Checa representando 3,04% das publicações.

Evidenciou-se, nesta seção, as principais características das publicações relativas ao tema “*Burnout Syndrome*”, sendo apresentada a síntese das informações na Tabela 21.

Tabela 21 – Síntese das principais características das publicações sobre “*Burnout Syndrome*” (1980 a 2019)

Características	Principal Resultado – WOS (2005 a 2019)
Total de publicações	1.117
Área temática principal	<i>Psychology</i>
Ano de maior número de publicações	2017
Principal autor	Canadas-de La Fuente, G.A
Título da principal fonte	<i>European Psychiatry</i>
Principal Instituição	<i>University of Granada</i>
País com maior número de publicação	Espanha
Idioma das publicações	Inglês

Fonte: WOS (Mar/2019)

Após a caracterização das publicações, apresentam-se os índices que se evidenciam como representações numéricas da produção acadêmica. Avaliando-se as citações dos artigos identificam-se 10.005 citações no período de 1980 a 2019 com uma média de citações por item de 8,96. Convém ressaltar que a medida de citações por ano é calculada considerando as citações a partir da publicação artigo até a data final da pesquisa.

A Tabela 22 apresenta o número de citações dos dez principais artigos que apresentou o termo “*Burnout Syndrome*”.

Tabela 22 - Número de citações dos dez principais artigos (1980 a 2019)

(continua...)

Título	Autores	Total de citações 1980 a 2019	Média por ano
1. <i>Burnout syndrome in critical care nursing staff</i>	Poncet, M.C; Toullic, P.; Papazian, L.; Kentish-Barnes, N.; Timsit, J.F.; Pochard, F.; Chevret, S.; Schlemmer, B.; Azoulay, E.	301	23,15
2. <i>Chronic burnout, somatic arousal and elevated salivary cortisol levels</i>	Melamed, S.; Ugarten, U.; Shirom, A.; Kahana, L.; Lerman, Y.; Froom, P.	256	12,19
3. <i>Burnout syndrome in the practice of oncology - results of a random survey of 1,000 oncologists</i>	WHIPPEN, D. A.; CANELLOS, G.P.	237	8,17
4. <i>Burnout And Risk-Factors For Cardiovascular-Diseases</i>	Melamed, S.; Kushnir, T.; Shirom, A.	233	8,32
5. <i>Burnout syndrome among critical care healthcare workers</i>	Embriaco, N; Papazian, L.; Kentish-Barnes, N.; Pochard, F.; Azoulay, E.	215	16,54

(conclusão...)			
Título	Autores	Total de citações 1980 a 2019	Média por ano
6. <i>The construct-validity of 2 burnout measures</i>	Schaufeli, W.B.; Van Dierendonck, D.	208	7,70
7. <i>Effort-reward imbalance and burnout among nurses</i>	Bakker, A.B.; Killmer, C.H.; Siegrist, J.; Schaufeli, W.B.	196	9,80
8. <i>Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners</i>	Bakker, A.B.; Schaufeli, W.B.; Sixma, H.J.; Bosveld, W.; Van Dierendonck, D.	195	9,75
9. <i>The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses</i>	Mealer, M.; Burnham, E.L.; Goode, C.J.; Rothbaum, B.; Moss, M.	122	11,09
10. <i>The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: Results of a national survey</i>	Mealer, M.; Jones, J.; Newman, J.; McFann, K.K.; Rothbaum, B.; Moss, M.	118	14,75

Fonte: WOS (Mar/2019)

Conforme a Tabela 22 o artigo intitulado *Burnout syndrome in critical care nursing staff* de autoria de Poncet et al. (2007) possui um total de 301 citações no período e média de 23,15 citações por ano, o segundo artigo com maior número de citações intitula-se *Chronic burnout, somatic arousal and elevated salivary cortisol levels* dos autores Melamed et al. (1999) com 256 citações e média de 12,19 por ano, na sequência o terceiro artigo *Burnout syndrome in the practice of oncology - results of a random survey of 1,000 oncologists* dos autores Whippen e Canellos (1991) com 237 citações e uma média de 8,17 citações por ano, o quarto artigo *Burnout And Risk-Factors For Cardiovascular-Diseases* de Melamed; Kushnir e Shirom (1992) que conta com 233 citações e 8,32 citações por ano, o quinto artigo *Burnout syndrome among critical care healthcare workers* dos autores Embriaco et al. (2007) com 215 citações e uma média de 16,54 citações por ano, o sexto artigo *The construct-validity of 2 burnout measures* de Schaufeli e Van Dierendonck (1993) apresentando 208 citações e média de 7,70 citações por ano, o sétimo artigo *Effort-reward imbalance and burnout among nurses* de autoria Bakker et al. (2000) com 196 citações e média de 9,80 citações por ano, o oitavo artigo *Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: A five-year longitudinal study among general practitioners* também de autoria de Bakker et al. (2000) com 195 citações e média de 9,75 citações por ano, no nono artigo *The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses* de Mealer et al. (2009) com 122 citações e média de 11,09 citações por ano e o décimo artigo *The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: Results of a*

national survey dos autores Mealer et al. (2012) com 118 citações é média de 14,75 citações por ano.

Com relação ao índice *h-b* infere-se que este tem como base uma lista de publicações classificadas em ordem decrescente pela contagem do número de citações. O fator *h-b* é baseado na abrangência dos anos de sua assinatura do produto e do tempo estipulado selecionado, então, este índice indica que os materiais encontrados com valor do *h-index* igual ou superior ao calculado apresentam no mínimo número de citações igual ao “*h*” identificado (BANKS, 2006), sendo este indicador uma extensão do índice *h* proposto por Hirsch (2005).

Assim, para a lista de artigos encontrados na pesquisa relativa ao termo “*Burnout Syndrome*” observa-se na Tabela 23 o relatório de citações com o número de citações, média de citação por item e índice *h-b*.

Tabela 23 – Relatório de Citações (1980 a 2019)

Descrição	Quantidade
Resultados encontrados (artigos)	1.117
Soma do número de citações	10.005
Média de citações por item	8,96
Índice <i>h-b</i>	44

Fonte: WOS (Mar/2019)

A Tabela 23 indica que foram encontrados um total de 1.117 artigos para o período de pesquisa (1980 a 2019) com um total de 10.005 citações destes artigos, apresentando uma média de 8,96 citações por item, sendo o valor 44 para o índice *h-b* equivalendo ao número de posição do artigo que tenha recebido um número de citações igual ou maior à sua posição no ranking.

Com base no índice *h-b* pode-se calcular o índice *m* indicando o nível de interesse no item pesquisado. O valor do índice *m* para o termo pesquisado é de 1,13 através da divisão do índice *h-b* pelo número de anos que aparecem citações do item. Considerando, então, a classificação proposta por Banks (2006) o valor de 1,13 para o índice *m* situa-se entre $0,5 < m \leq 2$ o que indica que provavelmente pode se tornar um *hot topic* como área de pesquisa.

Verificou-se um grande número de artigos publicados com a temática “*Burnout Syndrome*” o que demonstra o desenvolvimento da área em termos científicos, visto que tal síndrome já está definida como patologia que pode afetar a saúde dos indivíduos.

Finalizando esta seção, faz-se importante reforçar que o *burnout* é uma síndrome crônica de exaustão, cinismo e ineficácia (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997) observada inicialmente em atividades laborais que envolvem o cuidado humano sendo expandida, posteriormente, para uma ampla gama de profissões. O *burnout* ocorre a partir da interação entre o indivíduo e seu trabalho não podendo ser relacionado diretamente nem às características pessoais nem aos recursos do contexto profissional exclusivamente, mas sim ao resultado desta inter-relação sendo necessário, neste sentido, a análise de áreas específicas que podem prover desequilíbrio entre a capacidade do trabalhador e os recursos que lhe são disponíveis.

Na próxima seção, desenvolve-se o assunto “*areas of worklife*”, as áreas componentes – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – bem como, apresenta-se o estudo bibliométrico realizado.

2.2 AREAS OF WORKLIFE

A explicação do comportamento humano considerando a interação do indivíduo com seu ambiente de trabalho suscita pesquisas que abrangem variadas áreas do conhecimento como a psicologia, sociologia, administração, entre outras, e que, a partir dos seus pressupostos, estudam as congruências e incongruências advindas desta relação, havendo forte interesse no que se refere ao relacionamento entre aquilo que é demandado ao indivíduo e a capacidade e recursos deste para atender a tais demandas numa concepção organizacional.

A busca pelo entendimento da relação entre demanda laboral e recursos individuais necessários para suprir as exigências organizacionais direciona o desenvolvimento de estudos que compreendam as incompatibilidades entre a natureza do trabalho e as fontes de reconhecimento do lado humano nas atividades laborais (CORSO; SANTOS; FALLER, 2012; HALBESLEBEN; ZELLARS, 2007; LIMA et al., 2008; PAIVA et al., 2013). Nesse sentido, as incompatibilidades podem ocorrer quando os fatores estressores são superiores à capacidade de resposta do indivíduo uma vez que suas estratégias de *coping* podem não ser suficientes para o enfrentamento do estresse.

O estresse, em ambientes laborais, pode resultar na Síndrome de *Burnout* uma vez que se torne crônico, sendo que a “*burnout* é uma experiência individual específica do contexto do trabalho” (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001, p. 407) conceituada, em uma concepção clínica, como um conjunto de sintomas sejam físicos ou psicológicos como fadiga mental e física, esgotamento, sentimento de impotência, entre outros, que podem levar o

indivíduo à depressão e até ao suicídio (BENEVIDES-PEREIRA, 2010). A autora apresenta Freudenberg (1974) como o autor mais representativo nesta concepção.

Em uma concepção sociopsicológica Benevides-Pereira (2010) explica que as autoras Maslach e Jackson (1981) evidenciaram as variáveis socioambientais como componentes no desenvolvimento de *burnout* que associadas aos aspectos individuais propiciam o aparecimento de fatores multidimensionais da síndrome sendo estes a exaustão emocional, a despersonalização e a reduzida realização profissional. Maslach e Jackson (1981) com base nestas desenvolveram o instrumento que avalia a Síndrome de *Burnout*, o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que foi fortemente disseminado.

2.2.1 Conceituação

Leiter e Maslach (1999), desenvolveram extensivo trabalho no sentido de reunir um grande leque de estudos relativos aos fatores que são fonte crítica no ambiente de trabalho para o desencadeamento de *burnout* e propuseram seis áreas sensíveis à promoção de incompatibilidade entre as demandas e os recursos disponíveis pelos indivíduos. As seis áreas propostas referem-se a: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores.

Neste sentido, o modelo das seis áreas de vida proposta pelos autores apresenta-se como um instrumento que se insere na problemática do desequilíbrio entre o que se exige do trabalhador no contexto do trabalho e o que este é capaz de oferecer, constituindo-se como preditoras da Síndrome de *Burnout* (LEITER; MASLACH, 1999; LEITER; SHAUGHNESSY, 2006), sendo que as seis áreas da vida no trabalho possuem relação direta com as três dimensões de *burnout* - exaustão emocional, a despersonalização e a realização profissional - e, também, com as três dimensões do engajamento no trabalho - vigor, dedicação e absorção (MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001; SCHAUFELI et al., 2002).

Pode-se exemplificar esta relação com as dimensões de *burnout* e engajamento analisando a carga de trabalho que, conforme Leiter e Shaughnessy (2006) apresenta relação direta com energia, sendo que um sério desalinhamento ocasiona exaustão, pois quando a carga é excessiva há drenagem de energia do indivíduo, com demandas inesperadas que interferem e invadem o tempo pessoal gerando ansiedade e continuando além do dia de trabalho. Ao contrário, se há uma carga de trabalho bem gerenciada haverá a manutenção de energia pessoal necessária à realização das tarefas e respeitando a capacidade individual.

Assim, Leiter e Maslach (2004) desenvolveram o instrumento *Areas of Worklife Scale* que avalia as seis áreas do ambiente de trabalho identificadas como relevantes na relação do indivíduo com o local de trabalho e que são fontes potenciais de engajamento/esgotamento. Este instrumento foi composto, inicialmente, por 29 itens agrupados nos seis domínios do modelo sendo estes: carga de trabalho (6 itens); controle (3 itens); recompensa (4 itens); comunidade (5 itens); justiça (6 itens); e valores (5 itens). Todos os itens são avaliados em uma escala Likert de 5 pontos (de 1 = discordo totalmente a 5 = concordo totalmente) sendo que pontuações mais altas (> 3) indicam um bom ajuste entre o entrevistado e o local de trabalho, enquanto que pontuações baixas (< 3) indicam uma incongruência percebida, ou desajuste, entre a pessoa e seu trabalho, com o risco de desenvolvimento de estresse ocupacional e, especificamente, o *burnout* (MASLACH; LEITER, 2008).

Esse instrumento foi desenvolvido para investigar as seis áreas de trabalho nas quais pode-se intervir a fim de neutralizar o *burnout* e promover o engajamento (GASCÓN et al., 2013; MASLACH; LEITER; JACKSON, 2012) revelando-se, assim, como um diagnóstico que privilegia a ação, pois vai além da detecção do nível de *burnout*-engajamento, identificando os fatores do ambiente laboral que colaboram ou não para o equilíbrio entre as demandas do trabalho e recursos para atendê-las.

2.2.2 Dimensões das Áreas da Vida no Trabalho

As seis áreas da vida no trabalho apresentadas por Leiter e Maslach (2004) são descritas como segue. A carga de trabalho refere-se ao trabalho a ser feito em um determinado momento capturando a medida em que as exigências do trabalho derramem na vida pessoal, as pressões sociais, e a carga física e intelectual da demanda de trabalho.

O controle, por sua vez, é a oportunidade de fazer escolhas e tomar decisões, resolver problemas, e contribuir para o cumprimento das responsabilidades participando em decisões importantes sobre o seu trabalho, bem como a sua gama de autonomia profissional. Estas duas primeiras áreas inserem-se no modelo demanda-controle do estresse no trabalho (GASCÓN et al., 2013; LEITER; MASLACH, 1999).

A recompensa como área de vida no trabalho relaciona-se ao reconhecimento - financeiro e social - que o grupo recebe por suas contribuições sobre o trabalho. Recompensa inclui elogios, prêmios e salário e reforça um determinado padrão de comportamento (BOWERS et al., 2011; CORDES; DOUGHERTY, 1993).

A área denominada comunidade diz respeito à qualidade do contexto social em que o grupo trabalha, englobando suas relações com os gestores, colegas, subordinados e destinatários dos serviços, sendo que a interação entre estes públicos frequentemente são os fatores chave para o engajamento no trabalho (GASCÓN et al., 2013; LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

A justiça como componente das áreas de vida no trabalho revela-se como a medida em que a organização tem regras consistentes e equitativas para todos, ou a qualidade da justiça e respeito no trabalho de acordo com Leiter e Shaughnessy (2006). Para Leiter e Maslach (2004) a injustiça social está associada com a dimensão cinismo da Síndrome de *Burnout* enquanto que a justiça social está associada com um grande envolvimento com o trabalho e a organização.

Por fim, os valores como uma área de vida no trabalho relacionam-se à coerência entre os valores pessoais que o indivíduo traz para a sua profissão e os valores inerentes à organização onde trabalham. De acordo com Leiter e Shaughnessy (2006) os indivíduos podem manter uma relação utilitarista com seu trabalho caso não desenvolvam uma afinidade entre os valores organizacionais e pessoais e em situações extremas podem sentir-se compelidos a realizar atividades que são diretamente contraditórias em relação aos valores pessoais que carregam.

A relação entre o indivíduo e seu trabalho exige um bom ajuste para haver energia, confiança e felicidade permitindo que o trabalhador comprometa-se com um relacionamento produtivo e de longo prazo. De outra forma, se há um ajuste pobre ou um descompasso nesta relação, o trabalhador pode ficar infeliz, exausto e cínico, pronto para sair e trocar sua posição por outro trabalho (LEITER; MASLACH, 2005).

Quando há um desequilíbrio entre as expectativas e percepções do trabalhador em relação ao seu trabalho este pode estar em *burnout*, que revela-se como um estado crônico de estar fora de sincronia e que pode levá-lo à uma crise significativa em sua vida. Leiter e Maslach (2005) explicam que: *burnout* é perda de energia deixando o indivíduo constantemente sobrecarregado, estressado e exausto; *burnout* é perda de entusiasmo, a paixão original pelo trabalho desaparece e em seu lugar surge o cinismo negativo; *burnout* é perda de confiança ficando difícil ter uma razão para continuar, sem energia e com baixo envolvimento.

Para os autores, o *burnout* pode deixar suscetível de deterioração a saúde física e bem-estar mental, expondo o indivíduo à doença ou deixando-o deprimido, sendo que as vibrações negativas advindas deste desequilíbrio podem espalhar-se sobre o relacionamento do indivíduo com sua família e amigos fazendo com que seu “mundo” fique sem sentido.

Para lidar com o *burnout*, Leiter e Maslach (2005) inferem que há abordagens tradicionais que apresentam pontos fortes e deficiências nas suas aplicações. Uma das abordagens diz respeito a esperar até que o *burnout* vá embora, aguardando até que os sentimentos de exaustão, cinismo e ineficácia desapareçam e a pessoa volte a ter suas capacidades restabelecidas. Outra abordagem seria o afastamento através de licenças temporárias ou férias ou, ainda, a abordagem de deixar o emprego. Pode-se ainda aplicar a abordagem de busca por tratamento terapêutico ou usar a abordagem de análise e verificação da congruência entre os valores da empresa e do indivíduo no sentido de avaliar se há possibilidade de permanecer vinculado.

As abordagens tradicionais revelam-se como possibilidades ao enfrentamento do *burnout* apresentando, no entanto, algumas fragilidades visto que as abordagens voltadas para esquiva e fuga podem prover descanso para o trabalhador mas não garantem que em seu retorno ao trabalho a sensação de esgotamento não retorne também. As abordagens de psicoterapia e análise de congruência com os valores organizacionais, também, não dão garantia ao indivíduo de cessação dos sentimentos de exaustão, cinismo e perda de eficácia. Segundo Leiter e Maslach (2005) podem falhar por não trabalharem na perspectiva de que o *burnout* ocorre a partir da relação entre o indivíduo e seu trabalho.

De acordo com os autores para enfrentar o *burnout* deve haver mudança em três pontos envolvidos: nos indivíduos, no trabalho e na relação entre estes. Na perspectiva individual o trabalhador pode tentar melhorar no seu ajuste pessoal ao trabalho, tornando-se melhor e mais produtivo em sua operação. Na perspectiva organizacional pode-se buscar mudanças nas políticas, operações e relacionamentos nos ambientes laborais, adequando-os à uma proposta de prover melhor qualidade de vida no trabalho. Na perspectiva de relação entre o indivíduo e o seu trabalho o foco centraliza-se em provocar mudanças neste relacionamento a partir do entendimento do que pode ser mudado e o que não pode levando o indivíduo a entender porque o relacionamento com o trabalho é importante e como pode ajustá-lo para seja adequado e permita o comprometimento físico, mental e emocional.

O relacionamento do indivíduo com seu trabalho pode ser analisado sob a perspectiva de seis áreas estratégicas da vida profissional, propostas por Leiter e Maslach (2005), e apresentadas sob o aspecto de um *continuum* podendo-se identificar entre um pobre, um bom e pontos intermediários de ajuste em cada uma destas. As seis áreas referem-se à carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores.

A identificação de um desajuste na área denominada “carga de trabalho” significa que pode haver sobrecarga do trabalhador impulsionando-o ao esgotamento, situação que está na raiz do *burnout*, pois tem ligação direta com a dimensão de exaustão. Para desenvolver uma estratégia nesta área é necessário verificar primeiro onde há maior desajuste, se em termos de

exaustão, de disponibilidade excessiva, de pressão de tempo ou de muito trabalho para, em seguida, apontar objetivos adequados seja em termos de resiliência, tempo ininterrupto, gerenciamento do tempo ou redução de carga de trabalho e, por fim, definir as etapas do plano de ação individual. Progressos no enfrentamento de problemas relativos à carga de trabalho permitem que o trabalhador mantenha sua energia durante todo dia de trabalho (LEITER; MASLACH, 2005).

Para os autores, um desajuste na área “controle” significa que o indivíduo está com problemas de autoridade e influência, com senso de controle sobre o que faz sendo limitado ou destruído não apresentando autonomia na realização de suas operações. Para fazer frente a este desajuste é necessária uma estratégia de controle verificando-se em primeiro lugar em qual categoria encontram-se os maiores problemas, podendo-se identificar que o indivíduo está sendo microgerido, ou seja, gerenciado nas menores tarefas que deve realizar, se há uma liderança inefetiva ou se há uma equipe inefetiva. Definindo-se, em seguida, objetivos adequados para a crescente tomada de ação autônoma, para liderança compartilhada ou para reabilitação de equipe, estruturando o plano de ação para esta área. Progressos nesta área permitem que o trabalhador tenha capacidade de determinar as decisões que afetam seu trabalho e mais liberdade para trabalhar da maneira que acha mais apropriada.

Na área de “recompensa” quando há um desajuste é porque o indivíduo está enfrentando problemas no reconhecimento, prazer e compensação que recebe de seu trabalho. Para lidar com esta situação precisa-se usar uma estratégia de recompensa identificando em primeiro lugar a categoria que traz maiores problemas, sendo estas ligadas à compensação insuficiente, falta de reconhecimento ou de trabalho insatisfatório. Estruturando, em seguida, objetivos para tomar medidas relativas a mais dinheiro, mais reconhecimento ou melhores atribuições no trabalho, podendo, assim, definir as melhores etapas para o plano de ação individual. Progressos em lidar com desajustes nesta área permitirão que o indivíduo desfrute seu trabalho, ficando satisfeito com o impacto que tem e outras pessoas notarão os esforços de maneira significativa (LEITER; MASLACH, 2005)

A apresentação de incompatibilidade na área relativa à “comunidade”, conforme os autores, significa que o indivíduo está enfrentando problemas na comunidade social de seu trabalho quer se trate de colegas de trabalho, padrões paternalistas, subordinados ressentidos ou clientes difíceis. Para lidar com esta incompatibilidade é necessário o desenvolvimento de uma estratégia de comunidade identificando, inicialmente, qual categoria é o maior problema, podendo advir da divisão da equipe, da má comunicação ou da alienação apontando-se, a seguir, os objetivos adequados para a tomada de medidas para resolução de conflitos, melhor comunicação ou unidade, definindo-se, desta forma, o plano de ação individual. Fazendo

progressos em lidar com esta incompatibilidade o indivíduo está suscetível de ter chefes de apoio, colegas de trabalho amigáveis e subordinados que apreciam sua liderança.

Leiter e Maslach (2005) explicam ainda que o desajuste na área “justiça” significa que o indivíduo está enfrentando problemas relativos à percepção de haver decisões justas no ambiente de trabalho, podendo ocorrer situações de decisões sobre agendas, tarefas e promoções arbitrárias e secretas, favoritismo e tratamento injusto. Para lidar com este desajuste é necessário adotar uma estratégia de justiça, identificando em primeiro lugar as categorias que são responsáveis pelos maiores problemas, podendo ser questões de desrespeito, discriminação ou favoritismo. Apontando, a seguir, objetivos direcionados à promoção de respeito, valorização da diversidade ou garantir a equidade. Havendo progressos no descompasso da área justiça então haverá decisões bem consideradas e abertas sobre recursos e autoridade e haverá tratamento digno e respeitoso.

Por fim, uma desconexão na área “valores” significa que há divergência entre os valores pessoais e da organização, podendo chegar a ser ofensivo para o indivíduo. Para lidar com esta incompatibilidade deve-se usar a estratégia de valores, identificando, inicialmente, a categoria que se apresentam os maiores problemas, podendo ser a desonestidade, a destrutividade ou falta de significado. A seguir deve-se apontar os objetivos adequados no sentido de manter a integridade, promover valores construtivos ou acrescentar significado, definindo, assim, o plano de ação individual. Havendo progressos em relação a esta desconexão, os valores dos indivíduos são sincronizados com o da organização, o trabalho passa a ser especialmente significativo e pode-se ter orgulho do local de trabalho (LEITER; MASLACH, 2005).

Para cada uma das seis áreas da vida no trabalho Leiter e Maslach (2005) apresentam os problemas relacionados, os objetivos ligados aos problemas e ações que podem ser realizadas. Apresentando-se, nos quadros subsequentes as seis áreas com problemas, objetivos e ações possíveis. No Quadro 4 apresenta-se a área “carga de trabalho”, os problemas advindos desta área, os objetivos possíveis para fazer frente aos problemas e ações relacionadas a cada objetivo.

Quadro 4 – Carga de Trabalho, problemas, objetivos e ações

Área da Vida no Trabalho	Problemas	Objetivos	Ações
Carga de Trabalho	Exaustão: excessiva carga de trabalho.	Desenvolver a resiliência: aumento da capacidade em resistir em situações exigentes.	Programa de aptidão pessoal. Programa de aptidão no local de trabalho. Programa de resiliência emocional.
	Demasiado disponível: indivíduos muito presentes e muito disponíveis	Criar tempo ininterrupto: definição de tempo sem haver interrupção para que seja possível desenvolver ou finalizar tarefas.	Espaço físico distanciado. Negociação com colegas para atuação em períodos diferentes. Flexibilidade com horários de trabalho.
	Tempo insuficiente: pressões de tempo refletindo em uma vida mal regulada.	Melhorar o gerenciamento do tempo: capacidade de ser eficiente nas demandas de trabalho, definindo prioridades e atendendo a sequência de atividades.	Eliminação do desperdício de tempo. Priorização. Delegação.
	Muito trabalho atribuído: atribuição de mais trabalho do que pode ser gerenciado.	Reduzir a da carga de trabalho: negociação de uma carga de trabalho reduzida.	Persuasão junto a chefia para diminuição da carga de trabalho. Desenvolvimento de habilidades. Desenvolvimento de equipe de suporte.

Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (2005)

No Quadro 5 apresenta-se a área “controle”, os problemas advindos desta área, os objetivos possíveis para fazer frente aos problemas e ações relacionadas a cada objetivo.

Quadro 5 – Controle, problemas, objetivos e ações

Área da Vida no Trabalho	Problemas	Objetivos	Ações
Controle	Sendo microgerido: cada ação, cada momento do seu trabalho é planejado e controlado pelo chefe.	Melhorar a autonomia: eliminar as barreiras impostas pela microgestão abrindo possibilidade para julgamento e tomada de decisão sobre o trabalho.	Retorno da microgestão. Aumente os limites de controle. Construa controle através de validação externa.
	Liderança inefetiva: liderança incompetente e equivocada.	Compartilhar a liderança: contribuir e aplicar um plano de divide a responsabilidade e auxilia a efetividade.	Controle criativo. Controle crítico. Controle de suporte.
	Equipe inefetiva: participação em uma equipe que o indivíduo não tem controle nem autonomia	Reabilitar a equipe: concentrar em problemas específicos e atuar junto a estes	Comunicação. Foco. Revisão de tarefas.

Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (2005)

No Quadro 6 apresenta-se a área “recompensa”, os problemas advindos desta área, os objetivos possíveis para fazer frente aos problemas e ações relacionadas a cada objetivo.

Quadro 6 – Recompensa, problemas, objetivos e ações

Área da Vida no Trabalho	Problemas	Objetivos	Ações
Recompensa	Compensação insuficiente: dificuldade advinda do pagamento inadequado aos esforços dispendidos.	Definir mais recompensas financeiras: programas de recompensa adequados às atividades e projetos desenvolvidos.	Negociando um aumento. Dando um ultimato para conseguir compensação. Redução de resultados. Buscando outras fontes de renda.
	Falta de reconhecimento: necessidade de apreciação do trabalho.	Reconhecer: programas de reconhecimento e distinção.	Treinando o supervisor. Reconhecendo a si mesmo. Reconhecendo os outros.
	Insatisfação no trabalho: falta de satisfação com as atividades desenvolvidas.	Melhorar as atribuições de trabalho: aumentar o tendo dispendido para tarefas mais apreciadas.	Negociando melhores atribuições. Expandindo e aumentando as tarefas mais apreciadas. Mudando como realiza-se o trabalho

Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (2005)

No Quadro 7 apresenta-se a área “comunidade”, os problemas advindos desta área, os objetivos possíveis para fazer frente aos problemas e ações relacionadas a cada objetivo.

Quadro 7 – Comunidade, problemas, objetivos e ações

Área da Vida no Trabalho	Problemas	Objetivos	Ações
Comunidade	Divisividade: indivíduos e grupos podem se tornar divididos e isolados uns dos outros.	Resolver conflitos: identificação e resolução dos pontos que geram os maiores conflitos.	Buscando um foco comum. Melhorando a civilidade. Tentando a mediação.
	Comunicação pobre: processo de comunicação ineficiente e sem alcance.	Melhorar a comunicação: melhoria da comunicação em nível corporativo, departamental, equipe ou um-a-um.	Expandindo os grupos de interação. Ouvindo mensagens e compartilhando planos. Fazendo perguntas.
	Alienação: carência de conexão humana e empatia.	Promover a unidade: desenvolvimento de uma cultura que valoriza e nutre o relacionamento de apoio.	Desenvolvendo uma equipe de espírito comunitário. Organizando um grupo de suporte. Organizando um projeto de serviço comunitário.

Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (2005)

No Quadro 8 apresenta-se a área “justiça”, os problemas advindos desta área, os objetivos possíveis para fazer frente aos problemas e ações relacionadas a cada objetivo.

Quadro 8 – Justiça, problemas, objetivos e ações

Área da Vida no Trabalho	Problemas	Objetivos	Ações
Justiça	Desrespeito: a falta de respeito está diretamente em conflito com um valor de tratamento justo.	Promover o respeito: incentivar um ambiente agradável e gratificante, prevenindo más interações.	Promovendo a civilidade. Abordando instâncias de desrespeito. Fazendo reclamações formais.
	Discriminação: envolve ações tendenciosas para as pessoas com base em características pessoais (raça, etnia, sexo, orientação sexual, deficiência ou idade)	Valorizar a diversidade: desenvolvimento de um cidadão corporativo responsável que assume a responsabilidade por uma conduta ação cidadã.	Capacitação em diversidade cultural. Usando procedimentos internos. Usando procedimentos externos.
	Favoritismo: inclinação não crítica para favorecer certos indivíduos, podendo ser baseado em nepotismo, amizade de longo prazo ou apenas capricho pessoal.	Garantir a equidade: promoção do tratamento equitativo desencorajando o favoritismo.	Insistindo em procedimentos claros. Realizando workshops sobre procedimentos de recrutamento e promoção. Promovendo a transparência.

Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (2005)

No Quadro 9 apresenta-se a área “valores”, os problemas advindos desta área, os objetivos possíveis para fazer frente aos problemas e ações relacionadas a cada objetivo.

Quadro 9 – Valores, problemas, objetivos e ações

Área da Vida no Trabalho	Problemas	Objetivos	Ações
Valores	Desonestidade: fazer coisas ilegais e desonestas confrontando o trabalho com o dilema entre a segurança do seu trabalho e sua integridade.	Manter a integridade: manutenção da integridade mesmo em situações que possam apresentar conflito com os valores e crenças pessoais.	Focando nos dilemas éticos. Confrontação. Denunciando.
	Destrutividade: organizações que são flagrantes e abusivas em ações que não são sustentáveis e que não premiam a qualidade ambiental ou de recursos.	Promover valores construtivos: promoção de valores que possuam como foco a ação sustentável.	Mudança nos valores da organização. Compensação de dano. Realizando atividades paralelas e construtivas.
	Falta de significado: trabalhos que não trazem significado com dedicação dos indivíduos	Adicionar significado: adição de significado no contexto do trabalho ou em atividades adicionais.	Adicionando qualidade excepcional. Fazendo trabalho de caridade. Mudando seu trabalho.

Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (2005)

Para cada uma das seis áreas da vida no trabalho há problemas específicos que podem gerar desajuste e desequilíbrio na relação do indivíduo com seu contexto laboral, sendo evidenciado por Leiter e Maslach (2005) objetivos e ações direcionadas à minimização ou eliminação do que desestabiliza este relacionamento.

A seção seguinte apresenta os resultados do estudo bibliométrico que fundamentou a construção teórica sobre o tema *areas of worklife*.

2.2.3 Estudo Bibliométrico *Areas of Worklife*

No sentido de reconhecer o estado atual de produção científica sobre o tema realizou-se uma análise bibliométrica na base de dados Base de Dados de Literatura Técnico-Científica (BDLTCs), *Web of Science – WOS*, para a expressão “*Areas of Worklife Scale*” apresentando-se nesta seção as características e identificação dos índices de produção científica.

Nesta seção serão apresentados os resultados que delineiam as características das publicações relativas ao tema “*Areas of Worklife Scale*” para o período de 15 anos analisados (2005 a 2019), definindo-se este período por abranger a totalidade de publicações disponíveis sobre o tema. Utilizou-se como descritor o termo “*Areas of Worklife Scale*” entre aspas para que a busca no banco de dados identificasse os artigos científicos que contivessem exatamente esta expressão. A escolha dos pesquisadores por esta busca foi definida após várias tentativas usando-se os termos sem o sinal de aspas ou apenas “*Areas of Worklife*”, mas nenhuma destas hipóteses alcançou o propósito da pesquisa, pois os resultados mostraram-se muito abrangentes incluindo áreas variadas e uma grande parte dos trabalhos desconexos em relação ao pretendido.

Como primeira característica geral apresenta-se na Tabela 24 o número de publicações para o período definido, 2005 a 2019 (últimos 15 anos).

Tabela 24 - Número de publicações que apresentam a expressão “*Areas of Worklife Scale*” por ano (2005 a 2019)

Expressão	Ano															Total
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
<i>Areas of Worklife Scale</i>	0	0	0	0	1	0	1	0	3	0	2	2	0	4	2	15

Fonte: *WOS* (Mar/2019)

A análise da Tabela 24 revela a existência de publicação de artigos científicos que contemplam a expressão “*Areas of Worklife Scale*” a partir do ano de 2009 e chegando a um total de 15 revelando um baixo número de publicações, o que pode ser explicado pela atualidade do instrumento. De outra forma, pode-se verificar que há o crescimento de publicação de trabalhos ao longo do período pesquisado. As áreas temáticas que abordam o tema “*Areas of Worklife Scale*” evidenciam-se na Tabela 25.

Tabela 25 - Número de publicações por área (2005 a 2019)

Áreas	Publicações	%
<i>Health Policy Services</i>	4	26,67
<i>Public Environmental Occupational Health</i>	4	26,67
<i>Nursing</i>	3	20,00
<i>Health Care Sciences Services</i>	2	13,33
<i>Psychology Applied</i>	2	13,33
Total		100,00

Fonte: WOS (Mar/2019)

A Tabela 25 demonstra que o maior número de artigos, respondendo por 26,67%, foram publicadas na área *Health Policy Services*, seguido pela área *Public Environmental Occupational Health* com 26,67%, na sequência *Nursing* com 20%, área *Health Care Sciences Services* e *Psychology Applied* 13,33%. Em relação aos principais autores, pode-se observar na Tabela 26 aqueles que se destacam.

Tabela 26 - Número de publicações por autor (2005 a 2019)

Autores	Frequência	%
LEITER, M. P.	5	33,33
ARGENTERO, P.	4	26,67
DORDONI, P.	2	13,33
FIABANE, E.	2	13,33
GASCÓN, S.	2	13,33
MASLUK, B.	2	13,33
MONTERO-MARIN, J.	2	13,33
ALBESA, A.	1	6,67
ANDRES, A.	1	6,67
ASENSIO-MARTINEZA, A.	1	6,67

Fonte: WOS (Mar/2019)

Apresentado na Tabela 26 o autor com maior número de publicações, Michael P. Leiter (33,33%), o que é esperado visto ser um dos autores do instrumento. A seguir identifica-se como segundo lugar no ranking das publicações por autor, Piergiorgio Argentero (26,67%), Paola Dordoni (13,33%), Elena Fiabane (13,33%), Santiago Gascón (13,33%),

Barbara Masluk (13,33%), Jesus Montero-Marin (13,33%), Augustin Albesa (6,67%), Eva Andrés (6,67%) e Angela Asensio-Martínez (6,67%). A Tabela 27 apresenta o número de publicações considerando o título das fontes.

Tabela 27 - Número de publicações por títulos da fonte (2005 a 2019)

Títulos da fonte	Frequência	%
<i>Health And Quality of Life Outcomes</i>	2	13,33
<i>Asian Nursing Research</i>	1	6,67
<i>Canadian Family Physician</i>	1	6,67
<i>Canadian Journal of Behavioural Science Revue Canadienne des Sciences du Comportement</i>	1	6,67
<i>Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia</i>	1	6,67
<i>Health Care Management Review</i>	1	6,67
<i>International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health</i>	1	6,67
<i>Journal of Clinical Nursing</i>	1	6,67
<i>Journal of Healthcare Management</i>	1	6,67
<i>Jornal of Mental Health</i>	1	6,67
<i>Journal of Occupational Health Psychology</i>	1	6,67
<i>Journal of Occupational Medicine and Toxicology</i>	1	6,67
<i>Nursing Health Sciences</i>	1	6,67
<i>Stress and Health</i>	1	6,67
Total	15	100,00

Fonte: WOS (Mar/2019)

As publicações relativas à “*Areas of Worklife Scale*”, além de serem em pequeno número para o período estipulado, encontram-se dispersas contando, praticamente, cada uma das 15 publicações com uma fonte diferente, conforme pode ser visualizado na Tabela 27. A Tabela 28 apresenta as publicações e a ligação com as dez principais instituições que as publicaram.

Tabela 28 - Número de publicações considerando as principais instituições (2005 a 2019)

Instituições	Frequência	%
<i>Acadia University</i>	4	26,67
<i>University of Pavia</i>	4	26,67
<i>University of Zaragoza</i>	3	20,00
<i>Deakin University</i>	2	13,33
<i>Canadian Partnership Canc</i>	1	6,67
<i>Ciber Epidemil Health Public</i>	1	6,67
<i>Cross Canc Insta Alberta Health Service</i>	1	6,67
<i>Hai Phong University Med Pharm</i>	1	6,67
<i>Hosp 12 Octubre</i>	1	6,67
<i>Hunanitas University</i>	1	6,67

Fonte: WOS (Mar/2019)

Como principal instituição, dentre as dez apresentadas na Tabela 28, desponta a *Acadia University* com quatro publicações (26,67%), seguida da *University of Pavia* também com quatro publicações (26,67%), *University of Zaragoza* (20,00%), *Deakin University* (13,33%), *Canadian Partnership Canc* (6,67%), *Ciber Epidemil Health Public* (6,67%), *Cross Canc Insta Alberta Health Service* (6,67%), *Hai Phong University Med Pharm* (6,67%), *Hosp 12 Octubre* (6,67%), *Humanitas University* (6,67%).

A Tabela 29 apresenta as publicações considerando o país de origem.

Tabela 29 - Número de publicações considerando os países (2005 a 2019)

Países	Frequência	%
<i>Canadá</i>	6	40,00
<i>Italy</i>	4	26,67
<i>Spain</i>	3	20,00
<i>Australia</i>	2	13,33
<i>England</i>	1	6,67
<i>Germany</i>	1	6,67
<i>Japan</i>	1	6,67
<i>Normay</i>	1	6,67
<i>Poland</i>	1	6,67
<i>United States of America</i>	1	6,67
<i>Vietnam</i>	1	6,67

Fonte: WOS (Mar/2019)

Na Tabela 29 pode-se observar que o maior número de publicações foi no Canadá, 4 das 15 totais (40,00%), seguido da Itália (26,67%), Espanha (20,00%), Austrália (13,33%), Inglaterra (6,67%), Alemanha (6,67%), Japão (6,67%), Noruega (6,67%), Polônia (6,67%), Estados Unidos (6,67%) e Vietnã (6,67%).

Evidenciou-se, nesta seção, as principais características das publicações relativas ao tema “*Areas of Worklife Scale*”, sendo apresentada a síntese das informações na Tabela 30.

Tabela 30 – Síntese das principais características das publicações sobre “*Areas of Worklife Scale*” (2005 a 2019)

Características	Principal Resultado – WOS (2005 a 2019)
Total de publicações	15
Área temática principal	<i>Health Policy Services</i> <i>Public Environmental Occupational Health</i>
Ano de maior número de publicações	2018
Principal autor	Michael P. Leiter
Título da principal fonte	<i>Health And Quality of Life Outcomes</i>
Principal Instituição	<i>Acadia University</i>
País com maior número de publicação	Canadá
Idioma das publicações	Inglês

Fonte: WOS (Mar/2019)

A partir da caracterização das publicações pode-se apresentar os índices que se evidenciam como representações numéricas da produção acadêmica.

A avaliação das citações dos artigos apresentada revela que os 15 artigos que abordam a expressão “*Areas of Worklife Scale*” tiveram 192 citações no período compreendido entre os anos de 2005 a 2019 com uma média de citações por item de 12,8. Convém ressaltar que a medida de citações por ano é calculada considerando as citações a partir da publicação artigo até a data final da pesquisa. Na Tabela 31 apresenta-se o número de citações por artigo.

Tabela 31 - Número de citações por artigo (2005 a 2019)

(continua...)			
Título	Autores	Total de citações 2005 a 2019	Média por ano
1. <i>Demands, values, and Burnout Relevance for physicians</i>	Leiter, M. P.; Frank, E.; Matheson, T. J.	57	5,18
2. <i>Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organizational and personal factors</i>	Fiabane, E.; Giorgi, I.; Sguazzin, C.; Argentero, P.	50	7,14
3. <i>Burnout Among Primary Care Physicians: A Test of the Areas of Work life Model</i>	Gregory, S. T.; Menser, T.	20	4,00
4. <i>Work-Related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health</i>	Pohling, R.; Buruck, G.; Jungbauer, K.; Leiter, M. P.	19	4,75
5. <i>Job Burnout and engagement among teachers - worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work</i>	Mojsa-Kaja, J.; Golonka, K.; Marek, T.	13	2,60
6. <i>A factor confirmation and convergent validity of the Areas of Worklife Scale (AWS) to Spanish translation</i>	Gascon, S.; Leiter, M. P.; Stright, N.; Santed, M. A.; Montero-Marin, J.; Andres, E.; Asensio-Martinez, A.; Garcia-Campayo, J.	10	1,43
7. <i>Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers</i>	Setti, I.; Argentero, P.	9	1,00
8. <i>Worklife Improvement and Leadership Development study: A learning experience in leadership development and planned organizational change</i>	Cummings, G. G.; Spiers, J. A.; Sharlow, J.; Germann, P.; Yurtseven, O.; Bhatti, A.	5	0,71
9. <i>Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory</i>	Nguyen, H.T.T.; Kitaoka, K.; Sukigara, M.; Thai, A.L.	4	2,00
10. <i>Value congruence and depressive symptoms among critical care clinicians: The mediating role of moral distress</i>	Lamiani, G.; Dordoni, P.; Argentero, P.	2	1,00

(conclusão...)

Título	Autores	Total de citações 2005 a 2019	Média por ano
<i>11. Subjective and Objective Indicators of Job Stress and Burnout in a Residential Home for the Elderly.</i>	Fiabane, E.; Dordoni, P.; Argentero, P.	2	0,50
<i>12. Individual risk factors of professional exhaustion: Construction and validation of personal style questionnaire at work</i>	Papineau, M.; Plante, Plante, N. ; Desjardins, S.; Aubin-Cantin, C.; Vachon, M.	1	0,50
<i>13. Areas of work-life in Spanish hostelry professionals: explanatory power on burnout dimensions</i>	Gascon, S.; Masluk, B.; Montero-Marin, J.; Leiter, M.P.; Herrera, P.; Albesa, A.	0	0,00
<i>14. Person-job congruence, compassion and recovery attitude in Community Mental Health Teams</i>	Towey-Swift, K.; Whittington, R.	0	0,00
<i>15. "Areas of Worklife scale" (AWS) short version (Spanish): a confirmatory factor analysis based on a secondary school teacher sample</i>	Masluk, B.; Santos, S.G.; Cartagena, A.A.; Martinez, A.A.; Peck, E.; Leiter, M.P.	0	0,00
Total de Citações		192	---

Fonte: WOS (Mar/2019)

Conforme a Tabela 31 o artigo que reúne maior número de citações é de autoria de Leiter, Frank e Matheson (2009) intitulado “*Demands, Values, and Burnout Relevance for Physicians*” com 57 citações e média por ano de 5,18 considerando as citações desde o ano de sua publicação, 2009 até o período final da pesquisa, 2019, ou seja, para se obter a média de citações deste artigo considerou-se o período de 11 anos. O segundo artigo no ranking de citações refere-se ao trabalho “*Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors*” de autoria Fiabane et al. (2013) com 50 citações e média de 7,14 por ano. Como terceiro artigo mais citado obteve-se “*Burnout Among Primary Care Physicians: A Test of the Areas of Work life Model*” tendo como autores Gregory e Menser (2015). com 20 citações e 4,00 citações médias por ano. O quarto artigo mais citado é de autoria de Pohling et al. (2016).intitulado “*Work-Related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health " organizational change*” com 19 citações e média de 4,75 por ano. O quinto artigo “*Job Burnout and engagement among teachers - worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work*” tendo como referência Mojsa-Kaja, Golonka, e Marek (2015) apresentando 13 citações e média de 2,60 por ano.

Ainda, o sexto artigo “*A factor confirmation and convergent validity of the Areas of Worklife Scale (AWS) to Spanish translation*” de Gascon et al. (2013) com 10 citações e média de 1,43 ao ano. O sétimo artigo “*Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers*” de Setti e Argentero (2011) com 9 citações e

média por ano de 1,00. Em oitavo lugar verifica-se o artigo “*Worklife Improvement and Leadership Development study: A learning experience in leadership development and planned organizational change*” de autoria de Cummings et al. (2013) com 5 citações e média de 0,71. Em nono lugar o artigo “*Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory*” de Nguyen et al. (2018) com 4 citações e média de 2,00 por ano. Em décimo o artigo “*Value congruence and depressive symptoms among critical care clinicians: The mediating role of moral distress*” de Lamiani, Dordoni e Argentero (2018) com duas citações é média de 1,00 por ano. O décimo primeiro artigo “*Subjective and Objective Indicators of Job Stress and Burnout in a Residential Home for the Elderly*” dos autores Fiabane, Dordoni e Argentero (2016) com 2 citações e média de 0,5 por ano. O décimo segundo artigo “*Individual risk factors of professional exhaustion: Construction and validation of personal style questionnaire at work*” de Papineau et al. (2018) com uma citação e média de 0,50 por ano. Os demais artigos que constam na Tabela 23 não tiveram citações.

Com relação ao índice *h-b* infere-se que este tem como base uma lista de publicações classificadas em ordem decrescente pela contagem do número de citações. O fator *h-b* é baseado na abrangência dos anos de sua assinatura do produto e do tempo estipulado selecionado, então, este índice indica que os materiais encontrados com valor do *h-index* igual ou superior ao calculado apresentam no mínimo número de citações igual ao “*h*” identificado (BANKS, 2006), sendo este indicador uma extensão do índice *h* proposto por Hirsch (2005). Assim, para a lista de artigos encontrados na pesquisa relativa ao termo “*Areas of Worklife Scale*” observa-se na Tabela 32 o relatório de citações com o número de citações, média de citação por item e índice *h-b*.

Tabela 32 – Relatório de citações (2005 a 2019)

Descrição	Quantidade
Resultados encontrados (artigos)	15
Soma do número de citações	192
Média de citações por item	12,8
Índice <i>h-b</i>	7

Fonte: WOS (Mar/2019)

A Tabela 32 indica que foram encontrados um total de 15 artigos para o período de pesquisa (2005 a 2019) com um total de 192 citações destes artigos, apresentando uma média de 12,8 citações por item, sendo o valor 7 para o índice *h-b* equivalendo ao número de posição do artigo que tenha recebido um número de citações igual ou maior à sua posição no ranking.

A Tabela 33 demonstra os artigos com maior número de citações considerando o valor do índice h-b igual a 7.

Tabela 33 – Artigos que apresentam citações com valor igual ou superior a 7 (h-b ≥7)

Título	Autores	Total de citações 2005 a 2019	Média por ano
1. <i>Demands, values, and Burnout Relevance for physicians</i>	Leiter, M. P.; Frank, E.; Matheson, T. J.	57	5,18
2. <i>Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organizational and personal factors</i>	Fiabane, E.; Giorgi, I.; Sguazzin, C.; Argentero, P.	50	7,14
3. <i>Burnout Among Primary Care Physicians: A Test of the Areas of Work life Model</i>	Gregory, S. T.; Menser, T.	20	4,00
4. <i>Work-Related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health</i>	Pohling, R.; Buruck, G.; Jungbauer, K.; Leiter, M. P.	19	4,75
5. <i>Job Burnout and engagement among teachers - worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work</i>	Mojša-Kaja, J.; Golonka, K.; Marek, T.	13	2,60
6. <i>A factor confirmation and convergent validity of the Areas of Worklife Scale (AWS) to Spanish translation</i>	Gascon, S.; Leiter, M. P.; Stright, N.; Santed, M. A.; Montero-Marin, J.; Andres, E.; Asensio-Martinez, A.; Garcia-Campayo, J.	10	1,43
7. <i>Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers</i>	Setti, I.; Argentero, P.	9	1,00

Fonte: WOS (Mar/2019)

A partir do índice *h-b* pode-se estimar o índice *m* que indica o nível de interesse no item pesquisado. Assim, para esta pesquisa no sentido de calcular o índice *m*, chegou-se ao valor de 0,43 através da divisão do índice *h-b* pelo número de anos que aparecem citações do item. Considerando, então, a classificação proposta por Banks (2006) o valor de 0,63 para o índice *m* situação entre $0,5 < m \leq 2$ o que indica que provavelmente pode se tornar um *hot topic* como área de pesquisa, no qual a comunidade é muito grande ou o tópico/combinção apresenta características muito interessantes.

Faz-se importante, ainda, a análise dos resumos dos artigos pesquisados para identificação dos termos que aparecem com maior frequência, para tanto, utilizou-se o software NVIVO (versão 12) para a execução desta etapa da pesquisa. A Tabela 34 apresenta o *ranking* das 20 palavras de maior frequência.

Tabela 34 – Vinte palavras de maior frequência nos resumos dos artigos pesquisados

Ranking	Palavra	Contagem	%
1	<i>Burnout</i>	69	2,97
2	<i>Work</i>	39	1,68
3	<i>Study</i>	26	1,12
4	<i>Health</i>	24	1,03
5	<i>Areas</i>	23	0,99
6	<i>Worklife</i>	22	0,95
7	<i>Scale</i>	21	0,90
8	<i>Job</i>	20	0,86
9	<i>Factors</i>	19	0,82
10	<i>Values</i>	19	0,82
11	<i>Stress</i>	18	0,77
12	<i>Workload</i>	18	0,77
13	<i>Care</i>	17	0,73
14	<i>AWS</i>	16	0,69
15	<i>Congruence</i>	16	0,69
16	<i>Maslach</i>	16	0,69
17	<i>Model</i>	16	0,69
18	<i>Physicians</i>	16	0,69
19	<i>Engagement</i>	15	0,65
20	<i>Results</i>	15	0,65

Fonte: NVIVO (Mar/2019)

Importante ressaltar ao final, os principais objetivos de cada trabalho identificado nesta pesquisa bibliométrica, descrevendo-se conforme a classificação pela ordem cronológica de publicação dos artigos:

- Artigo “*Demands, Values, and Burnout Relevance for Physicians*” (LEITER; FRANK; MATHESON, 2009) em que o objetivo geral do estudo centrou-se em explorar a interação entre a carga de trabalho e a congruência de valores (valores pessoais com os valores do sistema de cuidados de saúde) no contexto de *Burnout* e envolvimento médico e para explorar a importância relativa desses fatores, por sexo, tendo em conta os padrões distintos de trabalho de médicos masculinos e femininos.
- Artigo “*Organizational Features of Workplace and Job Engagement Among Swiss Healthcare Workers*” (SETTI; ARGENTERO, 2011) tendo como objetivo determinar o nível de envolvimento entre profissionais de saúde em um hospital suíço e identificar preditores organizacionais que podem afetar isto.
- Artigo “*Worklife Improvement and Leadership Development Study: A Learning Experience in Leadership Development and "Planned" Organizational Change*” (CUMMINGS et al., 2013) objetivou examinar tanto os resultados e as experiências

dos participantes do programa LDI para entender melhor o desenvolvimento da liderança, implementação e seu impacto na qualidade de vida no trabalho.

- Artigo “*A Factor Confirmation and Convergent Validity of the "Areas of Worklife Scale" (AWS) To Spanish Translation*” (GASCÓN et al., 2013) diz respeito a validar uma tradução espanhola da *AWS* relacioná-la com dimensões do *Maslach Burnout Inventory* (MBI).
- Artigo “*Work Engagement and Occupational Stress in Nurses and other Healthcare Workers: the Role of Organisational and Personal Factors*” (FIABANE et al., 2013) verificou-se o objetivo relativo a identificar o papel dos fatores organizacionais e pessoais na previsão de engajamento de trabalho em saúde dos trabalhadores e comparar engajamento no trabalho e percepção de estresse ocupacional categorias profissionais de saúde.
- Artigo “*Job Burnout and Engagement among Teachers Worklife Areas and Personality Traits as Predictors of Relationships with Work*” (MOJSAKAJA; GOLONKA; MAREK, 2015) buscou analisar a Síndrome de *Burnout* devido a traços de personalidade selecionados (com base no modelo de personalidade psicobiológico de Cloninger e afetividade positiva e negativa) e o grau de incompatibilidade entre os professores e o seu ambiente de trabalho (descrito em termos de modelo de áreas de vida de trabalho).
- Artigo “*Burnout Among Primary Care Physicians: A Test of the Areas of Worklife Model*” (GREGORY; MENSER, 2015) teve como objetivo geral testar um modelo etiológico, as *Areas of Worklife Scale (AWS)*, para os médicos de cuidados primários usando o *AWS* e o *Maslach Burnout Inventory* (MBI).
- Artigo “*Subjective and Objective Indicators of Job Stress and Burnout in a Residential Home for the Elderly*” (FIABANE; DORDONI; ARGENTERO, 2016) objetivou investigar o nível de estresse e *burnout* e suas fontes organizacionais em uma amostra de cuidadores de idosos por meio de ferramentas subjetivas e objetivas e comparar os níveis de estresse e *burnout* entre os profissionais de saúde e auxiliares de enfermagem empregados em uma casa residencial para idosos.
- Artigo “*Work-Related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health*” (POHLING et al., 2016) objetivou investigar a influência das áreas de vida no trabalho de acordo com o instrumento *Areas of Worklife Scale* (LEITER; MASLACH, 2004) sobre presenteísmo.

- Artigo “*Value Congruence And Depressive Symptoms Among Critical Care Clinicians: The Mediating Role Of Moral Distress*” (LAMIANI; DORDONI; ARGENTERO, 2018) teve como objetivo testar o papel mediador do sofrimento moral na relação entre congruência de valor e controle do trabalho, por um lado, e depressão, por outro.
- Artigo “*Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory*” (NGUYEN et al., 2018) buscou criar uma versão vietnamita da *Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)* e da *Areas of Worklife Scale (AWS)* para avaliar o estado de *burnout* em enfermeiros clínicos vietnamitas e desenvolver um modelo causal de *burnout* de enfermeiros clínicos.
- Artigo “*Individual Risk Factors of Professional Exhaustion: Construction and Validation of Personal Style Questionnaire at Work*” (PAPINEAU et al., 2018) objetivou testar o instrumento *The Style personnel au travail questionnaire – SPT* identificando os fatores de risco individuais com base em uma revisão dos fatores que se correlacionavam com o *Maslach Burnout Inventory*.
- Artigo “*'Areas of Worklife Scale' (AWS) Short Version (Spanish): A Confirmatory Factor Analysis Based on A Secondary School Teacher Sample*” (MASLUK et al., 2018) teve como objetivo examinar a validade de construto do instrumento *Areas of Worklife Short Scale*, para medir as percepções dos funcionários sobre seus ambientes de trabalho em uma amostra de professores do ensino médio obrigatório na Espanha.
- Artigo “*Person-Job Congruence, Compassion and Recovery Attitude in Community Mental Health Teams*” (TOWEY-SWIFT; WHITTINGTON, 2019) objetivou identificar como a congruência pessoa-trabalho está associada à fadiga da compaixão e à satisfação da compaixão, e como estas, por sua vez, se relacionam com as atitudes de recuperação da equipe.
- Artigo “*Areas of Work-Life in Spanish Hostelry Professionals: Explanatory Power on Burnout Dimensions*” (GASCÓN et al., 2019) teve como objetivo analisar as propriedades psicométricas de uma tradução em espanhol do *MBI (GS)* e do *AWLS* com uma população de língua espanhola.

Verificou-se que o pequeno número de artigos publicados com a temática *Areas of Worklife Scale* pode ser atribuído tanto à contemporaneidade do tema como às restrições para

utilização do instrumento relativas a necessidade de pagamento para o uso deste e a impossibilidade de sua disponibilização integral. Mesmo assim, considerando sua relevância propõe-se a continuidade dos estudos e utilização do *Areas of Worklife Scale – AWS* na medida que este permite o diagnóstico dos fatores ambientais que promovem ou inibem o *burnout*.

Sumarizando este capítulo, Leiter e Maslach (1999) propuseram seis áreas da vida no trabalho que podem ser preditoras de *burnout* configurando-se como a carga de trabalho, o controle, a recompensa, a comunidade, a justiça e os valores. O bom gerenciamento destas áreas pode levar o trabalhador ao engajamento, energia e eficácia profissional, de outra forma, se houver um mau gerenciamento o indivíduo pode experimentar o esgotamento físico e emocional, a despersonalização e o sentimento de ineficácia.

Apresenta-se no próximo capítulo o método de pesquisa com o delineamento metodológico, a definição do ambiente de pesquisa, o esclarecimento dos instrumentos e técnicas de coleta de dados, os procedimentos de análise e os aspectos éticos.

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

O processo de pesquisa, segundo Hair Jr. et al. (2005), compreende normalmente três fases: Fase I – Formulação – destinada ao desenvolvimento das questões de pesquisa, objetivos, teoria, hipóteses e planos de estudos; Fase II – Execução – voltada para a implementação do projeto com a definição de dispositivos de coleta de dados, verificação de erros, codificação e armazenamento de dados; e Fase III – Analítica – direcionada à análise dos dados, realização de inferências, interpretação de resultados e identificação de limitações. Concluídas as fases obtém-se a resposta ao problema inicial de pesquisa podendo-se proceder tomadas de decisões.

As fases do processo de pesquisa, específicas para o intento deste trabalho, voltado a analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro estão descritas neste capítulo e representadas na Figura 3.

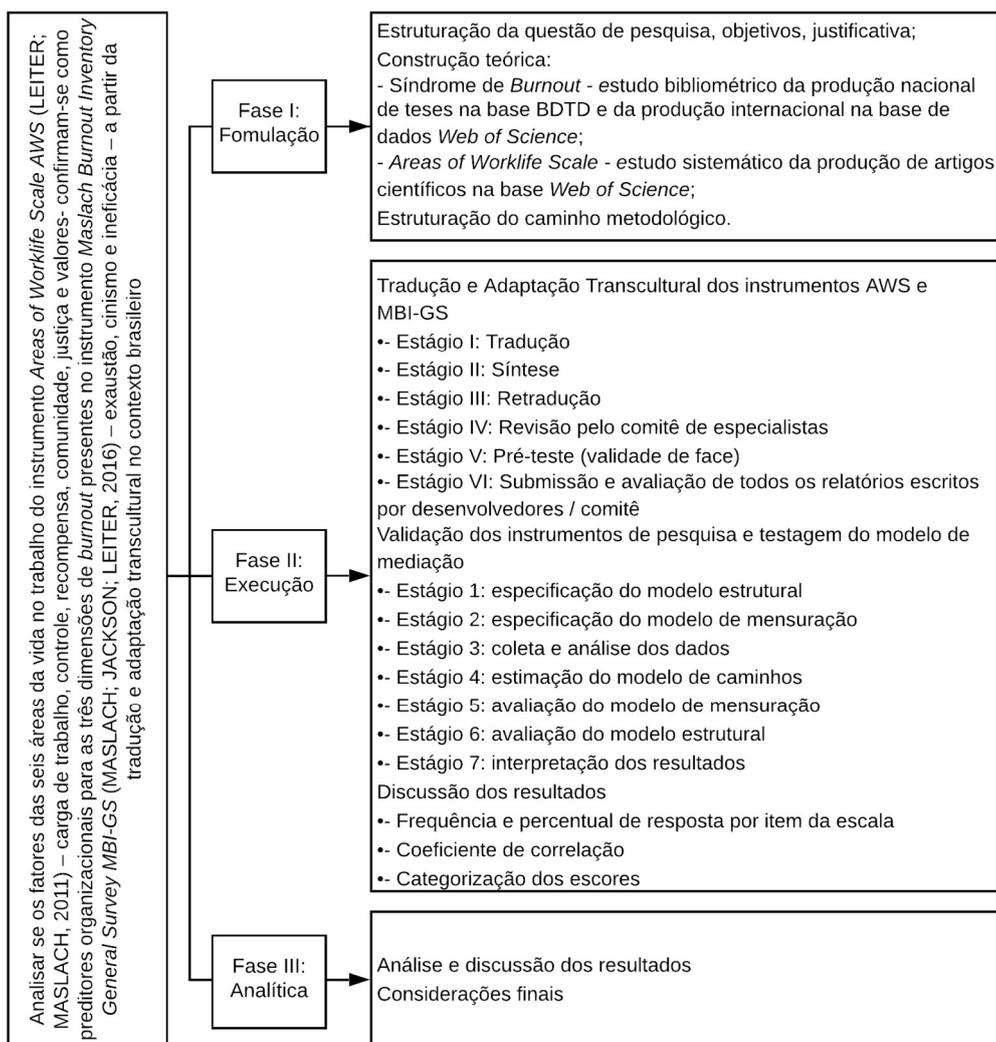
A Fase I, Formulação, apresenta as etapas de estruturação da questão de pesquisa, dos objetivos geral e específicos e da justificativa do trabalho. A seguir, para a etapa de construção teórica definiram-se como assuntos principais a serem abordados: Síndrome de *Burnout e Areas of Worklife*. Para a construção do referencial sobre *burnout* desenvolveu-se um estudo bibliométrico da produção nacional de teses na base BDTD (Biblioteca Digital de Teses e Dissertações) e para a produção internacional desenvolveu-se um estudo bibliométrico na base de dados *Web of Science*. O referencial referente ao tema *Areas of Worklife Scale* estruturou-se a partir da realização de estudo bibliométrico da produção de artigos científicos na base de dados *Web of Science* para um contexto internacional. Nesta fase, definiram-se também os aspectos do caminho metodológico a ser seguido com delineamento da pesquisa, ambiente de pesquisa, instrumentos e técnicas de coleta de dados e procedimento de análise dos dados.

A Fase II, Execução, diz respeito à descrição dos procedimentos científicos para tradução e validação dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*. A primeira etapa desta fase foi a de tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos desenvolvida a partir de seis estágios: Estágio I: Tradução; Estágio II: Síntese; Estágio III: Retradução; Estágio IV: Revisão pelo comitê de especialistas; Estágio V: Pré-teste (validade de face); e Estágio VI: Submissão e

avaliação de todos os relatórios escritos por desenvolvedores / comitê. A segunda fase contará com os procedimentos de validação dos instrumentos de pesquisa e testagem do modelo integrado *AWS-MBIGS* conforme os seguintes estágios: Estágio 1: especificação do modelo estrutura, Estágio 2: especificação do modelo de mensuração, Estágio 3: coleta e análise dos dados, Estágio 4: estimação do modelo de caminhos, Estágio 5: avaliação do modelo de mensuração, Estágio 6: avaliação do modelo estrutural e Estágio 7: interpretação dos resultados. Discute-se os dados, ainda, a partir da análise da frequência e percentual de resposta por item da escala, coeficiente de correlação e categorização dos escores.

A Fase III, Analítica, compõe-se da descrição dos resultados e das considerações da pesquisa advindas das análises realizadas com base nos procedimentos desenvolvidos nas Fases I e II.

Figura 3 - Fases do processo da pesquisa



Fonte: Autores da pesquisa

As etapas componentes da Fase I do processo de pesquisa (HAIR Jr. et al., 2005) foram já desenvolvidas no Capítulo I, referente à introdução deste trabalho, que contempla a apresentação do estudo, a definição do problema de pesquisa, a importância do trabalho, a seleção do campo de estudo, os objetivos, a justificativa e a estrutura da tese. No Capítulo II que apresenta o referencial teórico aborda os temas Síndrome de *Burnout* e *Areas of Worklife* no Capítulo III com as definições metodológicas do trabalho, abordando o delineamento da pesquisa, o método de revisão bibliométrica da literatura, o ambiente da pesquisa, os instrumentos e técnicas de coleta de dados (a tradução e adaptação transcultural e validação estatística) e os procedimentos de análise. Ressalta-se aqui, que os aspectos relativos aos procedimentos científicos deram sustentação para que a execução (Fase II) da pesquisa fosse exitosa.

A tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*, a validação destes instrumentos e a testagem do modelo integrado *AWS-MBIGS* compõe a Fase II direcionada à execução do trabalho. Nesta fase analisa-se, ainda, os instrumentos considerando as frequências nominais e percentuais de respostas, a correlação entre as variáveis e a classificação dos construtos considerando os escores padronizados.

A análise e discussão dos resultados e, também, as considerações finais, como etapas da Fase III, foram desenvolvidas após a tradução, adaptação transcultural e validação dos instrumentos *Areas of Worklife Scale – AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* e compõem os Capítulos IV e V desta tese.

Assim, no sentido de atender à necessidade deste capítulo, descrevem-se a seguir os aspectos metodológicos do trabalho que se configuraram a partir das escolhas realizadas pelos pesquisadores para compor o mapa de orientações da pesquisa conforme indica Hair Jr. et al. (2005).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O delineamento da presente pesquisa está estruturado no sentido de atender o objetivo geral relativo a analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto

brasileiro e para alcançá-lo seguiu tanto uma abordagem qualitativa quanto quantitativa, tendo um cunho exploratório e descritivo. Quanto ao tipo de procedimento técnico, para a construção teórica utilizou-se a revisão bibliométrica da literatura, para a tradução dos instrumentos fez-se uso da técnica de tradução e a adaptação transcultural de Beaton et al. (2000) e para validação estatística dos instrumentos e testagem do modelo integrado *AWS-MBIGS* o método *survey*. O Quadro 10 apresenta o delineamento da pesquisa considerando sua classificação quanto à abordagem, aos objetivos e ao tipo de procedimento técnico (GIL, 2008).

Quadro 10 – Delineamento da pesquisa considerando sua classificação

Fase da pesquisa	Etapas da pesquisa	Classificação da pesquisa considerando:		
		Abordagem	Objetivos	Tipo de procedimento técnico
Fase I: Formulação	Construção teórica Definição metodológica	Quantitativa/ Qualitativa	Exploratória	Revisão bibliométrica da literatura (FERENHOF; FERNANDES, 2015)
Fase II: Execução	Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos	Qualitativa	Descritiva	Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos (BEATON et al., 2000)
	Validação dos instrumentos de pesquisa e testagem do modelo integrado <i>AWS-MBIGS</i>	Quantitativa	Descritiva	<i>Survey</i> (HAIR Jr. et al., 2005; HAIR Jr. et al., 2009)
Fase III: Analítica	Análise e discussão dos resultados; e considerações finais	Apresentação dos resultados e conclusões a partir do delineamento metodológico definido.		

Fonte: Autores da Pesquisa

A construção teórica, componente da Fase I do processo de pesquisa, estruturou-se a partir da revisão bibliométrica da literatura acerca dos temas Síndrome de *Burnout* e *Areas of Worklife*, utilizando uma abordagem quantitativa com o estudo bibliométrico nas bases de dados *Web of Science – WOS* e Biblioteca Digital de Teses e Dissertações – BDTD, e posterior abordagem qualitativa com a leitura e estudo das principais obras encontradas. Neste ponto, a abordagem quantitativa empregada torna-se conveniente, pois conforme explica Richardson (1999, p. 70), esta abordagem “[...] caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas desde as mais simples como percentual, média, desvio-padrão, às mais complexas, como coeficiente de correlação, análise de regressão, etc.”. A abordagem

qualitativa, por sua vez, sucede a fase quantitativa e, de posse dos estudos mais representativos ou que apresentam determinada ordem cronológica, passa-se a um processo de investigação caracterizado pela compreensão detalhada dos significados (RICHARDSON, 1999, p. 90).

A pesquisa nesta Fase I, pode ser classificada como exploratória quanto aos seus objetivos, pois Hair Jr. et al. (2005, p. 84) inferem que “uma revisão de literatura também pode ser a parte inicial de um plano descritivo ou causal” entendendo-se, assim, que a construção teórica revela-se como a parte que permite o conhecimento e uma compreensão superior sobre os assuntos fundamentais do trabalho.

As etapas componentes da Fase II do processo de pesquisa, utilizou da mesma forma que a Fase I, tanto uma abordagem qualitativa quanto quantitativa. Em um primeiro momento, que foi direcionado à tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*, aplicou-se uma abordagem qualitativa que demonstra-se adequada a esta etapa da pesquisa pois não houve uma preocupação com a representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão da ferramenta em termos de versão traduzida e adaptada ao contexto brasileiro (HAIR Jr. et al., 2005). Já, na Etapa de validação estatística dos instrumentos, a pesquisa considerou uma abordagem quantitativa buscando quantificar ou mensurar as variáveis estudadas, fazendo uso intensivo de modelos matemáticos e estatísticos e apresentando os resultados como um conjunto de tabelas, quadros e gráficos (CASARIN; CASARIN, 2012).

Considerando os objetivos propostos nesta Fase II, a pesquisa teve um cunho descritivo que permite a visão de um panorama ou a descrição de elementos dentro de um determinado contexto (HAIR Jr. et al., 2005; COOPER; SCHINDLER, 2013) privilegiando-se, neste caso, o desenvolvimento de um estudo exploratório e confirmatório para a testagem das hipóteses fundamentais dos instrumentos *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey - MBI-GS* no ambiente brasileiro. Ressalta-se, ainda, que o trabalho reveste-se de um estudo transversal com a busca descritiva dos dados em um único ponto do tempo.

A classificação da pesquisa, quanto ao tipo de procedimento nesta Fase II, define que o método de pesquisa consistiu inicialmente na tradução e adaptação transcultural dos instrumentos de pesquisa *AWS* e *MBI-GS* seguido da aplicação de uma *survey* aplicada à uma amostra da população no sentido de coletar dados primários relativos às opiniões em relação às áreas da vida profissional e das dimensões de *burnout*, bem como, informações gerais que compuseram o perfil dos respondentes (HAIR Jr. et al., 2005).

Já as etapas da Fase III da pesquisa, são resultantes dos procedimentos metodológicos definidos, a partir dos objetivos pretendidos, e configuram-se em análises, discussões e conclusões no intuito de responder ao problema de pesquisa.

Destaca-se que as fases do processo de pesquisa apresentados na Figura 3, bem como, as opções metodológicas escolhida apresentadas no Quadro 10, conectam-se ao problema de pesquisa e objetivos como pode ser observado no Apêndice 1 onde consta a matriz de amarração (MAZZON, 1978; TELLES, 2001) que apresenta a aderência e compatibilidade entre o modelo de pesquisa, objetivos da pesquisa, técnicas de coleta e análise de dados.

Ressalta-se, por fim, que para o desenvolvimento de adaptação transcultural e validação dos instrumentos *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016), foco desta pesquisa, as licenças e permissões são disponibilizadas pela empresa *Mind Garden Inc.* que atua no negócio de permitir o acesso a avaliações e instrumentos psicológicos validados, atendendo as comunidades internacionais, corporativas, acadêmicas e de pesquisa.

Para este trabalho, especificamente, foram necessários adquirir junto à *Mind Garden Inc.* os seguintes documentos: *Areas of Worklife Survey Manual and Sampler Set - Fifth Edition*; *Areas of Worklife Scale - Permission for Adriana Porto to reproduce copies*; *Translation Agreement – Areas of Worklife Scale*; *Maslach Burnout Inventory Manual – Fourth Edition*; *Maslach Burnout Inventory – Permission for Adriana Porto to reproduce copies*; e *Translation Agreement – Maslach Burnout Inverntory General Survey* (Anexos 1 e 2).

3.2 REVISÃO BIBLIOMÉTRICA DA LITERATURA

A construção teórica, componente da Fase I – Formulação, da presente tese utilizou como procedimento metodológico a revisão bibliométrica da literatura objetivando o levantamento e reconhecimento das obras científicas relativas aos temas base deste trabalho: *Areas of Worklife* e *Síndrome Burnout*.

O procedimento de revisão bibliométrica é um tipo de investigação que permite o desenvolvimento de análises matemáticas e estatísticas dos padrões que aparecem nas publicações e uso de documentos disponíveis nas bases de dados científicas (DIODATO, 1994). Ressalta-se que a pesquisa bibliométrica fundamenta-se na Lei de Bradford relativa à

produtividade de periódicos, na Lei de Lotka concernente à produtividade científica dos autores e na Lei de Zipf que diz respeito à análise da frequência de palavras.

De acordo com Guedes e Borschiver (2005) verifica-se na Lei de Bradford, que pode-se estimar o grau de relevância de periódicos em dada área do conhecimento e que há formação de núcleo de periódicos supostamente de maior qualidade para determinada área quando há publicação de um maior número de artigos sobre dado assunto. Já a Lei de Lotka considera que alguns pesquisadores, supostamente de maior prestígio em uma determinada área do conhecimento, produzem muito e muitos pesquisadores, supostamente de menor prestígio, produzem pouco. E considerando a Lei de Zipf, determina que há possibilidade de estimação das frequências de ocorrência das palavras de um determinado texto científico e tecnológico e a região de concentração de termos de indexação, ou palavras-chave, que um pequeno grupo de palavras ocorre muitas vezes e um grande número de palavras é de pequena frequência de ocorrência.

Assim, considerando o procedimento descrito, apresentam-se na sequência os passos seguidos para a revisão bibliométrica da literatura para os temas *Burnout Syndrome* e *Areas of Worklife Scale* seguindo-se os passos gerais de definição do protocolo de pesquisa, análise e síntese (FERENHOF; FERNANDES, 2015).

3.2.1 Procedimentos de Revisão Bibliométrica da Literatura para *Burnout Syndrome*

Os procedimentos para revisão bibliométrica da literatura sobre o tema *Burnout* direcionou-se, em um primeiro momento, à identificação da produção nacional sobre o tema com a análise das teses produzidas e disponíveis no Banco Digital de Teses e Dissertações – BDTD.

Para a revisão bibliométrica da produção nacional no Digital de Teses e Dissertações – BDTD definiram-se:

a) Passo 1 - definindo o objetivo: para a identificar o cenário da produção de teses de doutorado sobre o tema “*Burnout*” no contexto brasileiro desenvolveu-se uma revisão bibliométrica na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia com vistas a caracterizar a produção científica, identificar os aspectos metodológicos e os temas relacionados;

b) Passo 2 – buscando a evidência: utilização do descritor de busca “*Burnout*” retornando como primeiro resultado um total de 381 trabalhos, sendo 294 dissertações e 87 teses. Como o foco deste trabalho é a produção de teses procedeu-se o filtro para acesso

somente a este tipo de produção. Importante reforçar que não se utilizou filtro de tempo, privilegiando-se o acesso à integralidade de teses disponíveis nesta base de dados;

c) Passo 3 – revisando e selecionando os estudos: as informações sobre autoria, instituição, ano, palavras-chave e resumo das 87 teses foram tabuladas estruturando-se uma planilha no programa Excel[®] procedendo-se à leitura preliminar dos resumos no sentido de identificar a adequação dos trabalhos ao objetivo do estudo. Nesta fase foram retirados 9 trabalhos, sendo que 8 destes eram de outras áreas e 1 não possuía informações disponíveis, estando o acesso restrito;

d) Passo 4 – analisando a qualidade metodológica dos estudos: neste passo foram realizadas primeiramente análises quantitativas para identificação do número de teses publicadas por ano, por instituição, por área/subárea do conhecimento. A seguir passou-se à identificação dos aspectos metodológicos utilizados para o desenvolvimento das teses selecionadas, com a verificação dos trabalhos em relação: à abordagem (qualitativa e/ou quantitativa), aos objetivos (descritivos, exploratórios, explicativos, mistos), aos métodos de pesquisa (*survey*, estudo de caso, pesquisa-ação, bibliográfico, revisão sistemática, documental, experimental, etc.), aos instrumentos de coleta utilizados (questionário, entrevista, observação, documentos, grupo focal), aos questionários utilizados para identificação de *burnout*, aos demais questionários utilizados exceto questionários para identificação de *burnout*, aos assuntos relacionados e quantidades de teses;

e) Passo 5 – apresentando os resultados: estão estruturados em forma de relatórios com apresentação de gráficos e tabelas e fazem parte do referencial teórico desta tese no Capítulo 2.

A revisão bibliométrica para o levantamento do panorama internacional do tema *burnout*, por sua vez, seguiu a mesma sequência do levantamento da produção nacional, pesquisando-se base de dados *Web of Science* o tem “*Burnout Syndrome*” para o período compreendido entre os anos de 1980 a 2019.

Além da análise bibliométrica realizada para o reconhecimento da literatura científica sobre *burnout* utilizou-se, também, o mesmo tipo de procedimento para o assunto *Areas of Worklife Scale*.

3.2.2 Procedimentos de Revisão Bibliométrica da Literatura para *Areas of Worklife Scale*

No sentido de reconhecer o estado atual de produção científica sobre o tema *Areas of Worklife* realizou-se uma análise bibliométrica na base de dados Base de Dados de Literatura Técnico-Científica (BDLTCs), *Web of Science – WOS*, para a expressão “*Areas of Worklife Scale*”. Importante ressaltar que para o levantamento dos materiais científicos relativos a este assunto, optou-se pela expressão designativa do instrumento a ser usado, pois, a intenção foi pesquisar diretamente a construção teórica e a aplicação do referido questionário. Esta tomada de decisão foi precedida por testes nas bases de dados utilizando o termo “*areas of worklife*” o que resultou num grande número de trabalhos, das mais variadas áreas e sem conexão com o assunto necessário. Utilizou-se, também, o descritor “*six areas of worklife*” encontrando-se apenas quatro trabalhos na base de dados. As buscas também foram realizadas sem a utilização do sinal de aspas, ficando dispensada a adjacência das palavras, chegando-se novamente a um grande número de materiais sem ligação com o tema, optando-se por fim por usar “*Areas of Worklife Scale*” designando diretamente o instrumento foco desta pesquisa. Apresentam-se a seguir os passos para este procedimento:

a) Passo 1 - definindo o objetivo: reconhecer o estado atual de produção científica sobre o tema *Areas of Worklife Scale* realizando-se uma análise bibliométrica na base de dados Base de Dados de Literatura Técnico-Científica (BDLTCs), *Web of Science – WOS*;

b) Passo 2 – buscando a evidência: levantamento de publicações relativas ao tema “*Areas of Worklife Scale*” para o período de 15 anos analisados (2005 a 2019) utilizando-se como descritor o termo “*Areas of Worklife Scale*” entre aspas para que a busca no banco de dados identificasse os artigos científicos que contivessem exatamente esta expressão. A escolha dos pesquisadores por esta busca foi definida após várias tentativas usando-se os termos sem o sinal de aspas ou apenas “*Areas of Worklife*”, mas nenhuma destas hipóteses alcançou o propósito da pesquisa, pois os resultados mostraram-se muito abrangentes incluindo áreas variadas e uma grande parte dos trabalhos desconexos em relação ao pretendido;

c) Passo 3 – revisando e selecionando os estudos: a publicação de artigos científicos que contemplam a expressão “*Areas of Worklife Scale*” a partir do ano de 2005 chegou a um total de quinze revelando um baixo número de publicações, o que pode ser explicado pela atualidade do instrumento, mas de outra forma, pode-se verificar que há o crescimento de publicação de trabalhos ao longo do período pesquisado. Como o número de materiais foi

pequeno, foram lidos resumos e realizada a posterior leitura do material integral dos artigos completos disponibilizados.

d) Passo 4 – analisando a qualidade metodológica dos estudos: foram analisados as características quantitativas considerando número de artigos por ano, por área, por autor, por título da fonte, considerando as principais instituições, os países das publicações, o número de citações e as palavras-chave de maior incidência.

e) Passo 5 – apresentando os resultados: os resultados estão estruturados em forma de relatórios e fazem parte do referencial teórico compondo o Capítulo 2.

A análise bibliométrica, portanto, permite destacar as informações que contribuem para a estruturação das referências da pesquisa, direcionando a construção dos assuntos no sentido de considerar os aspectos relevantes, os princípios fundamentais e o conjunto de conhecimentos que formam o quadro teórico.

3.3 AMBIENTE DE PESQUISA

Essa tese tem como ambiente de pesquisa o contexto da educação superior no Brasil e, mais especificamente, no Estado do Rio Grande do Sul, procedendo-se este recorte geográfico no sentido de realizar a pesquisa em um conjunto que congrega características semelhantes. Entendendo-se educação superior como aquela que congrega os cursos de graduação (direcionados aos candidatos que tenham terminado o ensino médio ou equivalente com aprovação em processo seletivo) e pós-graduação (cursos de especialização, mestrado e doutorado) nas diferentes áreas de formação profissional.

De acordo com as informações do Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul (SECRETARIA DA COORDENAÇÃO E PLANEJAMENTO, 2017) em todo o mundo a educação superior sofreu um grande aumento no número de matrículas nos últimos anos, no entanto, os jovens brasileiros ainda têm pouco acesso à educação superior, pois no Brasil, segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio do IBGE o percentual da população de 18 a 24 anos que frequenta a Educação Superior para 2016 foi de apenas 23,8% e no Rio Grande do Sul este valor foi de 27,6%, longe ainda das metas do Plano Nacional de Educação que prevê a elevação da taxa líquida para 33% até o final da vigência do plano em 2024.

A caracterização da educação superior, de acordo com o Censo da Educação Superior do Ministério de Educação para o ano de 2017 (BRASIL, 2018), em termos de Brasil, configurou-se pela existência de 2.448 Instituições de Ensino Superior (IES) sendo 87,91%

privadas (2.152) e 12,09% públicas (296). Do total de IES, 199 são universidades o que corresponde a 8,13%. Havendo no Brasil 8.286.663 matrículas em cursos de graduação (presenciais e a distância), sendo 4.439.917 em universidades o que significa 53,58% do total. Destaca-se, ainda, no contexto brasileiro, a oferta de 35.380 cursos de graduação no ano de 2017 (BRASIL, 2018).

De acordo com o Censo da Educação Superior (BRASIL, 2018) o perfil docente é composto em sua maioria por doutores na rede pública, enquanto que o mestrado é o grau de formação mais frequente na rede privada. São em maior número os docentes homens tanto da rede pública quanto privada, sendo 34 anos a idade mais frequente dos docentes em instituições públicas, enquanto em instituições privadas a moda de idade é de 36. Considerando o regime de trabalho, enquanto a moda dos docentes da rede pública é o regime em tempo integral, na rede privada a maior parte possui tempo parcial.

A caracterização da educação superior no Estado do Rio Grande do Sul, ambiente foco desta tese, conforme o Censo da Educação Superior do ano de 2017, compõe-se pela existência de 123 Instituições de Ensino Superior (IES) sendo 91,87% privadas (113) e 8,13% públicas (10). Do total de IES, 19 são universidades o que corresponde a 15,57%. Havendo no Estado 510.238 matrículas em cursos de graduação (presenciais e a distância), sendo 327.279 em universidades o que significa 64,14% do total (BRASIL, 2018). No Rio Grande do Sul ofertaram-se de 1.933 cursos de graduação no ano de 2017 (BRASIL, 2018).

O perfil docente, por sua vez, é composto por 26.269 professores, sendo 11.003 alocados na rede pública e 15.266 na rede privada. Assim como no contexto brasileiro, em sua maioria são doutores na rede pública (8.128 docentes com grau de doutor), enquanto que o mestrado é o grau de formação mais frequente na rede privada (8.507 docentes com grau de mestre). São mais frequentes docentes homens tanto da rede pública quanto privada. Considerando o regime de trabalho, enquanto a moda dos docentes da rede pública é o regime em tempo integral, na rede privada a maior parte possui tempo parcial seguindo o contexto nacional (BRASIL, 2018).

Importante ressaltar que a escolha por se desenvolver esta pesquisa no ensino superior deve-se ao fato desta profissão ser uma das mais propensas ao desenvolvimento de *burnout* visto a intensa interação com outras pessoas, ademais, os pesquisadores atuam nesta área propiciando o acesso ao público alvo. Não houve a pretensão dos autores em realizar um estudo de caso com aprofundamento e destaque de aspectos singulares da docência no ensino superior.

3.3.1 População Alvo e Amostra

De acordo com Lopes (2018) a definição da população a ser pesquisada refere-se ao conjunto de todos os elementos de um determinado fenômeno enquanto que a amostra revela-se como um subconjunto da população devendo ser considerada finita e selecionada seguindo determinados critérios de forma que represente as características da população.

Assim, para o presente trabalho definiu-se como população os docentes delimitando-se aqueles que atuam na educação superior em instituições públicas e privadas com recorte geográfico para o Estado do Rio Grande do Sul. De acordo com o Censo da Educação Superior no ano de 2017 haviam 26.269 docentes em exercício em instituições públicas (11.003) e privadas (15.266) no Rio Grande do Sul (BRASIL, 2018). A escolha deste público-alvo deve-se ao fato de que o *burnout* é uma patologia que atinge profissionais que atuam em proximidade com outras pessoas e possuem uma intensa inter-relação e, também, deve-se ao fato da pesquisadora atuar nesta área.

A definição da amostra deve seguir os passos do plano de amostragem que inicia com a definição dos objetivos da pesquisa, definição da população a ser amostrada (parâmetros), definição da unidade amostral, forma de seleção dos elementos que fazem parte da amostra e, por fim definição do tamanho da amostra (LOPES, 2018). Para fins desta pesquisa foi utilizado o método de amostragem não probabilístico explicado por HAIR Jr. et al. (2005) como aquele baseado na premissa de que cada elemento da população alvo tem probabilidade conhecida mas não necessariamente igual de ser selecionado configurando-se como amostragem por conveniência, uma vez que envolve a seleção de elementos mais disponíveis para fazer parte do estudo.

O tamanho da amostra seguiu a indicação de Hair Jr. et al. (2005) que sugerem um mínimo de 5 vezes mais observações que o número de variáveis a serem analisadas, sendo ainda mais adequado uma proporção de 10 para 1. Os autores reforçam que o tamanho da amostra não deve ser inferior a 100 observações. Assim, como serão aplicados dois questionários, *Areas of Worklife Scale – AWS* com 28 itens e o *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* como 16 itens depreende-se que o tamanho da amostra deva ser de no mínimo 440 observações.

Como critério de inclusão para participação no presente estudo, definiu-se a necessidade do(a) docente estar em exercício laboral. Enquanto o critério de exclusão diz

respeito aqueles(as) que estiverem afastados de suas funções por laudo, atestado ou em licença de qualquer natureza.

3.4 INSTRUMENTOS E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Nesta seção serão apresentados os instrumentos e as técnicas que foram utilizados para a coleta de dados na Fase II – Execução do processo de pesquisa. Em um primeiro momento descrevem-se os instrumentos *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e o *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016), com a identificação das características dos mesmos, itens componentes, escalas e composição das pontuações. Em um segundo momento, apresentam-se as técnicas que foram utilizadas para coleta de dados que referem-se a uma etapa inicial pra tradução e adaptação transcultural dos referidos instrumentos para o contexto brasileiro seguida da etapa que descreve a aplicação do procedimento *survey* para a coleta de dados primários com aplicação do *AWS* e *MBI-GS* estruturados em questionários auto administrados no sentido de obter informações sobre as opiniões do público-alvo (docentes da educação superior) em relação às dimensões das áreas da vida no trabalho e de *burnout*.

O Quadro 11 apresenta os instrumentos e técnica de coleta de dados para a Fase II – Execução do processo de pesquisa.

Quadro 11 – Instrumentos e técnicas de coleta de dados

Fase da pesquisa	Etapas da pesquisa	Coleta de dados	
		Instrumentos	Técnica
Fase II: Execução	Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos	<p>a) <i>Areas of Worklife Scale – AWS</i></p> <p>b) <i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS</i></p>	<p>Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos</p> <p>- Estágio I: Tradução; Estágio II: Síntese; Estágio III: Retradução; Estágio IV: Revisão pelo comitê de especialistas; Estágio V: Pré-teste (validade de face); Estágio VI: Submissão e avaliação de todos os relatórios escritos por desenvolvedores</p>
	Validação dos instrumentos de pesquisa e testagem do modelo integrado	<p>a) <i>Areas of Worklife Scale – AWS</i></p> <p>b) <i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS</i></p>	<p>Utilização de questionários autoadministrados:</p> <p>- <i>Online</i>, com a utilização do aplicativo Google Forms® e do sistema de formulários da UFMSM encaminhados através dos meios eletrônicos.</p> <p>- Impressos aplicados como teste piloto.</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o Quadro 11 a tradução e adaptação transcultural dos instrumentos seguiu os sete estágios propostos por Beaton et al. (2000) havendo um processo interativo entre os pesquisadores, os tradutores e o comitê especialista para realização deste processo.

Nas subseções que seguem apresentam-se de forma detalhada os instrumentos e técnicas de coleta de dados.

3.4.1 Instrumentos de Coleta de Dados

Os instrumentos que foram aplicados na coleta de dados referem-se ao *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e o *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997) combinados no modelo integrado de *burnout*. Explicados separadamente, como segue, e posteriormente será apresentado o modelo hipotético estruturado.

Registra-se, inicialmente, que a utilização dos instrumentos, bem como, a tradução dos mesmos seguem os direcionamentos contratuais firmados junto à *Mind Garden, Inc.* responsável por gerenciar as concessões de licença de uso.

3.4.1.1 *Areas of Worklife Scale (AWS)*

O instrumento *Areas of Worklife Scale (AWS)*, de acordo com o *Areas of Worklife Manual and Sampler Set* (LEITER; MASLACH, 2011), compreende 28 itens que produzem pontuações distintas para cada uma das seis áreas de vida profissional: Carga de trabalho – 5 itens; Controle – 4 itens; Recompensa – 4 itens; Comunidade – 5 itens; Equidade – 6 itens; Valores – 4 itens.

Cada escala inclui itens formulados positivamente, por exemplo, "Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho." (Carga de trabalho) e itens redigidos negativamente, por exemplo, "Favoritismo determina como as decisões são tomadas no trabalho."

Os respondentes indicam seu grau de concordância com essas afirmações em uma escala de 5 pontos do tipo *Likert*, que varia de 1 (Discordo Totalmente), de 3 (Não Concordo nem Discordo) a 5 (Concordo Totalmente). A pontuação para os itens formulados negativamente é invertida, isto é, as respostas marcadas com 1, 2, 3, 4 ou 5 são pontuadas 5, 4, 3, 2, 1, respectivamente.

Para cada uma das seis subescalas, o *AWS* define um ajuste indivíduo-trabalho como uma pontuação alta (isto é, maior que 3,00 desde que 3,00 tenha um significado "Difícil de

decidir" e acima é "Concordo" e "Concordo totalmente"), indicando um maior grau de congruência entre as preferências do local de trabalho e do entrevistado. O *AWS* define um descompasso como uma pontuação baixa (menos de 3,00), indicando maior incongruência entre o trabalhador e o local de trabalho. Uma vez que os significados e as relações destas seis áreas de vida de trabalho diferem, não é possível combinar os seis escores de subescala em um, pontuação global.

Algumas pontuações de itens devem ser revertidas antes de serem incluídas na pontuação da subescala. A pontuação inversa é indicada pelo caractere "R" após o número do item. A Tabela 35 demonstra a chave de pontuação para calcular as pontuações para cada uma das seis áreas de trabalho e os números referem-se à ordem dos itens no levantamento *AWS*.

Tabela 35 - Chave de pontuação para *AWS*

Dimensões	Itens
Carga de Trabalho	Média de 1R, 2R, 3R, 4, 5
Controle	Média de 6, 7, 8, 9
Recompensa	Média de 10, 11, 12R, 13R
Comunidade	Média de 14, 15, 16, 17, 18R
Justiça	Média de 19, 20, 21, 22, 23R, 24R
Valores	Média de 25, 26, 27, 28

R = Pontuação reversa (5 = 1) (4 = 2) (3 = 3) (2 = 4) (1 = 5)

Fonte: *Areas of Worklife Manual and Sampler Set* (LEITER; MASLACH, 2011)

No manual *Areas of Worklife Manual and Sampler Set* (LEITER; MASLACH, 2011) é apresentada a pesquisa psicométrica que levou ao desenvolvimento de uma medida-chave de fatores organizacionais. De acordo com Leiter e Maslach (2011) a medida padrão do *burnout*, *Maslach Burnout Inventory* - MBI (MASLACH; JACKSON; LEITER, 1997), já atende a esses critérios, mas não havia uma ferramenta comparável que avaliasse os estressores múltiplos do trabalho que contribuem para o esgotamento, por isso o desenvolvimento de uma medida desses fatores organizacionais.

Há três opções para administração da pesquisa *Areas of Worklife Survey*, sendo a primeira o uso do sistema disponível para pesquisa *online* e tabulação dos dados. A segunda opção diz respeito à licença para conduzir uma pesquisa em formulários impressos e a terceira opção solicita a permissão para uso de companhias externas de pesquisa *online*.

Na presente pesquisa, definiu-se o uso de formulário eletrônico desenvolvido na plataforma Google® que será enviado via e-mail e redes sociais para o público-alvo desta pesquisa, sendo estes docentes da educação superior. Utilizou-se, ainda, o sistema de formulários da Universidade Federal de Santa Maria, estruturando-se o instrumento de pesquisa que foi direcionado para os docentes do ensino superior desta instituição.

O Quadro 12 apresenta o modelo do instrumento *Areas of worklife Survey*.

Quadro 12 - Areas of Worklife Survey - AWS

AREAS OF WORKLIFE SURVEY

Please use the following rating scale to indicate the extent to which you agree with the following statements. Please circle the number corresponding to your answer.

1	2	3	4	5	
<i>Strongly Disagree</i>	<i>Disagree</i>	<i>Hard to Decide</i>	<i>Agree</i>	<i>Strongly Agree</i>	
Questions					
Workload					
1. I do not have time to do the work that must be done.	1	2	3	4	5
2. I work intensely for prolonged periods of time.	1	2	3	4	5
3. I have so much work to do on the job that it takes me away from my personal interests.	1	2	3	4	5
4. I have enough time to do what's important in my job.	1	2	3	4	5
5. I leave my work behind when I go home at the end of the workday.	1	2	3	4	5
Control					
6. I have control over how I do my work.	1	2	3	4	5
7. I can influence management to obtain the equipment and space I need for my work.	1	2	3	4	5
8. I have professional autonomy / independence in my work.	1	2	3	4	5
9. I have influence in the decisions affecting my work.	1	2	3	4	5
Reward					
10. I receive recognition from others for my work.	1	2	3	4	5
11. My work is appreciated.	1	2	3	4	5
12. My efforts usually go unnoticed.	1	2	3	4	5
13. I do not get recognized for all the things I contribute.	1	2	3	4	5
Community					
14. People trust one another to fulfill their roles.	1	2	3	4	5
15. I am a member of a supportive work group.	1	2	3	4	5
16. Members of my work group cooperate with one another.	1	2	3	4	5
17. Members of my work group communicate openly.	1	2	3	4	5
18. I don't feel close to my colleagues.	1	2	3	4	5
Fairness					
19. Resources are allocated fairly here.	1	2	3	4	5
20. Opportunities are decided solely on merit.	1	2	3	4	5
21. There are effective appeal procedures available when I question the fairness of a decision.	1	2	3	4	5
25. My values and the Organization's values are alike.	1	2	3	4	5
26. The Organization's goals influence my day to day work activities.	1	2	3	4	5
27. My personal career goals are consistent with the Organization's stated goals.	1	2	3	4	5
28. The Organization is committed to quality.	1	2	3	4	5

Fonte: Areas of Worklife Manual and Sampler Set (LEITER; MASLACH, 2011)

3.4.1.2 Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)

O instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, foi concebido para atender a uma matriz mais ampla de grupos ocupacionais, é um instrumento auto administrável e possui o objetivo de avaliar a ocorrência de *burnout* em profissionais. O desenvolvimento deste instrumento objetivou em um primeiro momento adaptar o *MBI* (que já tinha versões para profissionais da saúde e da educação) às ocupações que não envolvem contato pessoal direto com os destinatários do serviço.

Assim, o *burnout*, conforme medido pelo *MBI-GS*, compartilha muitos recursos com *Maslach Burnout Inverntoy Human Service Survey MBI-HSS*, sendo a principal diferença que o *MBI-GS* se concentra no desempenho do trabalho em geral, independentemente da natureza específica desse trabalho definindo o *burnout* como uma crise no relacionamento com o trabalho. Para a concepção deste instrumento as três escalas foram modificadas de maneira apropriada e renomeadas como *exhaustion*, *cynicism* e *professional efficacy* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016).

Os autores esclarecem que o *MBI-GS* possui uma estrutura tridimensional, contemplando 16 questões que visam mensurar *exhaustion*, *cynicism*, e *professional efficacy*. A dimensão *exhaustion* mensura a sensação de exaustão em geral, sendo similar aos demais versões *MBI*, diferencia-se, no entanto, pois não faz referência direta a pessoas como fonte do sentimento de exaustão. A dimensão *cynicism* visa verificar a incidência de atitude de indiferença e distanciamento em relação ao trabalho o que representa um enfrentamento disfuncional frente as pressões do trabalho. A dimensão *professional efficacy*, por sua vez, avalia o sentimento de eficácia do indivíduo.

De acordo com o *Maslach Burnout Inventory Manual Fourth Edition* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) a escala do instrumento *MBI-GS* é do tipo *Likert* com mensuração da frequência na qual o entrevistado experimenta sentimentos relacionados a cada subescala sendo estruturada da seguinte maneira: 0 – Nunca; 1 – Algumas vezes por ano ou menos; 2 – Uma vez por mês ou menos; 3 – Algumas vezes por mês; 4 – Uma vez por semana; 5 – Algumas vezes por semana; 6 – Todos os dias.

A distribuição dos itens conforme as dimensões do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* é apresentada na Tabela 36.

Tabela 36 - Distribuição dos itens *MBI-GS*

Dimensões	Itens
<i>Exhaustion</i>	1, 2, 3, 4 e 6
<i>Cynicism</i>	8, 9, 13, 14, 15
<i>Professional efficacy</i>	5, 7, 10, 11, 12 e 16

Fonte: Adaptado de Maslach; Jackson e Leiter (2016)

Ressalta-se neste ponto, que as dimensões do instrumento *MBI-GS* devem ser calculadas e interpretadas separadamente, não devendo-se adicionar os três escores da escala para criar uma pontuação total de *burnout*. De acordo com o *Maslach Burnout Inventory Manual Fourth Edition* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) podem ser utilizados dois métodos para pontuação da escala, explicados como segue:

- a) Método 1 (*SUM*) - podem ser adicionadas respostas aos itens *MBI-GS* para cada escala e usar a soma como a pontuação da escala, assim, para cada dimensão realiza-se o seguinte cálculo:

– *Exhaustion (SUM)* = Itens 1 + 2 + 3 + 4 + 6

Observação: pontuações mais altas indicam níveis mais altos de *Burnout*.

– *Cynicism (SUM)* = Itens 8 + 9 + 13 + 14 + 15

Observação: pontuações mais altas indicam níveis mais altos de *Burnout*.

– *Professional Efficacy (SUM)* = Itens 5 + 7 + 10 + 11 + 12 + 16

Observação: Menor pontuação indica maiores graus de *Burnout*.

- b) Método 2 (*AVE*) – podem ser calculadas as respostas médias para os itens que compõem cada escala. Para todas as escalas, os escores médios podem variar de 0 (Nunca) a 6 (Diariamente). Usando o Método 2, comece criando a escala de soma e depois divida pelo número de itens na escala, da seguinte forma:

– *Exhaustion (AVE)* = [Itens 1 + 2 + 3 + 4 + 6] ÷ 5

Nota: pontuações mais altas indicam níveis mais altos de *Burnout*.

– *Cynicism (AVE)* = [Itens 8 + 9 + 13 + 14 + 15] ÷ 5

Nota: pontuações mais altas indicam níveis mais altos de *Burnout*.

– *Professional Efficacy (AVE)* = [Itens 5 + 7 + 10 + 11 + 12 + 16] ÷ 6

Nota: Menor pontuação indica maiores graus de *Burnout*.

O Quadro 13 apresenta o modelo do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*.

Quadro 13 - Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS

MASLACH BURNTOU INVENTORY GENERAL SURVEY - MBI-GS

Instructions: On the following page are 16 statements of job-related feelings. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, write the number "0" (zero) in the space before the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by writing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way. An example is shown below:

1. I feel depressed at work.

If you never feel depressed at work, you would write the number "0" (zero) under the heading "How often." If you rarely feel depressed at work (a few times a year or less), you would write the number "1." If your feelings of depression are fairly frequent (a few times a week but not daily), you would write the number "5."

0	1	2	3	4	5	6
<i>Never</i>	<i>A few times a year or less</i>	<i>Once a month or less</i>	<i>A few times a month</i>	<i>Once a week</i>	<i>A few times a week</i>	<i>Every day</i>

<i>Questions</i>	<i>Never</i>	<i>times a year or</i>	<i>Once a month or</i>	<i>less</i>	<i>a</i>	<i>Once a week</i>	<i>A few times a week</i>	<i>Every day</i>
Exhaustion								
1) <i>I feel emotionally drained from my work.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
2) <i>I feel used up at the end of the workday.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
3) <i>I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
4) <i>Working all day is really a strain for me.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
6) <i>I feel burned out from my work.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
Cynicism								
8) <i>I have become less interested in my work since I started this job.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
9) <i>I have become less enthusiastic about my work.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
13) <i>I just want to do my job and not be bothered.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
14) <i>I have become more cynical about whether my work contributes anything.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
15) <i>I doubt the significance of my work.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
Professional efficacy								
5) <i>I can effectively solve the problems that arise in my work.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
7) <i>I feel I am making an effective contribution to what this organization does.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
10) <i>In my opinion, I am good at my job.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
11) <i>I feel exhilarated when I accomplish something at work.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
12) <i>I have accomplished many worthwhile things in this job.</i>	0	1	2	3	4	5	6	
16) <i>At my work, I feel confident that I am effective at getting things done.</i>	0	1	2	3	4	5	6	

Fonte: Adaptado de Maslach; Jackson e Leiter (2012)

Além das questões específicas os instrumentos foram sucedidos de questões relativas ao perfil do respondente que incluiu gênero, tempo de permanência na organização, tempo de permanência na *posição* atual, *posição* profissional, status de tempo integral ou parcial. Os

instrumentos de pesquisa foram estruturados na forma de questionários *online* com a utilização programas baseados na internet para esta construção e incluíram: a) Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE); b) Termo de Confidencialidade; c) Termo de direitos autorais dos instrumentos; d) questões do instrumento *AWS*; e) questões do instrumento *MBI-GS*; e f) questões de perfil.

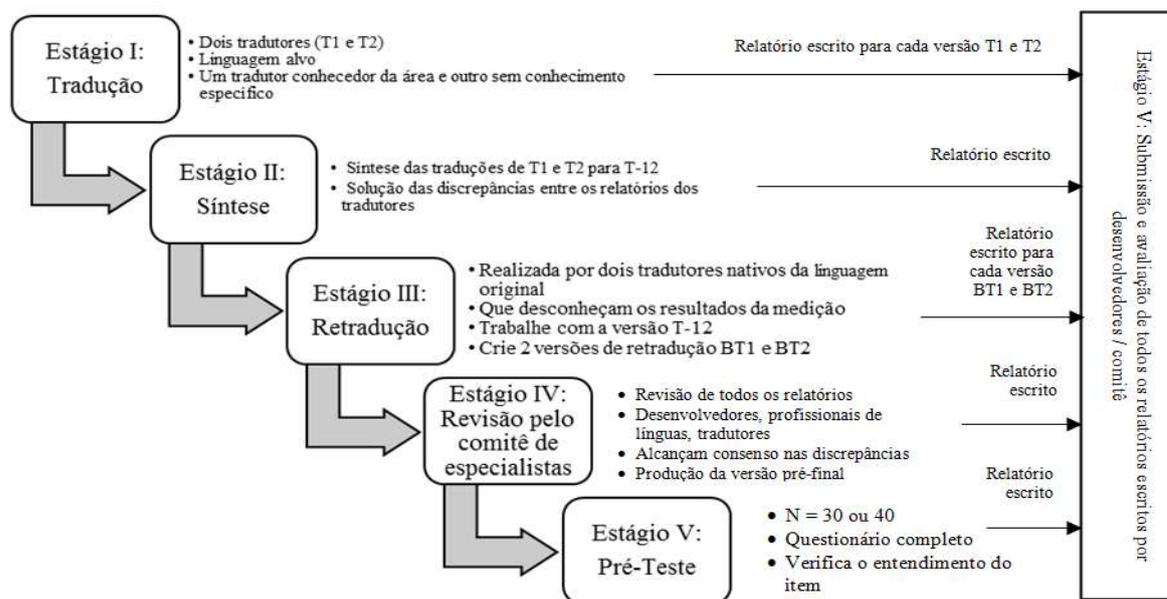
3.4.2 Técnicas de Coleta de Dados

A coleta de dados da presente tese aconteceu em duas etapas, sendo a primeira relativa à tradução e adaptação transcultural das escalas escala *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) desenvolvida a partir do procedimento definido por Beaton et al. (2000). A segunda etapa diz respeito ao procedimento *survey* com a aplicação dos questionários *AWS* e *MBI-GS* respondido pelos respondentes sem a presença do pesquisador, autoadministrados.

3.4.2.1 Etapa da Tradução e Adaptação Transcultural das Escalas *AWS* e *MBI-GS*

O processo de tradução e adaptação transcultural seguiu o protocolo desenvolvido por Beaton et al. (2000) composto por seis estágios. O primeiro estágio compõe-se da tradução do instrumento, transpondo-se os itens da linguagem original para o idioma pretendido. O segundo estágio refere-se à síntese das traduções realizadas. Já o terceiro estágio diz respeito a retradução, levando-se para a língua original o questionário traduzido. O quarto estágio é reservado à avaliação de especialistas que analisam equivalência semântica, idiomática, conceitual e cultural. O quinto estágio contempla o pré-teste. Por fim, o sexto estágio refere-se à submissão do relatório de adaptação transcultural e validação do instrumento ao comitê dos desenvolvedores. Estes estágios podem ser visualizados na Figura 4.

Figura 4 - Estágios recomendados para adaptação transcultural



Fonte: Adaptado de Beaton et al. (2000)

No Estágio I, Tradução Inicial, inicia-se com a tradução do instrumento sendo recomendado por Beaton et al. (2000) nesta Etapa pelos menos duas traduções realizadas por diferentes tradutores bilíngues da língua original para a língua destino. Desta forma, as discrepâncias do processo podem ser verificadas e escolhas de formulações mais pobres podem ser discutidas entre os tradutores. As traduções devem ser independentes e devem ser registradas em relatório por escrito, sendo que neste relatório devem ser registrados comentários adicionais relativos a frases duvidosas e incertezas. Os autores recomendam que um dos tradutores deve estar ciente dos conceitos inclusos no trabalho e um segundo tradutor não deve possuir domínio de tais conceitos de modo a minimizar ou eliminar vieses no processo de tradução. Neste primeiro estágio devem ser traduzidos o conteúdo dos itens, as opções de resposta e as instruções.

No Estágio II, Síntese das Traduções, os tradutores e um observador reúnem-se para sintetizar os resultados das traduções, trabalhando a partir do questionário original, bem como das versões dos tradutores (T₁ e T₂) gerando uma síntese com uma tradução comum T-12 formalizando-se em um relatório escrito. Todo este processo de síntese deve ser documentado, registrando-se as discrepâncias e as decisões em relação a resolução destas (BEATON et al., 2000).

No Estágio III, Tradução Reversa, o trabalho parte da tradução síntese do questionário T-12 fazendo-se a retradução, ou seja, traduzindo para a língua original o questionário expresso

na língua destino. Importante ressaltar que os tradutores que irão retraduzir o instrumento devem desconhecer o questionário original visto que este é um processo de verificação de validade para ter certeza que a versão traduzida está refletindo o mesmo item e conteúdo da versão original. Beaton et al. (2000) advertem, no entanto, que o fato da retradução estar em consonância com a versão original não basta para que haja garantia da tradução porque pode estar incorreta. Os autores inferem que a retradução é apenas uma forma de checagem da validade. Há neste estágio a orientação de haver, também, dois tradutores que irão transladar o questionário para a língua original.

As traduções (BT₁ e BT₂) devem ser produzidas por duas pessoas com o idioma de origem, no caso desta tese o inglês americano, como língua materna sendo que Guillemín, Bombardier e Beaton (1993) reforçam a necessidade dos tradutores que irão realizar a retradução terem como língua-mãe a original do instrumento o que favorece a qualidade do trabalho, pois estes dominam o idioma tanto em termos de linguagem formal como em termos de linguagem coloquial. Os dois tradutores não devem estar conscientes nem estar informados sobre os conceitos explorados. Os principais motivos são evitar o viés de informação e provocar significados inesperados dos itens no questionário traduzido.

No Estágio IV, Comitê Especialista ocorre a revisão por um comitê de especialistas, devendo ser composto por especialistas em método, profissionais da área, profissionais em línguas e os tradutores (tradutores e retradutores) que se envolveram no processo. Os desenvolvedores originais do instrumento devem estar em estreito contato com o comitê de especialistas. De acordo com Beaton et al. (2000) o papel do comitê de especialistas é consolidar todas as versões do questionário e desenvolver o que seria considerado a versão pré-final do questionário para o teste de campo, analisando todas as versões traduzidas e buscando um consenso sobre qualquer discrepância.

O comitê trabalha com o questionário original, e cada tradução (T₁, T₂, T₁₋₂, BT₁, BT₂), juntamente com os relatórios escritos correspondentes, tomando decisões quanto às questões críticas. Nesse ponto Guillemín; Bombardier e Beaton (1993) inferem que parte do papel desse comitê também deve ser o de rever a introdução e a instrução do questionário, bem como revisar a ampliação das respostas a cada pergunta (ou seja, a tradução deve manter a equivalência de etapas nas escalas de tipo *Likert*). O comitê deve, também, se necessário, modificar itens inapropriados e gerar novos itens.

Para assegurar-se de que a compreensão do questionário será possível, Guillemín; Bombardier e Beaton (1993) sugerem que a linguagem do instrumento possa ser compreendida por crianças de 10 a 12 anos incluindo recomendações de que as frases sejam

curtas com palavras-chave em cada item tão simples quanto possível, utilizando-se a voz ativa e não a passiva, substantivos repetidos em vez de pronomes; e termos específicos em vez de termos gerais. Indicam, ainda, que os autores devem evitar usar: metáforas e coloquialismos, modo subjetivo, advérbios e preposições dizendo "onde" e "quando", formas possessivas, palavras que indicam a imprecisão e as frases contendo dois verbos diferentes que indicam ações diferentes.

O comitê deve tomar decisões para obter equivalência em quatro áreas: 1) equivalência semântica - sendo a equivalência no significado das palavras, e a sua realização pode prever problemas de vocabulário e gramática. Poderá haver significados sutilmente diferente, dependendo do contexto e, muitas vezes, alterações gramaticais são necessárias na construção de frases; 2) equivalência idiomática - uma vez que idiomas e coloquialismos raramente são traduzíveis, expressões equivalentes devem ser encontradas ou itens devem ser substituídos; 3) equivalência experiencial ou cultural - as situações evocadas ou retratadas na versão original devem corresponder ao contexto cultural alvo. Isso pode resultar na modificação de um item; e 4) equivalência conceitual referindo-se à validade do conceito explorado e aos eventos experimentados pelas pessoas na cultura alvo, uma vez que os itens podem ser equivalentes em significado semântico, mas não conceitualmente equivalentes (GUILLEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993).

No Estágio V, Teste da Versão Pré-Final, realiza-se o pré-teste para a verificação de equivalência nas versões de origem e final aplicando-se o instrumento a uma amostra de população que responde ao questionário para verificar se há erros e desvios na tradução. Beaton et al. (2000) indica que idealmente, entre 30 e 40 pessoas devem ser testadas, sendo que cada sujeito completa o questionário e é entrevistado posteriormente para investigar sobre o que ele ou ela pensava ser feito por cada item do questionário e a resposta escolhida. Os autores chamam a atenção, no entanto, que embora esta etapa ofereça uma visão útil sobre como a pessoa interpreta os itens no questionário, não aborda a validade do construto, a confiabilidade ou os padrões de resposta do item que também são críticos para descrever uma adaptação transcultural bem-sucedida. O processo descrito fornece alguma medida de qualidade na validade do conteúdo. Testes psicométricos adicionais são recomendados.

Por fim, no Estágio VI, Submissão da Documentação para os Desenvolvedores ou Comitê Coordenador para Avaliar o Processo de Adaptação, retorna-se o questionário na sua forma traduzida e validada no contexto-alvo aos seus desenvolvedores ou comitê coordenador enviando-se todos os relatórios e formulários desenvolvidos durante a adaptação transcultural. Beaton et al. (2000) explicam que esta fase configura-se como uma auditoria de processo, não

cabendo a este órgão ou comitê alterar o conteúdo, mas, sim, avaliar a adequação das Etapas transcorridas para adaptação transcultural. Esta fase é essencial no desenvolvimento desta pesquisa visto que o retorno aos desenvolvedores é uma exigência que consta no contrato assumido junto a estes.

3.4.2.2 Aplicação dos Instrumentos de Pesquisa *AWS* e *MBI-GS*

Após a tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) iniciou-se a coleta de dados com a aplicação destes. Importante ressaltar que esta etapa da pesquisa adota uma abordagem quantitativa utilizando como procedimento metodológico a *survey* assumindo-se o interesse por produzir descrições quantitativas da população-alvo, docentes da educação superior, a partir do uso de questionários pré-definidos (FREITAS et al., 2000). A coleta de dados com a aplicação do *AWS* e *MBI-GS* teve um caráter de corte-transversal (*cross-sectional*) ocorrendo a coleta em um só momento com a pretensão de mensurar e analisar o estado das variáveis em um dado ponto (HAIR Jr. et al., 2005).

Como já inferido anteriormente na definição da amostra, precisou-se aplicar um número mínimo de 440 questionários ao público-alvo, docentes da educação superior do Estado do Rio Grande do Sul, que compôs uma amostra não probabilística por conveniência. O Quadro 14 sintetiza os instrumentos de coleta de dados.

Quadro 14 - Instrumentos, dimensões, número de itens e técnica de coleta de dados

Instrumento	Dimensões / Fatores	Nº de itens	Coleta de dados
<i>Areas of Worklife Scale - AWS</i>	Carga de Trabalho	5	Utilização de questionários autoadministrados: - <i>Online</i> , com a utilização do aplicativo Google Forms® e do sistema de formulários da UFSM encaminhados através dos meios eletrônicos. - Impressos aplicados como teste piloto.
	Controle	4	
	Recompensa	4	
	Comunidade	5	
	Justiça	6	
	Valores	4	
<i>Maslach Burnout Inventory General Survey - MBI – GS</i>	Exaustão	5	
	Cinismo	5	
	Eficácia Profissional	6	
Questões de Perfil do respondente	Gênero, tempo de permanência na empresa, tempo de permanência no cargo, tipo de contrato, empresa, ramo, posição na empresa.	8	

Fonte: Dados da pesquisa

Como fica evidenciado no Quadro 14 a coleta de dados ocorreu com o apoio dos meios eletrônicos sendo a pesquisa encaminhada aos docentes das instituições de ensino superior públicas e privadas a partir do envio do *link* para acesso ao formulário eletrônico que estava disponível no aplicativo Google Forms®. Além disso, disponibilizou-se os instrumentos através do sistema de formulários da Universidade Federal de Santa Maria que direcionou-os aos docentes do ensino superior servidores da instituição.

Considerando a abrangência da pesquisa sintetiza-se no Quadro 15 a população-alvo, os critérios de inclusão e exclusão, o local de análise, amostra, tipo de amostragem, forma de obtenção dos dados e período de aplicação.

Quadro 15 – Ações e abrangências da coleta de dados

ACÇÃO	ABRANGÊNCIA
População-alvo	26.561 docentes da educação superior no Estado do Rio Grande do Sul
Critérios de inclusão	Ser docente em exercício
Critérios de exclusão	Estar afastado da docência por qualquer motivo (doença, licenças, aposentadoria, etc.)
Local de análise	122 Instituições da educação superior do Estado do Rio Grande do Sul (19 Universidades, 8 Centros Universitários, 92 Faculdades, 3 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia)
Amostra mínima	440 docentes da educação superior
Amostragem	A amostragem será não probabilística por conveniência
Forma de obtenção dos dados	Questionário <i>online</i> e impresso.
Período de aplicação	01 de dezembro de 2018 a 15 de janeiro de 2019.

Fonte: Dados da pesquisa

Assim, para a coleta de dados, considerando que a amostra não probabilística por conveniência, foram utilizadas as seguintes estratégias:

- a) Envio de solicitação para participação na pesquisa, através de meio eletrônico (*e-mail*) encaminhada aos docentes das instituições públicas e privadas através das Coordenações de Programas de Pós-Graduação e Coordenações de Curso;
- b) Envio de solicitação para participação na pesquisa, através de meio eletrônico diretamente aos docentes de ensino superior considerando os acessos e contatos dos autores da pesquisa;
- c) Também foram utilizadas as redes sociais para o alcance do público alvo, encaminhando-se a pesquisa ao público-alvo;
- d) Utilização do sistema de formulários da Universidade Federal de Santa Maria que direcionou aos docentes do ensino superior servidores da instituição.

Importante ressaltar que os estudos de Scahefer e Dillmann (1998) indicam que retornos das pesquisas do tipo *survey* encaminhadas via meios eletrônicos possuem taxas de retorno maior quando há inclusão do anúncio da pesquisa e o convite para o respondente participar, carta de apresentação da pesquisa e o instrumento, agradecimento aos respondentes e aviso aos potenciais pesquisados. Os autores ainda recomendam a personalização do convite e a individualização, ou seja, na medida do possível encaminhar nominalmente as mensagens eletrônicas no sentido de abrir um canal intimista com o receptor buscando, também, a individualização reforçando a importância da participação do convidado. Hair Jr. et al. (2005) também indicam que abordagens estruturadas a partir de ações de contato preliminar, personalização, prazos para resposta, apelo patrocínio, incentivos, tamanho do questionário, tipo de postagem e acompanhamento são fatores importantes para a obtenção de maiores taxas de retorno.

Atentando a estas orientações dos autores, os contatos para esta pesquisa privilegiaram os aspectos de personalização e individualização no momento do envio e acesso aos potenciais respondentes seguindo as orientações de Hair Jr. et al. (2005) e adotando as sugestões relativas: a) contato preliminar: convite ao pesquisador com explicação da pesquisa; b) personalização: inclusão no cabeçalho da mensagem do cargo ou nome a quem está sendo direcionada a pesquisa no sentido de reforçar a importância da participação do respondente; c) solicitação de data de resposta: inclusão de data limite para resposta da pesquisa; d) utilização do apelo: exposição da relevância da pesquisa; e) tamanho do instrumento: composto das orientações iniciais e das questões de pesquisa estruturando-se em torno do tamanho de três folhas no formato A4; e f) acompanhamento: envio de lembretes através de segunda e terceira mensagens solicitando a participação ou agradecendo caso o respondente já tenha preenchido o formulário eletrônico.

A etapa de coleta de dados é sucedida pelo processo de análise dos dados que inicia-se com o tratamento dos dados, seguindo com a tabulação e aplicação das técnicas de análise.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados para o presente trabalho, considerando a Fase II – Execução do processo de pesquisa, utiliza inicialmente a análise qualitativa com base na técnica de Análise de Conteúdo (BARDIN, 1977) para a etapa de Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*, seguida pela utilização de análise quantitativa com base na técnica estatística de Modelagem de Equações Estruturais (HAIR Jr. et al., 2009). O Quadro

16 apresenta as Etapas da pesquisa, instrumentos e técnicas de coleta e procedimentos de análise dos dados.

Quadro 16 – Instrumentos e procedimentos de análise de dados

Fase da pesquisa	Etapas da pesquisa	Coleta de dados	Análise de Dados
		Instrumentos	Procedimentos
Fase II: Execução	Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos	a) <i>Areas of Worklife Scale - AWS</i> b) <i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS</i>	Análise qualitativa com base na Análise de conteúdo:
	Validação dos instrumentos de pesquisa e testagem do modelo integrado	a) <i>Areas of Worklife Scale - AWS</i> b) <i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS</i>	Análise quantitativa com base na técnica estatística de Modelagem de equações estruturais

Fonte: Dados da pesquisa

Os procedimentos de análise apresentados no Quadro 16 são descritos nas seções que seguem.

3.5.1 Análise de Conteúdo

A Etapa de Tradução e Adaptação Transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*, componente da Fase II – Execução do processo de pesquisa, estrutura-se a partir de seis estágios conforme apresentado na Figura 3 que demonstra a técnica proposta por Beaton *et al.* (2000) descrita na seção 3.4.3.1. A análise dos dados para esta Etapa fundamenta-se em uma abordagem qualitativa com o uso da técnica de análise de conteúdo conforme proposta por Bardin (1977) que tem a mensagem como o ponto de partida considerando as condições contextuais de seus produtores e assentando-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem. A análise de conteúdo se realiza em três momentos: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados.

Na pré-análise organiza-se o material, escolhem-se os documentos a serem analisados, formulam-se as hipóteses ou questões norteadoras e elaboram-se os indicadores que fundamentem a interpretação final. O primeiro contato com os documentos é constituído pela leitura flutuante de acordo com Bardin (1977) momento em que podem surgir as primeiras hipóteses e objetivos do trabalho. Também, nesta etapa, estrutura-se o material no formato mais adequado para sua análise. Para o presente trabalho, o material já está delimitado, pois

refere-se aos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* alvo do processo de tradução e adaptação transcultural visto, assim, as regras relativas a exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência e exclusividade para composição dos documentos indicadas como necessárias de serem observadas como explica Bardin (1977), já estão compreendidas neste processo. Os pesquisadores, portanto, realizaram a leitura preliminar dos instrumentos a serem traduzidos estruturando:

- a) Tabela com os instrumentos originais em inglês que permitiram, não apenas a tradução, mas a anotação de observações e dúvidas provenientes dos tradutores;
- b) Tabela para compilação das traduções realizadas por dois tradutores conforme prescrito por Beaton et al. (2000) e anotação de observações sobre as traduções;
- c) Tabela para inclusão da síntese das traduções;
- d) Tabela com o instrumento traduzido para encaminhamento aos retradutores;
- e) Tabela para compilação das retraduições realizadas por dois retradutores conforme prescrito por Beaton et al. (2000) e anotação de observações sobre as retraduições;
- f) Tabela para o instrumento final traduzido.

Após esta etapa de preparação inicial para análise qualitativa dos dados, passou-se à exploração do material, tida como a etapa mais longa da análise de conteúdo. Configurando-se como o momento da codificação e classificação em que os dados brutos são transformados de forma organizada e agregadas em unidades, as quais permitem uma descrição das características pertinentes do conteúdo. Para este momento da análise, em se tratando de instrumentos a serem traduzidos com a preocupação de adaptação transcultural, houve atenção inicial dos tradutores que irão transpor o documento da língua original (inglês) para o português com: a) as questões léxicas, ou seja, verificando as palavras que pertencem a uma mesma área do conhecimento ou formadas por composição ou derivação; b) as questões semânticas que dizem respeito às possibilidades de significados que uma mesma palavra pode ter; c) as questões sintáticas voltadas a verificar as relações estabelecidas entre as palavras nas orações ou entre as orações nos períodos; e d) as questões expressivas relacionadas ao agrupamento de perturbações da linguagem.

Por fim, passou-se ao tratamento dos resultados com a inferência e a interpretação dos dados. Com relação à inferência Bardin (1977) explica que numa comunicação há sempre o emissor e o receptor, sendo estes os polos de inferência propriamente ditos, além da mensagem e o seu suporte, ou canal, sendo que a análise de conteúdo é um bom instrumento de indução para se investigarem as causas (variáveis inferidas) a partir dos efeitos (variáveis de inferência ou indicadores, referências no texto). Já a interpretação diz respeito ao processo

em que os conceitos sensibilizam o pesquisador, dando-lhe um sentido de referência geral. Nesta etapa final é necessário voltar aos pontos fundamentais da investigação, pois revelam-se como os pilares fundamentais para a interpretação.

A análise qualitativa, voltada à etapa de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* finalizou-se após a realização do teste da versão pré-final para a verificação de equivalência nas versões de origem e final aplicando-se o instrumento a uma amostra de população que responde ao questionário para verificar se há erros e desvios na tradução para posterior análise e avaliação final dos desenvolvedores do instrumento aprontando-se, assim, a versão final traduzida.

Posterior à análise qualitativa dos dados, para o propósito de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos, procedeu-se a coleta de dados conforme a amostra definida para a população-alvo partindo-se para a análise quantitativa.

3.5.2 Modelagem de Equações Estruturais

A validação dos instrumentos de pesquisa, *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS*, no contexto brasileiro, após o processo de tradução e adaptação transcultural, exige a aplicação dos instrumentos à amostra definida e análise estatística dos resultados de tal aplicação. Para tanto, a técnica estatística que utilizada refere-se à Modelagem de Equações Estruturais - MEE (*Structural Equation Modelin – SEM*) que possui seus estágios definidos por Hair Jr. et al. (2017) que sugerem: Estágio 1 - especificação do modelo estrutural; Estágio 2 – especificação do modelo de mensuração; Estágio 3 – coleta e análise dos dados; Estágio 4 – estimação do modelo de caminhos; Estágio 5 – avaliação do modelo de mensuração; Estágio 6 – avaliação do modelo estrutural e Estágio 7 – interpretação dos resultados e desenho das conclusões.

Para a presente tese optou-se pelo desenvolvimento dos estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017), visto serem mais usuais no contexto de pesquisa e haver possibilidade maior de pesquisa em trabalhos semelhantes. Seguem, desta forma, a descrição dos estágios.

3.5.2.1 Estágio 1 – Especificação do Modelo Estrutural

A consecução do objetivo da presente pesquisa relativo a analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores –

confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro, estrutura-se com a aplicação do modelo integrado que sugere a possibilidade de inter-relações complexas entre as seis áreas da vida profissional e a ocorrência de *burnout*.

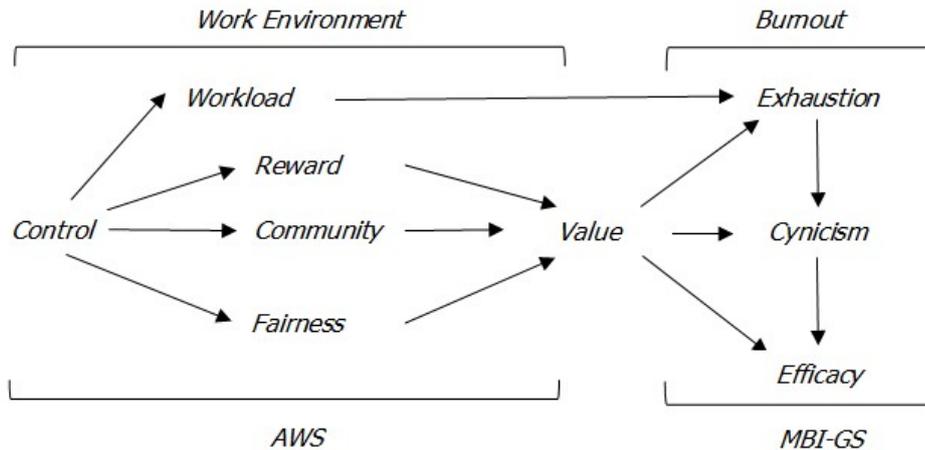
A hipótese básica do modelo desenvolvido por Leiter e Maslach (2011) é que quanto maior o desajuste entre a pessoa e o trabalho nas seis áreas da vida profissional, maior a probabilidade de *burnout*, por outro lado, quanto maior o ajuste ou a combinação, maior a probabilidade de engajamento no trabalho. Para os autores, isso sugeriria um modelo aditivo simples, no qual as incompatibilidades em cada uma das seis áreas contribuiriam separadamente para um maior desgaste. No entanto, a literatura de pesquisa revisada anteriormente sugere a possibilidade de inter-relações mais complexas entre as seis áreas.

O modelo hipotético desenvolvido pelos autores propõe a dimensão “*controle*” como ponto de partida do modelo integrado *AWS-MBIGS* uma vez que é tão fundamental para os funcionários a capacidade de influenciar as pessoas e os processos que determinam a qualidade da vida profissional e influenciará até que ponto as pessoas podem alcançar uma correspondência nas outras áreas, especialmente nas dimensões *carga de trabalho, recompensa, justiça e comunidade*. A dimensão *valores* por seu turno, desempenha um papel de integração no modelo, refletindo a consistência geral nas outras áreas da vida profissional e mediando tais áreas com a experiência psicológica de *burnout*. Uma correspondência em valores indica que os valores centrais da organização são consistentes com os do empregado, sendo que os indivíduos adotam a missão da organização como uma missão pessoal cujo cumprimento é consistente com as aspirações pessoais. Caso haja a identificação de um significativo desajuste em valores, isto demonstra que os funcionários percebem a missão da organização como incompatível com o próprio bem-estar e com a comunidade maior.

O modelo, com base na análise conceitual, fundamenta-se em um conjunto de hipóteses: O primeiro conjunto de hipóteses propõe a replicação das vias padrão entre as três dimensões do *burnout*: a *exaustão* prevê *cinismo*, o que, por sua vez, prevê negativamente a *eficácia profissional*; o segundo conjunto de hipóteses diz respeito à relação das seis áreas da vida profissional com as três dimensões do *burnout*, prevendo-se que a *carga de trabalho* tenha um caminho direto para *exaustão*, que a dimensão *valores* faça a integração com todas as áreas (exceto *carga de trabalho*) e com as três dimensões do *burnout* e que a dimensão *controle* apresente-se como uma variável exógena e prevê estar relacionado às outras áreas de

carga de trabalho, recompensa, justiça e comunidade. O conjunto combinado de hipóteses forma o modelo integrado *AWS-MBIGS* representado na Figura 5.

Figura 5 - Modelo hipotético



Fonte: Adaptado de Leiter e Maslach (1999)

Como pode-se observar na Figura 5 no modelo de Leiter e Maslach (1999) a escala *Areas of Worklife Scale AWS* é a medida desenvolvida para avaliar os seis domínios dos fatores contribuintes organizacionais para o *burnout* e o *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) usado para medir as três dimensões do *continuum* de *burnout-engagement*: *exhaustion-energy*, *cynicism-implication* e *inefficacy-efficacy*. Para a análise dos itens do modelo desenvolve-se um modelo de equações estruturais.

3.5.2.2 Estágio 2 – Especificação do Modelo de Mensuração

Neste estágio, conforme Hair Jr. et al. (2009) as relações causais são retratadas a partir do método de diagrama de caminhos que permite ao pesquisador apresentar as relações preditivas entre os construtos (relações entre as variáveis independentes e dependentes) e as relações associativas (correlações) entre os construtos e, até mesmo, entre itens. Os autores explicam que para o modelo de mensuração há dois elementos básicos em sua construção, o construto e a seta. O primeiro representa um conceito e atua como um “bloco de construção” (HAIR Jr. et al., 2009, p. 477). O segundo é usado para representar relações entre os construtos, sendo que uma seta retilínea indica uma relação causal direta de um construto a outro e uma seta curvilínea representa uma correlação entre os mesmos e, por fim, uma seta

retilínea com dois sentidos representa uma relação não recursiva ou recíproca entre os construtos.

Os construtos do diagrama de caminhos podem ser divididos em duas classes: exógenos e endógenos como explicam Hair Jr. et al. (2009), sendo os construtos exógenos conhecidos como variáveis independentes e construtos endógenos aqueles que são previstos por um ou mais construtos. Alertam os autores que construtos endógenos podem prever outros construtos endógenos, por isso a necessidade de modelos estruturais.

Para o modelo de mensuração há duas suposições fundamentais: todas as relações são indicadas a partir da teoria que é a base para inclusão ou exclusão de qualquer relação e relações não lineares não podem ser diretamente estimadas em modelagens estruturais, mas modelos estruturais modificados podem se compatibilizar com relações não lineares (HAIR Jr. et al., 2009, p. 478).

3.5.2.3 Estágio 3 – Coleta e Análise dos Dados

O estágio três é destinado à definição do tipo de matriz de entrada e estimação do modelo proposto, sendo que o modelo de equações estruturais difere de outras técnicas multivariadas no sentido de que usa apenas a matriz de variância-covariância ou de correlação de todos os indicadores usados no modelo como dados de entrada (HAIR Jr. et al., 2009). Os autores inferem que para este estágio o pesquisador deve estar atento a três suposições que a modelagem de equações estruturais compartilha com outros métodos: observações independentes, amostragem aleatória de respondentes e a linearidade de todas as relações. Além disso, este método é mais sensível aos desvios da normalidade multivariada ou a uma forte curtose, devendo observar também quaisquer dados atípicos. É preciso avaliar a adequação/impacto do tamanho da amostra e selecionar o método de estimação de modelo (estimação direta, *bootstrapping*, *blindfolding*).

3.5.2.4 Estágio 4 – Estimação do Modelo de Caminhos

O estágio quatro refere-se à especificação do modelo em termos de equações que refletem as equações estruturais conectando os construtos, o modelo de mensuração especificando quais variáveis medem quais construtos e um conjunto de matrizes indicando quaisquer correlações teorizadas entre os construtos ou variáveis (HAIR Jr. et al., 2017). Neste estágio constrói-se o modelo estrutural e o modelo de mensuração.

O modelo estrutural refere-se a tradução do diagrama de caminhos em uma série de equações estruturais onde qualquer construto endógeno é a variável dependente em uma equação separada sendo, então, as variáveis preditoras construtos nos extremos terminais das setas retilíneas conduzindo até a variável endógena, ou seja, para cada variável endógena (Y_j) pode ser prevista por variáveis exógenas (X_j) ou por outras endógenas, estimando-se para cada efeito teorizado um coeficiente estrutural (b_{jm}) e inclui-se um termo de erro (ϵ_i) para cada equação, assim como na regressão múltipla (HAIR Jr. et al., 2009).

O modelo de mensuração, por sua vez, pode ser entendido como uma transposição da análise fatorial para um modo confirmatório no qual o pesquisador especifica quais variáveis definem cada construto (fator) (HAIR Jr. et al., 2009). Os autores explicam que as variáveis manifestas coletadas junto aos respondentes chamam-se indicadores no modelo de mensuração. Assim que estimados os indicadores, o pesquisador deve verificar a confiabilidade destes, definindo o método básico que será utilizado.

3.5.2.5 Estágio 5 – Avaliação do Modelo de Mensuração

Neste estágio passa-se à verificação do modelo de mensuração avaliando-se a mensuração de cada construto quanto a unidimensionalidade e confiabilidade. A unidimensionalidade está relacionada a confiabilidade e é “demonstrada quando os indicadores de um construto têm ajuste aceitável sobre um modelo de um só fator” (HAIR Jr. et al., 2017). Os autores explicam que o alfa de Cronbach não garantem a unidimensionalidade, mas assume que ela existe, sendo que o pesquisador é direcionado a realizar testes de unidimensionalidade de todos os construtos de múltiplos indicadores antes da avaliação da confiabilidade.

A confiabilidade, por sua vez, é uma medida de consistência interna dos indicadores do construto descrevendo o grau que eles indicam o construto latente. Hair Jr. et al. (2009) esclarecem que um valor de referência para confiabilidade aceito comumente é 0,70 mas que valores abaixo deste podem ser considerados aceitáveis.

A medida de variância extraída é outra medida de confiabilidade e reflete a medida de variância nos indicadores explicadas pelo construto latente. Esta medida é complementar do valor de confiabilidade do construto. Hair Jr. et al. (2009) orientam que esta medida difere da medida de confiabilidade no sentido de que as cargas padronizadas são elevadas ao quadrado antes de serem somadas. Sugerem que a variância extraída deveria exceder 0,50 para um construto.

Avalia-se, ainda, a validade discriminante a partir da análise das cargas cruzadas conforme orientação de Chin (1998) e através da utilização do critério de Fornell e Larcker (1981) que prevê a comparação dos valores das variâncias médias extraídas (AVE) de cada construto com as correlações (Pearson) entre os construtos (variáveis latentes).

3.5.2.6 Estágio 6 – Avaliação do Modelo Estrutural

Neste estágio objetiva-se a avaliação do modelo estrutural que representa as teorias subjacentes do modelo de caminhos, permitindo a análise da capacidade preditiva do modelo e as relações entre os construtos. A abordagem sistemática para a avaliação do modelo estrutural, segundo Hair Jr. et al. (2017), é desenvolvida a partir dos seguintes passos: a) passo 1 – avaliar o modelo estrutural para problemas de colinearidade; b) passo 2 – avaliar a significância e relevância das relações do modelo estrutural; c) avaliar o nível de R^2 ; d) avaliar o tamanho do efeito f^2 , e) avaliação da relevância preditiva Q^2 .

3.5.2.7 Estágio 7 - Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões

O último estágio inclui o exame do pesquisador em relação aos resultados da modelagem de equações estruturais e sua correspondência com a teoria proposta. Neste momento Hair Jr. et al. (2009, p. 491) indicam algumas questões que o pesquisador deve fazer: “as principais relações na teoria são mantidas e consideradas estatisticamente? Os modelos concorrentes acrescentam alguma visão quanto a formulações alternativas da teoria que possam ser sustentadas? Estão todas as relações na direção teorizada (positiva e negativa)?”.

Ao final da interpretação do modelo o pesquisador deve revisar as análises realizadas considerando a validade de conteúdo, validade convergente e validade discriminante, variáveis de controle e demográficas, procedimento de coleta e possível viés de seleção, tratamento dos valores omissos, adequação da técnica utilizada, tipos de procedimentos adotados nas equações estruturais, indicadores retirados e modificações no modelo de caminhos.

3.6 ASPECTOS ÉTICOS

O presente projeto está registrado no Gabinete de Projetos (GAP) do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) sob o número de registro: 046759. Foi registrado no Sistema Nacional de Ética em pesquisa (SISNEP) sob certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE nº. 88064018.9.0000.5346).

A coleta de dados ocorreu após a aprovação do projeto pela Comissão de Ética em Pesquisa. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Protocolo de Pesquisa contém as premissas éticas estabelecidas pela resolução 196/96 do CNS.

Ressalta-se que os participantes do estudo foram esclarecidos acerca da pesquisa e dos dados que constam no TCLE garantindo-se que a participação dos pesquisados é facultativa podendo este retirar-se a qualquer momento. Serão garantidos o anonimato e a confidencialidade.

Os participantes do estudo terão acesso aos dados coletados (TCLEs e Protocolo de Pesquisa), os quais ficarão disponíveis através do arquivamento no Núcleo de Pesquisa em Administração (NUPEAD) sob responsabilidade do pesquisador coordenador Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (Orientador do estudo), durante o período de cinco anos, de acordo com a Lei dos Direitos Autorais nº. 9.610 (BRASIL, 1998).

O presente estudo seguirá, ainda, os pressupostos do contrato de tradução constante junto aos desenvolvedores do instrumento através da empresa *Mind Garden Inc.*

- Riscos do Estudo: o risco pode se dar no momento do preenchimento do questionário, pois o participante poderá sentir algum desconforto devido a extensão do instrumento, podendo desistir a qualquer momento. A participação na pesquisa é livre e voluntária. A identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. O participante terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo.

- Benefícios do estudo: como benefícios, essa pesquisa visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, que será difundido em formato de tese e artigos com fins acadêmicos e científicos. Esses elementos de informação poderão proporcionar maior conhecimento sobre o tema abordado e gerar subsídios para uma reflexão sobre as áreas preditoras de *burnout* em docentes do ensino superior.

Após a explanação do método de pesquisa, onde constam o delineamento do estudo, a definição do ambiente de pesquisa, os instrumentos de pesquisa, os procedimentos metodológicos de coleta e análise dos dados e os aspectos éticos, passa-se ao próximo capítulo para apresentação e análise dos dados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo direciona-se à apresentação dos resultados da pesquisa, no sentido de atender ao objetivo geral relativo a analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

Para o alcance deste objetivo percorreu-se um caminho metodológico que incluiu, em sequência, a tradução e adaptação de dois instrumentos de pesquisa, *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) seguido da validação estatística do modelo composto por estes instrumentos, com a utilização do método de modelagem de equações estruturais finalizando-se com a discussão dos resultados.

Está dividido em cinco partes, sendo a primeira parte voltada aos resultados da tradução e adaptação transcultural do instrumento *AWS*, a segunda parte aos resultados da tradução e adaptação do instrumento *MBI-GS*, a terceira parte apresenta o perfil sociodemográfico dos respondentes, a quarta parte os resultados da validação do modelo *AWS-MBIGS* e a quinta parte com a análise e discussão dos resultados. O Quadro 17 apresenta a relação dos resultados apresentados com os objetivos específicos do trabalho.

Quadro 17 – Apresentação dos resultados e correspondência com os objetivos específicos

Apresentação dos Resultados	Objetivos Específicos
Seção 4.1 - Tradução e adaptação transcultural <i>AWS</i>	- Traduzir e realizar a adaptação transcultural dos instrumentos <i>AWS</i> e <i>MBI-GS</i> .
Seção 4.2 - Tradução e adaptação transcultural <i>MBI-GS</i>	
Seção 4.3 - Perfil sociodemográfico	- Investigar as propriedades psicométricas da versão brasileira dos instrumentos <i>AWS</i> e <i>MBI-GS</i> analisando a confiabilidade e a validade. - Testar a relação dos seis fatores do instrumento <i>AWS</i> com as três dimensões do <i>MBI-GS</i> utilizando o modelo de equações estruturais.
Seção 4.4 - Validação do modelo <i>AWS-MBIGS</i>	
Seção 4.5 – Discussão dos resultados	

Fonte: Autores da pesquisa

A apresentação dos resultados relativos à tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBIGS* (seção 4.1 e seção 4.2) seguirá os seis estágios propostos por Beaton et al. (2000) compostos por: estágio I: tradução; estágio II: síntese; estágio III: retradução; estágio IV: revisão pelo comitê de especialistas; estágio V: pré-teste; e estágio VI: submissão e avaliação de todos os relatórios escritos por desenvolvedores.

Os resultados do perfil sociodemográfico serão apresentados considerando os itens relativos a caracterização pessoal que inclui a instituição de ensino superior a que pertence, gênero, idade, estado civil, escolaridade e a caracterização ocupacional dos respondentes que inclui informações sobre a categoria administrativa da instituição a que pertence, tempo de atuação e tipo de vínculo.

A apresentação dos resultados concernentes à validação do modelo *AWS* e *MBI-GS* seguirá os sete estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017), quais sejam: estágio 1 - especificação do modelo estrutural; estágio 2 - especificação do modelo de mensuração; estágio 3 - coleta e análise dos dados; estágio 4 - estimação do modelo de caminhos; estágio 5 - avaliação do modelo de mensuração; estágio 6 - avaliação do modelo estrutural; e estágio 7 - interpretação dos resultados e desenho das conclusões.

Por fim, a discussão dos resultados ocorrerá com a análise da frequência nominal e percentual das respostas aos itens da escala dos instrumentos de pesquisa, da correlação entre as variáveis e da classificação por níveis de intensidade considerando os escores padronizados.

4.1 TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO INSTRUMENTO *AWS*

Os resultados relativos ao alcance do objetivo específico “traduzir e realizar a adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*” serão descritos nesta seção (4.1) e na próxima (4.2) a partir da apresentação do processo de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos utilizados na pesquisa, seguindo os sete estágios propostos por Beaton et al. (2000): estágio I: tradução; estágio II: síntese; estágio III: retradução; estágio IV: revisão pelo comitê de especialistas; estágio V: pré-teste; e estágio VI: submissão e avaliação de todos os relatórios escritos por desenvolvedores.

O processo de tradução e adaptação transcultural do instrumento *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) iniciou com o pedido de autorização junto à empresa representante dos autores, *Mind Garden Inc.*, e a aquisição da licença para aplicação do instrumento conforme pode ser observado nos Anexos 1 e 2. Após as devidas licenças,

iniciou-se o processo de tradução e adaptação transcultural que incluiu o conteúdo dos itens, as opções de resposta e as instruções.

O Estágio I - Tradução, conforme proposto por Beaton et al. (2000), diz respeito à tradução do instrumento de sua língua materna para o português brasileiro. Os autores orientam que deve haver neste estágio pelo menos dois tradutores bilíngues da língua original para a língua destino, possibilitando a discussão das discrepâncias. Há recomendação de que um dos tradutores esteja ciente dos conceitos e objetivos do trabalho e um segundo tradutor não deve possuir domínio minimizando ou eliminando vieses no processo de tradução. Devem ser traduzidos o conteúdo dos itens, as opções de resposta e as instruções.

Para a tradução do instrumento *Areas of Worklife Scale – AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) foram utilizados três tradutores:

a) Tradutor 1 (T₁): diplomado em Letras – Português/Inglês pela Universidade Federal de Rio Grande – 1997, mestrado em Inglês pela Universidade Federal de Santa Catarina – 1998/2000, curso de proficiência em Língua Inglês pela *Malvern House College* – Londres – UK – 2005/2006 e especialização em Tradução Português pela Universidade Gama Filho - Porto Alegre/RS - 2009/2010;

b) Tradutor 2 (T₂): diplomado em Letras – Português/Inglês pela Universidade Federal de Rio Grande do Sul – 2006, mestrado em Linguística pela *Florida International University*, Miami, Flórida, EUA – 2009, doutorado em Linguística Aplicada pela Universidade Federal de Rio Grande – 2014; e

c) Tradutor 3 (T₃): diplomado em Letras - Português/Inglês e Respectivas Literaturas pela Universidade de Santa Cruz do Sul – 2008, mestrado em Letras pela Universidade de Santa Cruz do Sul – 2008, doutorando em Letras Universidade de Santa Cruz do Sul. Professor de Línguas Inglesa, Espanhola, Francesa, Italiana, Alemã e Portuguesa, diretor e coordenador pedagógico do FISK - Centro de Ensino em Cachoeira do Sul - RS.

Os Tradutores T₁ e T₂ não possuíam conhecimento sobre o tema nem objetivos do trabalho e o Tradutor T₃ estava ciente das necessidades e procedimentos do processo de tradução e adaptação transcultural.

Inicialmente foi realizada a tradução do conteúdo dos 28 itens da escala *AWS* pelos Tradutores T₁ e T₂ sendo repassados para a pesquisadora que estruturou uma série de observações com dúvidas e questionamentos. O Quadro 18 apresenta as traduções dos Tradutores T₁ e T₂ e as observações realizadas pela pesquisadora.

Quadro 18 – Tradução do conteúdo dos itens da escala *AWS* pelos Tradutores T₁ e T₂ e observações da pesquisadora

(continua...)

Construtos/itens	Tradutor T₁	Tradutor T₂	Observações da pesquisadora
<i>Workload</i>	Carga de trabalho	Carga de trabalho	Ok
1. <i>I do not have time to do the work that must be done.</i>	1. Eu não tenho tempo para executar o trabalho que <u>deve</u> ser feito.	1. Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que <u>precisa</u> ser feito.	a) No caso do verbo “must” o que fica mais adequado: deve ou precisa e por quê?
2. <i>I work intensely for prolonged periods of time.</i>	2. Trabalho intensamente por longos períodos de tempo.	2. Eu trabalho de forma intensa por longos períodos de tempo.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T ₂ que manteve a estrutura do pronome pessoal começando a frase por “eu”.
3. <i>I have so much work to do on the job that it takes me away from my personal interests.</i>	3. Tenho tanto a fazer no trabalho que me afasto dos meus interesses pessoais.	3. Eu tenho tanto a fazer no trabalho que isso me afasta dos meus interesses pessoais.	Tradução da Tradutora T ₂ mais adequada visto o objetivo do instrumento, pois trata-se aqui de “carga de trabalho”, ou seja, é este fator que está sendo avaliado e que procura-se identificar seu impacto.
4. <i>I have enough time to do what's important in my job.</i>	4. Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho.	4. Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho.	Ok
5. <i>I leave my work behind when I go home at the end of the work day.</i>	5. Eu deixo <u>meu trabalho</u> para trás quando <u>vou para</u> casa no final do dia.	5. Eu deixo <u>minhas tarefas de trabalho</u> para trás quando <u>chego em</u> casa ao final do dia.	b) O que seria mais adequado e por quê? * “meu trabalho” ou “minhas tarefas de trabalho”? * “vou para” ou “chego em”?
<i>Control</i>	Controle	Controle	Ok
6. <i>I have control over how I do my work.</i>	6. Eu tenho controle sobre <u>a forma</u> como realizo o meu trabalho.	6. Eu tenho controle sobre <u>como</u> eu faço o meu trabalho.	c) O que seria mais adequado e por quê? * “a forma” ou “como eu faço”? * “como eu faço” ou “realizo”?
7. <i>I can influence management to obtain the equipment and space I need for my work.</i>	7. <u>Eu consigo</u> <u>influenciar a gerência</u> para obter o equipamento e espaço que preciso para o meu trabalho.	7. <u>Eu posso</u> <u>influenciar a gestão</u> para conseguir o equipamento e o espaço que preciso para o meu trabalho.	d) Nos seguintes casos: * verbo “can”, de acordo com o dicionário Longmann “can” no sentido de “permissão” pode ser traduzido como “posso, pode” o que não seria o caso desta questão. “Can” pode ser traduzido como “consigo” no caso de “capacidades ou habilidades adquiridas”. Me parece que a tradução “consigo” é mais adequada, precisamos de uma explicação gramatical. *management: pode referir-se a gestão (da organização) ou gerência (diretores da organização), neste caso me parece mais adequado “gestão”. Como poderíamos justificar (considerando as questões gramaticais)?
8. <i>I have professional autonomy/independence in my work.</i>	8. Tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.	8. Eu tenho autonomia profissional/independência no meu trabalho.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T ₂ que manteve a estrutura da frase.
9. <i>I have influence in the decisions affecting my work.</i>	9. Tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho.	9. Eu tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T ₂ que manteve a estrutura da frase.

(continua...)

Construtos/itens	Tradutor T₁	Tradutor T₂	Observações da pesquisadora
Reward	Reconhecimento	Reconhecimento	Ok
10. <i>I receive recognition from others for my work.</i>	10. <u>Eu recebo</u> o reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	10. <u>Eu tenho</u> o reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	e) O que seria mais adequado e por quê? * “eu recebo” ou “eu tenho”? (justificativa gramatical e adequação ao português usual)
11. <i>My work is appreciated.</i>	11. O meu trabalho é valorizado.	11. O meu trabalho é apreciado.	Neste caso me parece mais adequado o termo “valorizado”.
12. <i>My efforts usually go unnoticed.</i>	12. Meus esforços geralmente passam despercebidos.	12. Os meus esforços geralmente passam despercebidos.	Ok
13. <i>I do not get recognized for all the things I contribute.</i>	13. Eu não sou reconhecido por todas as minhas contribuições.	13. Não sou reconhecido pelas coisas com as quais contribuo.	f) Fiquei em dúvida sobre a melhor tradução. Entendo que a forma da frase deve ser mantida começando pelo pronome “eu”.
Community	Comunidade	Comunidade	Ok
14. <i>People trust one another to fulfill their roles.</i>	14. As pessoas confiam umas nas outras para cumprir suas funções.	14. As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.	Ok
15. <i>I am a member of a supportive work group.</i>	15. Faço parte de um grupo de trabalho solidário.	15. Eu participo de um grupo de trabalho de apoio.	g) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * Eu participo de um grupo de trabalho solidário (fiquei em dúvida se fica melhor “eu participo” ou “eu faço parte”, precisaríamos ver gramaticalmente o que fica melhor)
16. <i>Members of my work group cooperate with one another.</i>	16. Os membros do meu grupo de trabalho cooperam uns com os outros.	16. Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.	Ok
17. <i>Members of my work group communicate openly.</i>	17. Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente.	17. Os membros do meu grupo se comunicam abertamente.	Ok
18. <i>I don't feel close to my colleagues.</i>	18. Não me sinto próximo dos meus colegas.	18. Não me sinto próximo dos meus colegas.	Ok
<i>Fairness</i>	<u>Imparcialidade</u>	<u>Equidade</u>	Neste caso, considerando a base teórica, mais adequado “Equidade/justiça”.
19. <i>Resources are allocated fairly here.</i>	19. Aqui, os recursos são alocados de forma justa.	19. Os recursos são alocados de forma justa aqui.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T2 que manteve a estrutura da frase.
20. <i>Opportunities are decided solely on merit.</i>	20. As oportunidades são decididas <u>unicamente</u> pelo mérito.	20. As oportunidades são decididas <u>exclusivamente</u> com base em mérito.	h) O que seria mais adequado e por quê? * “unicamente” ou “exclusivamente”? (justificativa gramatical e adequação ao português usual)

(conclusão...)

Construtos/itens	Tradutor T₁	Tradutor T₂	Observações da pesquisadora
21. <i>There are effective appeal procedures available when I question the fairness of a decision.</i>	21. Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono a imparcialidade de uma decisão.	21. Há procedimentos de recursos eficazes disponíveis quando questiono se uma decisão foi justa.	i) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa. (verificar gramaticalmente)
22. <i>Management treats all employees fairly.</i>	22. A gerência trata todos os funcionários de forma justa.	22. A gestão trata todos os funcionários de forma justa.	Neste caso, acredito que a tradução do Tradutor T1 fica mais adequada visto que o “tratamento” acontece entre pessoas que ocupam cargos. (verificar gramaticalmente)
23. <i>Favoritism determines how decisions are made at work.</i>	23. O favoritismo determina como as decisões são tomadas no trabalho.	23. O favoritismo determina como as decisões são tomadas no trabalho.	Ok
24. <i>It's not what you know but who you know that determines a career here.</i>	24. Não é o que você sabe, mas quem conhece quem determina a sua carreira aqui.	24. O que define uma carreira aqui não é o que você sabe, mas quem você é.	k) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * O que define uma carreira aqui não é o que você sabe, mas quem você conhece. (verificar gramaticalmente)
Values	Valores	Valores	Ok
25. <i>My values and the Organization's values are alike.</i>	25. Os meus valores e os valores da Organização são parecidos.	25. Os meus valores são similares aos valores da Organização.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção do Tradutor T1 que manteve a estrutura da frase.
26. <i>The Organization's goals influence my day to day work activities.</i>	26. Os objetivos da Organização influenciam as minhas atividades rotineiras de trabalho.	26. Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades de trabalho do dia a dia.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T2 que manteve a estrutura da frase.
27. <i>My personal career goals are consistent with the Organization's stated goals.</i>	27. Meus objetivos de carreira pessoal são consistentes com os objetivos declarados da Organização.	27. Meus objetivos de carreira pessoal são consistentes com os objetivos da Organização.	Ok
28. <i>The Organization is committed to quality.</i>	28. A Organização é comprometida com a qualidade.	28. A Organização tem um compromisso com qualidade.	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção do Tradutor T1 que manteve a estrutura da frase.

Fonte: Dados da pesquisa

Como pode ser observado no Quadro 18 para cada um dos 28 itens foram analisados os conteúdos das traduções, questionando-se as seguintes discrepâncias:

- Item 1: questionou-se a melhor tradução para o verbo “must”;

- Item 2: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₂ visto a adequação ao instrumento original que utiliza o pronome pessoal “eu”;
- Item 3: identificação da tradução do Tradutor T₂ como mais adequada visto o objetivo do instrumento, pois trata-se aqui de “carga de trabalho”;
- Item 4: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 5: questionou-se sobre o uso mais adequado e justificativa para “meu trabalho” ou “minhas tarefas de trabalho” e “vou para” ou “chego em”;
- Item 6: questionou-se sobre o uso mais adequado e justificativa para “a forma” ou “como eu faço” e “como eu faço” ou “realizo”;
- Item 7: questionou-se a tradução do verbo “can” e o substantivo “management”;
- Item 8: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₂ visto a adequação à estrutura da frase;
- Item 9: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₂ visto a adequação à estrutura da frase;
- Item 10: questionou-se sobre o uso mais adequado e justificativa para “eu recebo” ou “eu tenho” necessitando justificativa gramatical e adequação ao português usual;
- Item 11: indicação do termo “valorizado” como mais adequado;
- Item 12: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 13: houve dúvidas sobre a tradução mais adequada, entendendo-se que a construção deve usar o pronome “eu”;
- Item 14: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 15: houve a indicação da necessidade de verificação gramatical sobre a melhor tradução relativa a “eu participo” ou “eu faço parte”;
- Item 16: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 17: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 18: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 19: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₂ visto a adequação à estrutura da frase;

- Item 20: questionou-se sobre o uso mais adequado e justificativa para “unicamente” ou “exclusivamente” necessitando justificativa gramatical e adequação ao português usual;
- Item 21: sugeriu uma tradução mais adequada considerando o objetivo do trabalho;
- Item 22: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₁ visto que o “tratamento” acontece entre pessoas que ocupam cargos;
- Item 23: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora;
- Item 24: houve sugestão de uma nova construção;
- Item 25: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₁ visto a adequação à estrutura da frase;
- Item 26: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₂ visto a adequação à estrutura da frase;
- Item 27: houve concordância entre os Tradutores e a pesquisadora; e
- Item 28: sugeriu-se a manutenção da tradução realizada pelo Tradutor T₁ visto a adequação à estrutura da frase.

A tradução dos construtos também foi analisada, sendo que para o construto “*workload*” houve concordância entre os Tradutores T₁ e T₂ e a pesquisadora ficando traduzido como “carga de trabalho”, para o construto “*control*” também houve concordância sendo traduzido como “controle”, para o construto “*reward*” houve divergência entre os Tradutores T₁ e T₂ que traduziram como “reconhecimento” e a pesquisadora que traduziu como “recompensa”, para o construto “*community*” houve concordância sendo traduzido como “comunidade”, para o construto “*fairness*” houve divergência entre os Tradutores T₁ e T₂ que traduziram como “imparcialidade” e “equidade” respectivamente e a pesquisadora que traduziu como “justiça” e para o construto “*value*” houve concordância sendo traduzido como “valores”.

As observações da pesquisadora que geraram dúvidas foram encaminhadas para os Tradutores T₁ e T₂ que realizaram suas análises com base em cada um dos questionamentos. O Quadro 19 apresenta as observações da pesquisadora e as análises realizadas pelos Tradutores T₁ e T₂.

Quadro 19 - Construtos/itens, observações da pesquisadora e análise dos tradutores T₁, T₂
(continua...)

Construtos/itens	Observações da Pesquisadora	Análise - Tradutor T ₁	Análise - Tradutor T ₂
Workload			
1. <i>I do not have time to do the work that must be done.</i>	a) No caso do verbo “ <i>must</i> ” o que fica mais adequado: deve ou precisa e por quê?	* Eu aqui traduzi como “deve” porque o modal “ <i>must</i> ” em inglês tem a ver com dever, obrigação – ao passo que “precisar” normalmente implica em necessidade. Mas, realmente, não há muita diferença em português.	Nesse caso, deve parece deixar a frase mais neutra. Precisa parece mais próximo de como alguém diria a frase oralmente “vamos ver o que precisa ser feito aqui? / vamos ver o que tem que ser feito aqui”?
5. <i>I leave my work behind when I go home at the end of the work day.</i>	b) O que seria mais adequado e por quê? * “meu trabalho” ou “minhas tarefas de trabalho”? * “vou para” ou “chego em”?	*Eu aqui optei pela tradução mais literal pois, no português, “meu trabalho” acompanha o sentido mais amplo do inglês. Quando deixamos “o trabalho” para trás, não são apenas as tarefas, mas tudo que envolve a nossa relação de trabalho – tanto de forma objetiva quanto subjetiva: tarefas, preocupações, relações interpessoais, responsabilidade. “ <i>Go home</i> ”, ao meu ver, representa o momento em que o sujeito deixa o local de trabalho. A ênfase da ação é sair e não chegar em casa. Muitas vezes ouvimos “quando fecho a porta da empresa, deixo o trabalho lá dentro” ou seja, “não me ocupo mais pensando a respeito do trabalho quando vou para casa”.	Aqui o uso de “ <i>my work</i> ” como minhas tarefas de trabalho remete a um sentido de “minhas coisas”, “as coisas que faço no trabalho”, enquanto meu trabalho é mais neutro. Mesmo caso de (1) em termos de neutralidade e proximidade com a forma literal versus proximidade com uma forma mais próxima da expressão falada. Isso se aplica também ao uso de vou para/ chego em.
Control			
6. <i>I have control over how I do my work.</i>	c) O que seria mais adequado e por quê? * “a forma” ou “como eu faço”? * “como eu faço” ou “realizo”?	Aqui não há diferença de sentido entre as duas opções. Ao meu ver, o substantivo “a forma” após “sobre” facilita a fluidez da frase. “Fazer” e “realizar”, neste caso, são sinônimos. Ainda que o uso de “realizar” possa oferecer uma alternativa para evitar a repetição do “fazer o trabalho” – que aparece em outros momentos do texto.	. As palavras destacadas são muito próximas em termos de sentido e uso. Escolha meramente estilística. Esse é um exemplo típico de opções que o tradutor usaria a seu favor na tradução de um parágrafo de texto. O uso de realizo/ faço nesse caso poderia servir como alternativa para evitar a repetição de termos um mesmo parágrafo.

(continua...)

Construtos/itens	Observações da Pesquisadora	Análise - Tradutor T1	Análise - Tradutor T2
<i>7. I can influence management to obtain the equipment and space I need for my work.</i>	d) Nos seguintes casos: * verbo “can”, de acordo com o dicionário Longmann “can” no sentido de “permissão” ‘pode ser traduzido como “posso, pode” o que não seria o caso desta questão. “Can” pode ser traduzido como “consigo” no caso de “capacidades ou habilidades adquiridas”. Me parece que a tradução “consigo” é mais adequada, precisamos de uma explicação gramatical. *management: pode referir-se a gestão (da organização) ou gerência (diretores da organização), neste caso me parece mais adequado “gestão”. Como poderíamos justificar (considerando as questões gramaticais)?	“Can” é um verbo modal e, como todos os modais, carrega inúmeras sutilezas de sentido conforme a combinação e contexto. Eu uso “consigo” neste caso por entender que há a possibilidade de o funcionário influenciar as decisões. Concordo com “gestão”. Outro termo possível seria “administração”.	7. Há diversos aspectos semânticos e pragmáticos envolvendo o uso de can e de suas possíveis traduções ao português que extrapolam os exemplos listados a partir do dicionário Longman. Pensando nas duas formas em contraste, no caso com o uso de consigo é possível interpretar que isso ocorre efetivamente (o trabalhador influencia a gestão) e no caso de posso, interpreto mais como no sentido de que há essa possibilidade ou abertura na organização para que a pessoa tente/ busque fazer isso. Concordo com a interpretação sugerida como justificativa possível (gerência – referente às pessoas (gerentes/ diretores) às quais o trabalhador se reporta e gestão como algo mais amplo.
Reward			
<i>10. I receive recognition from others for my work.</i>	e) O que seria mais adequado e por quê? * “eu recebo” ou “eu tenho”? (justificativa gramatical e adequação ao português usual)	Aqui, utilizei “recebo” simplesmente porque era o que estava escrito em inglês. Receber reconhecimento implica em uma ação contínua. Eu entendo que a ênfase da frase está no fato de o funcionário ser reconhecido pelo que faz, ou seja, receber de outrem esse reconhecimento.	10. Escolha meramente estilística. As duas traduções expressam um sentido muito próximo. Poderia ser ainda "Eu sou reconhecido pelo meu trabalho" (forma que provavelmente não foi usada para evitar a repetição de pelo – pelos outros pelo meu trabalho).
<i>13. I do not get recognized for all the things I contribute.</i>	f) Fiquei em dúvida sobre a melhor tradução. Entendo que a forma da frase deve ser mantida começando pelo pronome “eu”.	Optei por “minhas contribuições” porque a substantivação torna a frase mais fluida, sucinta e direta.	13. Caso próximo de (5) acima (exemplo com <i>my work</i>). Concordo com a observação.

(conclusão...)

Construtos/itens	Observações da Pesquisadora	Análise - Tradutor T1	Análise - Tradutor T2
Community			
15. <i>I am a member of a supportive work group.</i>	g) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * Eu participo de um grupo de trabalho solidário (fiquei em dúvida se fica melhor “eu participo” ou “eu faço parte”, precisaríamos ver gramaticalmente o que fica melhor)	Não vejo diferença de sentido.	15. As duas traduções de I am a member são adequadas. Não há uma forma mais ou menos correta gramaticalmente. Concordo com a sugestão.
<i>Fairness</i>	Neste caso, considerando a base teórica, mais adequado “Justiça”.		
20. <i>Opportunities are decided solely on merit.</i>	h) O que seria mais adequado e por quê? * “unicamente” ou “exclusivamente”? (justificativa gramatical e adequação ao português usual)	Concordo.	Escolha meramente estilística.
21. <i>There are effective appeal procedures available when I question the fairness of a decision.</i>	i) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa. (verificar gramaticalmente)	Concordo.	Concordo com a sugestão final.
22. <i>Management treats all employees fairly.</i>	j) Neste caso, acredito que a tradução do Tradutor T ₁ fica mais adequada visto que o “tratamento” acontece entre pessoas que ocupam cargos. (verificar gramaticalmente)	Concordo com a sugestão dada. Não há impedimento gramatical.	Usei gestão para manter o mesmo termo já utilizado acima. Gestão também pode ser utilizado em relação a pessoas/ cargos ocupados etc. (por exemplo, uma busca do Google com "a gestão encaminhou" disponibiliza mais de 8 mil resultados, também fiz o teste com outros verbos de ação). Trata-se, novamente, de uma escolha estilística/ contextual (como as pessoas na organização onde será aplicado o questionário se referem à direção?)
24. <i>It's not what you know but who you know that determines a career here.</i>	k) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * O que define uma carreira aqui não é o que você sabe, mas quem você conhece. (verificar gramaticalmente)	Concordo com a sugestão.	24. Nesse caso, a minha sugestão não parece adequada, pois altera o sentido do original. Prefiro o início com O que define uma carreira aqui, por isso concordo com a sugestão final.

A observação do Quadro 19 apresenta a análise dos Tradutores T₁ e T₂ para cada um dos 11 questionamentos realizados acerca das questões de número 1, 5, 6, 7, 10, 13, 15, 20, 21, 22 e 24. Concomitantemente, foi solicitado ao Tradutor T₃ a realização da tradução do instrumento original. Assim, a pesquisadora e o Tradutor T₃ de posse das três traduções (T₁, T₂ e T₃) e das análises realizadas pelos Tradutores T₁ e T₂, trabalharam com conjunto desenvolvendo nova análise de todos os construtos/itens para a possibilidade de desenvolvimento do Estágio II.

O Estágio II - Síntese das Traduções, diz respeito a Etapa em que realiza-se o processo de sintetizar os resultados das traduções, trabalhando a partir do questionário original, bem como das versões dos tradutores gerando uma síntese com uma tradução comum (BEATON et al., 2000). Para a presente pesquisa utilizaram-se, neste estágio, o instrumento original, as traduções dos Tradutores T₁, T₂ e T₃, as observações da pesquisadora e as análises dos Tradutores T₁ e T₂, sendo que todo este material foi analisado pelo Tradutor T₃ em conjunto com a pesquisadora durante quatro encontros. O Quadro 20 apresenta a tradução do Tradutor T₃, a análise do Tradutor T₃ em conjunto com a pesquisadora e a versão comum sintetizada.

Quadro 20 – Versão do Tradutor T₃, observações da pesquisadora, análise do Tradutor T₃ e Pesquisadora e versão comum

(continua...)

Construtos/ itens	Observações da Pesquisadora	Tradução Tradutor T ₃	Análise Tradutor T ₃ /Pesquisadora	Versão Comum
<i>Workload</i>				Carga de Trabalho
1. <i>I do not have time to do the work that must be done.</i>	a) No caso do verbo “must” o que fica mais adequado: deve ou precisa e por quê?	1. Eu não tenho tempo de fazer o trabalho que precisa ser feito.	1) Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito. Grosso modo, as construções “precisa ser feito” e “deve ser feito” são intercambiáveis, ou seja, as duas formas são bastante comuns no linguajar brasileiro. A intenção aqui é encontrar a colocação mais usual na comunidade linguística do português padrão brasileiro, ou seja, a forma mais natural que o grupo social utiliza.	1) Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.
2. <i>I work intensely for prolonged periods of time.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T2 que manteve a estrutura do pronome pessoal começando a frase por “eu”.	2. Eu trabalho intensamente por prolongados períodos de tempo.	2) Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo. A tradução do advérbio “intensely” poderia ser tanto “intensamente” quanto “de forma intensa” sem prejuízo ao significado.	2) Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo.
3. <i>I have so much work to do on the job that it takes me away from my personal interests.</i>	Tradução da Tradutora T2 mais adequada visto o objetivo do instrumento, pois trata-se aqui de “carga de trabalho”, ou seja, é este fator que está sendo avaliado e que procura-se identificar seu impacto.	3. Eu tenho tanto trabalho para fazer em meu emprego que isso me afasta de meus interesses pessoais.	3) Eu tenho tanto a fazer no trabalho que isso me afasta dos meus interesses pessoais.	3) Eu tenho tanto a fazer no trabalho que isso me afasta dos meus interesses pessoais.
4. <i>I have enough time to do what's important in my job.</i>	Ok	4. Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante em meu trabalho.	4) Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho.	4) Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho.

(continua...)

Construtos/ itens	Observações da Pesquisadora	Tradução Tradutor T₃	Análise Tradutor T₃/Pesquisadora	Versão Comum
5. <i>I leave my work behind when I go home at the end of the workday.</i>	b) O que seria mais adequado e por quê? * “meu trabalho” ou “minhas tarefas de trabalho”? * “vou para” ou “chego em”?	5. Eu deixo meu trabalho para trás quando eu vou para casa no fim do dia.	5) Eu deixo meu trabalho para trás quando eu vou para casa no fim do dia.	5) Eu deixo meu trabalho para trás quando eu vou para casa no fim do dia.
Control				Controle
6. <i>I have control over how I do my work.</i>	c) O que seria mais adequado e por quê? * “a forma” ou “como eu faço”? * “como eu faço” ou “realizo”?	6. Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.	6) Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.	6) Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.
7. <i>I can influence management to obtain the equipment and space I need for my work.</i>	d) Nos seguintes casos: * verbo “can”, de acordo com o dicionário Longmann “can” no sentido de “permissão” pode ser traduzido como “posso, pode” o que não seria o caso desta questão. “Can” pode ser traduzido como “consigo” no caso de “capacidades ou habilidades adquiridas”. Me parece que a tradução “consigo” é mais adequada, precisamos de uma explicação gramatical. *management: pode referir-se a gestão (da organização) ou gerência (diretores da organização), neste caso me parece mais adequado “gestão”. Como poderíamos justificar (considerando as questões gramaticais)?	7. Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.	7) Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.	7) Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.

(continua...)

Construtos/ itens	Observações da Pesquisadora	Tradução Tradutor T₃	Análise Tradutor T₃/Pesquisadora	Versão Comum
8. <i>I have professional autonomy/independence in my work.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T ₂ que manteve a estrutura da frase.	8. Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.	8) Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.	8) Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.
9. <i>I have influence in the decisions affecting my work.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T ₂ que manteve a estrutura da frase.	9. Eu tenho influência nas decisões que afetam meu trabalho.	9) Eu tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho.	9) Eu tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho.
Reward		Recompensa		Recompensa
10. <i>I receive recognition from others for my work.</i>	e) O que seria mais adequado e por quê? * “eu recebo” ou “eu tenho”? (justificativa gramatical e adequação ao português usual)	10. Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	10) Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	10) Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.
11. <i>My work is appreciated.</i>	Neste caso me parece mais adequado o termo “valorizado”.	11. Meu trabalho é apreciado.	11) O meu trabalho é valorizado.	11) O meu trabalho é valorizado.
12. <i>My efforts usually go unnoticed.</i>	Ok	12. Meus esforços geralmente não são notados.	12) Meus esforços geralmente não são notados.	12) Meus esforços geralmente não são notados.
13. <i>I do not get recognized for all the things I contribute.</i>	f) Fiquei em dúvida sobre a melhor tradução. Entendo que a forma da frase deve ser mantida começando pelo pronome “eu”.	13. Eu não sou reconhecido por todas as coisas com as quais eu contribuo.	13) Eu não sou reconhecido por todas as coisas com as quais eu contribuo.	13) Eu não sou reconhecido por todas as coisas com as quais eu contribuo.
Community		Comunidade		Comunidade
14. <i>People trust one another to fulfill their roles.</i>	Ok	14. As pessoas confiam umas nas outras para desempenhar seus papéis.	14) As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.	14) As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.

(continua...)

Construtos/ itens	Observações da Pesquisadora	Tradução Tradutor T₃	Análise Tradutor T₃/Pesquisadora	Versão Comum
15. <i>I am a member of a supportive work group.</i>	g) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * Eu participo de um grupo de trabalho solidário (fiquei em dúvida se fica melhor “eu participo” ou “eu faço parte”, precisaríamos ver gramaticalmente o que fica melhor).	15. Eu sou membro de um grupo de trabalho apoiador.	15) Eu sou membro de um grupo de trabalho solidário.	15) Eu sou membro de um grupo de trabalho solidário.
16. <i>Members of my work group cooperate with one another.</i>	Ok	16. Os membros de meu grupo de trabalho cooperam uns com os outros.	16) Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.	16) Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.
17. <i>Members of my work group communicate openly.</i>	Ok	17. Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente.	17) Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente.	17) Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente.
18. <i>I don't feel close to my colleagues.</i>	Ok	18. Eu não me sinto próximo dos meus colegas.	18) Eu não me sinto próximo dos meus colegas.	18) Eu não me sinto próximo dos meus colegas.
Fairness		Justiça		Justiça
19. <i>Resources are allocated fairly here.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T2 que manteve a estrutura da frase.	19. Os recursos são alocados/distribuídos de maneira justa aqui.	19) Os recursos são alocados de forma justa aqui.	19) Os recursos são alocados de forma justa aqui.
20. <i>Opportunities are decided solely on merit.</i>	h) O que seria mais adequado e por quê? * “unicamente” ou “exclusivamente”? (justificativa gramatical e adequação ao português usual)	20. Oportunidades são decididas unicamente por mérito.	20) As oportunidades são decididas unicamente por mérito.	20) As oportunidades são decididas exclusivamente com base em mérito.
21. <i>There are effective appeal procedures available when I question the fairness of a decision.</i>	i) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa. (verificar gramaticalmente)	21. Há efetivos procedimentos de solicitação disponíveis quando eu questiono a legitimidade de uma decisão.	21) Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa.	21) Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa.

(conclusão...)

Construtos/ itens	Observações da Pesquisadora	Tradução Tradutor T₃	Análise Tradutor T₃/Pesquisadora	Versão Comum
22. <i>Management treats all employees fairly.</i>	Neste caso, acredito que a tradução do Tradutor T ₁ fica mais adequada visto que o “tratamento” acontece entre pessoas que ocupam cargos. (verificar gramaticalmente)	22. A administração trata a todos os empregados de modo justo.	22) A gestão trata a todos os empregados de forma justa.	22) A gestão trata a todos os empregados de forma justa.
23. <i>Favoritism determines how decisions are made at work.</i>	Ok	23. O favoritismo determina como decisões são tomadas no trabalho.	23) O favoritismo determina como decisões são tomadas no trabalho.	23) O favoritismo determina como decisões são tomadas no trabalho.
24. <i>It's not what you know but who you know that determines a career here.</i>	k) Neste caso, ficaria adequada a seguinte construção: * O que define uma carreira aqui não é o que você sabe, mas quem você conhece. (verificar gramaticalmente)	24. Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui.	24) Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui.	24) Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui.
Values		Valores		Valores
25. <i>My values and the Organization's values are alike.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção do Tradutor T ₁ que manteve a estrutura da frase.	25. Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.	25) Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.	25) Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.
26. <i>The Organization's goals influence my day to day work activities.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção da Tradutora T ₂ que manteve a estrutura da frase.	26. Os objetivos da organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho.	26) Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades de trabalho do dia a dia.	26) Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades de trabalho do dia a dia.
27. <i>My personal career goals are consistent with the Organization's stated goals.</i>	Ok	27. Os objetivos da minha carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela empresa.	27) Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização.	27) Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização.
28. <i>The Organization is committed to quality.</i>	Neste caso, como se trata da validação de um instrumento, fica mais adequado a construção do Tradutor T ₁ que manteve a estrutura da frase.	28. A organização é comprometida com a qualidade.	28) A organização é comprometida com a qualidade.	28) A organização é comprometida com a qualidade.

De acordo com o Quadro 20, verifica-se que todas as 28 questões do instrumento *AWS* foram analisadas pelo Tradutor T₃ e pela pesquisadora resultando em uma versão comum para cada para cada construto/item do instrumento:

– Item 1 – identificou-se que as duas formas “precisa ser feito” e “deve ser feito” são intercambiáveis, ou seja, as duas formas são bastante comuns no linguajar brasileiro, buscando-se uma forma mais “natural” que o grupo social utiliza. Definiu-se pela versão comum “Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito”;

– Item 2 – quanto a tradução do advérbio “*intensely*” poderia ser tanto “intensamente” quanto “de forma intensa” sem prejuízo ao significado, optando-se por “intensamente”. Definiu-se pela versão comum “Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo”;

– Item 3 – definiu-se pela versão comum “Eu tenho tanto a fazer no trabalho que isso me afasta dos meus interesses pessoais”;

– Item 4 – definiu-se pela versão comum “Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho”;

– Item 5 – definiu-se pela versão comum “Eu deixo meu trabalho para trás quando eu vou para casa no fim do dia”;

– Item 6 – definiu-se pela versão comum “Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho”;

– Item 7 – definiu-se pela versão comum “Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho”;

– Item 8 – definiu-se pela versão comum “Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho”;

– Item 9 – definiu-se pela versão comum “Eu tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho”;

– Item 10 – definiu-se pela versão comum “Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho”;

– Item 11 – definiu-se pela versão comum “O meu trabalho é valorizado”;

– Item 12 – definiu-se pela versão comum “Meus esforços geralmente não são notados”;

– Item 13 – definiu-se pela versão comum “Eu não sou reconhecido por todas as coisas com as quais eu contribuo”;

- Item 14 – definiu-se pela versão comum “As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções”;
- Item 15 – definiu-se pela versão comum “Eu sou membro de um grupo de trabalho solidário”;
- Item 16 – Definiu-se pela versão comum “Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros”;
- Item 17 – Definiu-se pela versão comum “Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente”;
- Item 18 – Definiu-se pela versão comum “Eu não me sinto próximo dos meus colegas”;
- Item 19 – Definiu-se pela versão comum “Os recursos são alocados de forma justa aqui”;
- Item 20 – Definiu-se pela versão comum “As oportunidades são decididas unicamente por mérito”;
- Item 21 – Definiu-se pela versão comum “Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa”;
- Item 22 – Definiu-se pela versão comum “A gestão trata a todos os empregados de forma justa”;
- Item 23 – Definiu-se pela versão comum “O favoritismo determina como decisões são tomadas no trabalho”;
- Item 24 – Definiu-se pela versão comum “Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui”;
- Item 25 – Definiu-se pela versão comum “Os meus valores e os valores da organização são semelhantes”;
- Item 26 – Definiu-se pela versão comum “Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades de trabalho do dia a dia”;
- Item 27 – Definiu-se pela versão comum “Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização”; e
- Item 28 – Definiu-se pela versão comum “A organização é comprometida com a qualidade”.

Considerando os construtos, após análise do Tradutor T₃ conjuntamente com a pesquisadora ficaram assim definidos para serem inclusos na versão comum: carga de

trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. Ao finalizar-se a síntese das traduções, passa-se ao próximo estágio relativo à tradução reversa.

O Estágio III – Retradução (*backtranslation*), diz respeito a tradução reversa partindo da tradução síntese do questionário traduzindo-o da língua de destino (português brasileiro) para a língua original (inglês americano). Beaton et al. (2000) advertem que a retradução é apenas uma forma de checagem da validade, orientando-se que neste estágio deve haver, também, dois tradutores que irão transladar o questionário para a língua original, devendo ser produzidas por duas pessoas com o idioma de origem, no caso desta tese o inglês americano, como língua materna sendo que Guillemin; Bombardier e Beaton (1993) reforçam a necessidade dos tradutores que irão realizar a retradução terem como língua-mãe a original do instrumento o que favorece a qualidade do trabalho.

As retraduições foram realizadas por dois Tradutores BT₁ e BT₂, sendo que o primeiro possui formação em área diversa do presente trabalho e o segundo possui formação na área de gestão. Seguem currículos:

a) Retradutor 1 (BT₁): formação acadêmica em *Photography and Art* pela *Benoni Technical College - 2002 (Photography and Art)*; qualificações Adicionais - *T.E.F.L training course, London City University 2004*; Empresas atendidas/Experiência - *Instil Corporate English- English teacher/instructor since 2005. Assistance in translation and proof reading. British House - Teacher since 2006. Proof reading of translations. Recently joined BLS (Business Language Specialist) as a teacher. A number of private translations for university students handing in their dissertations. Áreas de Tradução: Business, Geography, Art, General culture and world eve.*

b) Retradutor 2 (BT₂): formação acadêmica/titulação - *Southern Methodist University* – Bacharel em Ciências Humanas, *University of Dallas* – Mestre em Administração de Empresas; Empresas atendidas - Gerdau, Tramontina, Terex, Sicredi, Corsan, Petropar, Petrobras, Carrier, Nike, Grendene, Salton, Taurus, Noma, Caixa Econômica, Ecofrotas, Kepler-Weber.

Além dos retradutores BT₁ e BT₂ contou-se com a análise posterior realizada pelo Tradutor T₃ juntamente com a pesquisadora.

O Quadro 21 apresenta o questionário original, a versão comum obtida no estágio anterior, as retraduições dos tradutores BT₁ e BT₂ e a análise realizada pelo Tradutor T₃ em conjunto com a pesquisadora.

Quadro 21 – Instrumento original, versão comum, retraduições BT₁ e BT₂ e análise

(continua...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT ₁ (área diversa)	Tradutor BT ₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
Workload	Carga de Trabalho	Workload	Workload	Workload
1. <i>I do not have time to do the work that must be done.</i>	1) Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.	1) <i>I don't have enough time to do all the work that needs to be done.</i>	1) <i>I don't have time to do the work that needs to be done.</i>	As duas traduções estão coerentes com o original em português. Grosso modo, as expressões “ <i>must be done</i> ” e “ <i>needs to be done</i> ” são sinônimas, sem prejuízo no significado ou na intenção comunicativa.
2. <i>I work intensely for prolonged periods of time.</i>	2) Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo.	2) <i>I work intensely for extended periods of time.</i>	2) <i>I work intensely for long periods of time.</i>	Conjecturamos que a expressão “ <i>prolonged</i> ” possivelmente seja mais rebuscada na língua inglesa e que as expressões “ <i>extended</i> ” e “ <i>long</i> ” sejam mais usuais ou coloquiais, por isso, tendo sido as escolhas dos nativos. No entanto, não há prejuízo para o entendimento.
3. <i>I have so much work to do on the job that it takes me away from my personal interests.</i>	3) Eu tenho tanto a fazer no trabalho que isso me afasta dos meus interesses pessoais.	3) <i>I have so much work to do that it keeps me away from my personal interests.</i>	3) <i>I have so much to do at work that it keeps me from my personal interests.</i>	Consideramos que a escolha da expressão “ <i>keeps me away</i> ” seja mais fidedigna ao verbo “afastar”. Um dos nativos utilizou “ <i>keeps me from</i> ”, sem a partícula “ <i>away</i> ”. Não sabemos se esse nativo usa essa construção em sua fala habitual ou se foi um ato falho, ou seja, se ele esqueceu de escrever a preposição “ <i>away</i> ”. Entretanto, de acordo com o <i>Longman Dictionary of Advanced English</i> , a construção “ <i>keep from</i> ” é também usual. “Vocês acreditam que as expressões “ <i>keeps me away</i> ” e “ <i>keeps me from</i> ” são intercambiáveis com “ <i>takes me away</i> ” no context da questão sem prejuízo ao significado?”

(continua...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT₁ (área diversa)	Tradutor BT₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
4. <i>I have enough time to do what's important in my job.</i>	4) Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho.	4) <i>I have enough time to do what is important in my work.</i>	4) <i>I have enough time to do what is important at my job.</i>	Consideramos que as expressões “ <i>in my work</i> ” e “ <i>at my job</i> ” sejam intercambiáveis e não apresentam discrepâncias significativas no entendimento.
5. <i>I leave my work behind when I go home at the end of the work day.</i>	5) Eu deixo meu trabalho para trás quando eu vou para casa no fim do dia.	5) <i>I don't take work home with me at the end of the day.</i>	5) <i>I leave my work behind when I go home at the end of the day.</i>	Devido à nossa versão em português “no fim do dia”, os nativos chegaram à expressão “ <i>at the end of the day</i> ”. Contudo, referimo-nos ao “fim do dia” em nossa versão em português para evitar a repetição da palavra “trabalho”.
Control	Controle	Control	Control	Control
6. <i>I have control over how I do my work.</i>	6) Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.	6) <i>I have control over the way I perform my duties.</i>	6) <i>I have control over how I do my job.</i>	Grosso modo, as expressões “ <i>perform my duties</i> ” e “ <i>do my job</i> ” podem ser consideradas sinônimas. <i>Job noun [countable] the regular paid work that you do for an employer: a full-time job John got a job in a car factory. work noun [uncountable] activities that you are paid for doing – used either when you work for an employer or when you work in your own business: I started work when I was 18. He graduated from college last year and is still looking for work.</i> Verificar a possibilidade de traduzir como “Eu tenho controle sobre como faço minhas tarefas”.
7. <i>I can influence management to obtain the equipment and space I need for my work.</i>	7) Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.	7) <i>I am able to influence management to obtain the equipment and space I need for my work.</i>	7) <i>I can influence management to obtain the equipment and space I need for my job.</i>	Consideramos que as expressões “ <i>I am able to</i> ” e “ <i>I can</i> ” sejam sinônimas. Os tradutores optaram por “ <i>for my work</i> ” e “ <i>for my job</i> ” respectivamente, o que novamente não afeta o significado.

(continua...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT₁ (área diversa)	Tradutor BT₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
8. <i>I have professional autonomy / independence in my work.</i>	8) Eu tenho autonomia/ independência profissional no meu trabalho.	8) <i>I enjoy autonomy / professional independence in my work.</i>	8) <i>I have professional autonomy / independence at my job.</i>	Um dos tradutores optou pela expressão “ <i>I enjoy</i> ” no sentido de “usufruir” ou “gozar” de um benefício. O outro, utilizou o verbo “ <i>have</i> ”, no sentido de “ter ou possuir” um benefício. Contudo, são expressões sinônimas. Cada um utilizou “ <i>in my work</i> ” e “ <i>at my job</i> ” como tradução de “no meu trabalho” e consideramos que as duas expressões sejam intercambiáveis.
9. <i>I have influence in the decisions affecting my work.</i>	9) Eu tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho.	9) <i>I have influence on decisions that affect my work.</i>	9) <i>I can influence decisions that affect my job.</i>	Um dos tradutores optou por “ <i>I have influence</i> ” e o outro por “ <i>I can influence</i> ” para a expressão “eu tenho influência” e ambos foram bem-sucedidos na interpretação da expressão.
Reward	Recompensa	Reward	Reward	Reward
10. <i>I receive recognition from others for my work.</i>	10) Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	10) <i>I enjoy recognition from others as a result of my work.</i>	10) <i>I receive recognition from others for my work.</i>	Um deles utilizou a expressão “ <i>I enjoy recognition</i> ” e o outro “ <i>I receive cognition</i> ” para a expressão em português “eu recebo reconhecimento”. Consideramos que ambas as traduções são aceitáveis. Um tradutor optou por “ <i>as a result of my work</i> ” e o outro “ <i>for my work</i> ”, não interferindo no significado original.
11. <i>My work is appreciated.</i>	11) O meu trabalho é valorizado.	11) <i>My work is appreciated.</i>	11) <i>My work is appreciated.</i>	Os tradutores chegaram às mesmas definições em inglês para a expressão original. Não pareceu ter havido dificuldades nessa interpretação.

(continua...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT ₁ (área diversa)	Tradutor BT ₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
<i>12. My efforts usually go unnoticed.</i>	12) Meus esforços geralmente não são notados.	<i>12) My effort usually goes unnoticed.</i>	<i>11) My efforts are usually noted.</i>	O primeiro tradutor chegou ao significado da expressão em português. O segundo pareceu não ter entendido a expressão “não são notados” ou a negação da expressão e traduziu como “ <i>are usually noted</i> ”, ou seja, o oposto da expressão original. Conforme o <i>Longman Advanced Dictionary</i> , o substantivo “ <i>effort</i> ” pode ser contável ou incontável. O primeiro tradutor o utilizou no singular, enquanto o segundo o utilizou no plural.
<i>13. I do not get recognized for all the things I contribute.</i>	13) Eu não sou reconhecido por todas as coisas com as quais eu contribuo.	<i>13) Not all of my contributions are recognized.</i>	<i>13) I am not recognized for all the things that I contribute.</i>	O primeiro tradutor preferiu utilizar a voz passiva na expressão “ <i>Not all my contributions are recognized</i> ”. O segundo, utilizou o sujeito “ <i>I</i> ” no início da oração. O verbo “ <i>get</i> ” em inglês pode ser traduzido como “ficar” ou “receber”. Como a questão original em inglês era “ <i>I do not get recognized</i> ”, ou seja, houve o uso do particípio do verbo, optamos em português por “Eu não sou reconhecido”. Entretanto, se tivéssemos utilizado a tradução “Eu não recebo reconhecimento”, também estaria dentro do campo semântico da expressão original.

(continua...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT ₁ (área diversa)	Tradutor BT ₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
Community	Comunidade	Community	Community	Community
14. <i>People trust one another to fulfill their roles.</i>	14) As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.	14) <i>People trust each other to fulfill their work duties.</i>	14) <i>People believe in one another to fulfill their roles.</i>	Na versão em português, optamos pelo verbo “confiam”. Para esse verbo, os tradutores optaram por “ <i>trust</i> ” e “ <i>believe</i> ” respectivamente. Consideramos que ambas são traduções aceitáveis, embora a tradução mais literal de “confiar” seja “ <i>trust</i> ”. O primeiro tradutor optou por “ <i>workduties</i> ” e o segundo por “roles” para a expressão em português “funções”.
15. <i>I am a member of a supportive work group.</i>	15) Eu sou membro de um grupo de trabalho solidário.	15) <i>I am a member of a solid work group</i>	15) <i>I am the member of a work group that shows solidarity.</i>	Acreditamos que o primeiro tradutor não tenha entendido o significado da expressão “solidário” e a traduziu como “ <i>solid</i> ”.
16. <i>Members of my work group cooperate with one another.</i>	16) Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.	16) <i>The members of my group cooperate with each other.</i>	16) <i>The members of my group cooperate with each other.</i>	Os tradutores chegaram às mesmas definições em inglês para a expressão original. Não pareceu ter havido dificuldades nessa interpretação.
17. <i>Members of my work group communicate openly.</i>	17) Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente.	17) <i>The members of my work group communicate openly.</i>	17) <i>The members of my group communicate with one another openly.</i>	O segundo tradutor utilizou a expressão indicativa de reciprocidade “ <i>withoneanother</i> ”, enquanto que o primeiro a suprimiu, dado que poderia já estar compreensível no contexto. No geral, as duas traduções foram similares.
18. <i>I don't feel close to my colleagues.</i>	18) Eu não me sinto próximo dos meus colegas.	18) <i>I don't have a close relationship with my work colleagues.</i>	18) <i>I don't feel close to my colleagues.</i>	O primeiro tradutor utilizou a palavra “ <i>relationship</i> ”, ou seja, uma palavra adicional e pessoal em sua tradução, visto que no original não havia a palavra “relacionamento”. Já o segundo tradutor se ateu à versão original e fez uma tradução quase literal da expressão.

(continua...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT₁ (área diversa)	Tradutor BT₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
<i>Fairness</i>	Justiça	<i>Fairness</i>	<i>Fairness</i>	<i>Fairness</i>
19. <i>Resources are allocated fairly here.</i>	19) Os recursos são alocados de forma justa aqui.	19) <i>Resources are fairly allocated here.</i>	19) <i>The resources are allocated fairly here.</i>	A variação aqui foi na posição do advérbio “ <i>fairly</i> ”, o que não causa prejuízo ao entendimento do enunciado.
20. <i>Opportunities are decided solely on merit.</i>	20) As oportunidades são decididas exclusivamente com base em mérito.	20) <i>Opportunities are offered based exclusively on merit.</i>	20) <i>Opportunities are decided exclusively based on merit.</i>	O segundo tradutor se ateu ao verbo original em português “decididas” e chegou a “ <i>decided</i> ”. O tradutor 1 optou por “ <i>offered</i> ”.
21. <i>There are effective appeal procedures available when I question the fairness of a decision.</i>	21) Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa.	20) <i>There are effective procedures available when I question if a decision was fair.</i>	20) <i>There are effective procedures available when I question whether or not a decision was fair.</i>	As duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original, variando apenas pelo uso das expressões “ <i>if</i> ” e “ <i>whether or not</i> ”. Geralmente, o “ <i>if</i> ” é o “se” de condição e o “ <i>whether</i> ” é o “se” de opção.
22. <i>Management treats all employees fairly.</i>	22) A gestão trata a todos os empregados de forma justa.	22) <i>Management treats all employees fairly.</i>	22) <i>Management treats all employees fairly.</i>	As duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original.
23. <i>Favoritism determines how decisions are made at work.</i>	23) O favoritismo determina como decisões são tomadas no trabalho.	23) <i>Favoritism dictates how decisions are made at work.</i>	23) <i>Favoritism determined how decisions are made at work.</i>	O primeiro tradutor optou pela expressão “ <i>dictates</i> ” enquanto o segundo usou a expressão “ <i>determined</i> ”, sendo que esta última é adequada à questão original, induzida pela forma do verbo “determina” em português.
24. <i>It's not what you know but who you know that determines a career here.</i>	24) Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui.	24) <i>It's not about what you know but who you know that determines your career here.</i>	24) <i>It is not what you know but who you know that determines your career here.</i>	As duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original.
<i>Values</i>	Valores	<i>Values</i>	<i>Values</i>	<i>Values</i>
25. <i>My values and the Organization's values are alike.</i>	25) Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.	25) <i>I share similar values with the organization.</i>	25) <i>My values and the values of the company are similar.</i>	O primeiro tradutor optou pelo pronome “ <i>I</i> ” no início do enunciado, enquanto que o segundo se ateu à construção do original em português

(conclusão...)

Instrumento Original	Instrumento Traduzido	Tradutor BT₁ (área diversa)	Tradutor BT₂ (área gestão)	Análise Tradutor T3/Pesquisadora
26. <i>The Organization's goals influence my day to day work activities.</i>	26) Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades de trabalho do dia a dia.	26) <i>The organization's objectives influence my daily work routine.</i>	26) <i>The objectives of the Organization influence my day-to-day work activities.</i>	As duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original, variando apenas na construção possessiva “ <i>organization's objectives</i> ” e “ <i>objectives of the organization</i> ” e nos vocábulos “ <i>daily</i> ” e “ <i>day-to-day</i> ”.
27. <i>My personal career goals are consistent with the Organization's stated goals.</i>	27) Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização.	27) <i>My personal career goals are coherent in terms of the organization's stated objectives.</i>	27) <i>My personal career objectives are coherent with the objectives stated by my organization.</i>	As duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original, variando apenas pelo uso das palavras “ <i>goals</i> ” e “ <i>objectives</i> ” e pela construção passiva “ <i>stated by my organization</i> ”.
28. <i>The Organization is committed to quality.</i>	28) A organização é comprometida com a qualidade.	28) <i>The organization is committed to quality.</i>	28) <i>The organization is committed to quality.</i>	As duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original.

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados apresentados no Quadro 21 demonstram, como aspecto essencial, a análise das retraduições realizadas pelos Tradutores BT₁ e BT₂, sintetizadas como segue:

- Item 1: identificadas as duas traduções como condizentes com a original, não havendo prejuízo de significado por ter aparecido as duas expressões “*must be done*” e “*needs to be done*” visto que são sinônimas;
- Item 2: entendimento de que as expressões “*extended*” e “*long*” são mais usuais ou coloquiais diferente da expressão “*prolonged*”;
- Item 3: consideração de que a expressão “*keeps me away*” é mais fidedigna ao verbo “afastar”;
- Item 4: consideração de que as expressões “*in my work*” e “*at my job*” sejam intercambiáveis e não apresentam discrepâncias significativas no entendimento;
- Item 5: considerando a versão em português “no fim do dia”, os nativos chegaram à expressão “*at the end of the day*”, no entanto, optou-se por usar “no fim do dia” para evitar a repetição da palavra “trabalho”;
- Item 6: as expressões “*perform my duties*” e “*do my job*” podem ser consideradas sinônimas;
- Item 7: consideração de que as expressões “*I am able to*” e “*I can*” sejam sinônimas. Os tradutores optaram por “*for my work*” e “*for my job*” respectivamente, o que novamente não afeta o significado;
- Item 8: verificação da opção pela expressão “*I enjoy*” no sentido de “usufruir” ou “gozar” de um benefício por um dos Tradutores e o outro utilizou o verbo “*have*”, no sentido de “ter ou possuir” um benefício, sendo expressões sinônimas. Utilizaram-se, também, as expressões “*in my work*” e “*at my job*” como tradução de “no meu trabalho”, considerando-se são expressões intercambiáveis;
- Item 9: os tradutores optaram por “*I have influence*” e por “*I can influence*” para a expressão “eu tenho influência” considerando-se expressões adequadas;
- Item 10: os Tradutores utilizaram as expressões “*I enjoy recognition*” e “*I receive recognition*” para a expressão em português “eu recebo reconhecimento”, considerando-se aceitáveis. Utilizaram-se, ainda, as expressões “*as a result of my work*” e “*for my work*”, não interferindo no significado original;
- Item 11: houve retradução igual para os dois Tradutores BT₁ e BT₂;

- Item 12: houve divergência entre os Tradutores, no entanto, o Tradutor BT₂ utilizou uma tradução contrária ao significado da tradução original usando a expressão “*are usually noted*”;
- Item 13: houve a utilização da voz passiva na expressão “*Not all my contributions are recognized*” pelo Tradutor BT₁ e o Tradutor BT₂ utilizou o sujeito “*I*” no início da oração. O verbo “*get*” em inglês pode ser traduzido como “ficar” ou “receber”. Como a questão original em inglês era “*I do not get recognized*”, ou seja, houve o uso do particípio do verbo, optou-se em português por “Eu não sou reconhecido”;
- Item 14: os tradutores optaram por “*trust*” e “*believe*” respectivamente, considerando-se que ambas são traduções aceitáveis. Houve, também, a utilização “*work duties*” e “*roles*” para a expressão em português “funções” considerando-se as traduções aceitáveis;
- Item 15: acredita-se que a retradução deste item esteja adequada;
- Item 16: os Tradutores chegaram às mesmas definições em inglês para a expressão original;
- Item 17: as duas traduções foram similares indicando a adequação da tradução;
- Item 18: as traduções atestam a adequação da tradução, no entanto, o Tradutor BT₁ utilizou a “*relationship*” como uma palavra adicional ;
- Item 19: houve variação na posição do advérbio “*fairly*”, o que não causa prejuízo ao entendimento do enunciado;
- Item 20: os Tradutores utilizaram expressões diferentes para a “decididas” usando as expressões “*decided*” e “*offered*”;
- Item 21: as duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original;
- Item 22: as duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original;
- Item 23: ocorreu a opção pela expressão “*dictates*” por um dos Tradutores, enquanto o outro usou a expressão “*determined*”, sendo que esta última é adequada à questão original;
- Item 24: as duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original;
- Item 25: o tradutor BT₁ optou pelo pronome “*I*” no início do enunciado, enquanto que o segundo se ateu à construção do original em português;

– Item 26: as duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original, variando apenas na construção possessiva “*organization’ subjectives*” e “*objectives of the organization*” e nos vocábulos “*daily*” e “*day-to-day*”;

– Item 27: as duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original, variando apenas pelo uso das palavras “*goals*” e “*objectives*” e pela construção passiva “*stated by my organization*”; e

– Item 28: as duas traduções estão semelhantes e coerentes com o enunciado original.

Ao final do processo de retradução realizado pelos Tradutores BT₁ e BT₂ e analisados pelo Tradutor T₃, os 28 itens do instrumento *Areas of Worklife Scalce – AWS* mantiveram a versão comum da tradução realizada da língua original (inglês americano) para a língua destino (português brasileiro). Seguindo-se o processo de tradução e adaptação transcultural, passou-se para a avaliação do comitê de especialistas.

O Estágio IV – Revisão pelo comitê de especialistas, contou com a participação de especialistas em método de pesquisa, profissionais da área de gestão de pessoas e comportamento humano e profissionais de línguas. Este comitê teve o papel de consolidar todas as versões do questionário e desenvolver o que seria considerado a versão pré-final do questionário para o teste de campo, analisando todas as versões traduzidas e buscando um consenso sobre qualquer discrepância. O comitê de especialistas foi composto por:

a) Especialista 1 (E₁): graduado em matemática pela Faculdade Imaculada Conceição (1988), mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria (1994) e doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2001). Tem experiência na área de: - Estatística: com ênfase em Métodos Quantitativos e Análise Multivariada; - Administração, com ênfase em Inovação Tecnológica, Comportamento organizacional e Doenças Comportamentais. - Administração Pública: com ênfase em Gestão Pública;

b) Especialista 2 (E₂): graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (1992), mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2000) e doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia (2008). Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Comportamento Organizacional, atuando principalmente nos seguintes temas: comprometimento, clima organizacional, mudança organizacional e motivação;

d) Especialista 3 (E₃): graduado em Letras - Português/Inglês e Respectivas Literaturas pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2008), mestre em Letras pela Universidade de Santa Cruz do

Sul (2008), doutorando em Letras Universidade de Santa Cruz do Sul. Tem experiência em Línguas Inglesa, Espanhola, Francesa, Italiana, Alemã e Portuguesa, diretor e coordenador pedagógico do FISK - Centro de Ensino em Cachoeira do Sul – RS;

c) Especialista 4 (E₄): graduada em Administração pela Faculdade Metodista de Santa Maria (FAMES), especialista (MBA) em Gestão de Negócios e em Educação Infantil pela UNIFRA, mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), doutora em em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Tem experiência em gestão de pessoas, comportamento organizacional, atividades de liderança, trabalho em equipe, docência e grupos de pesquisa;

d) Especialista 5 (E₅): graduada em Administração pelo Centro Universitário Franciscano - UNIFRA (2014), mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (2017), doutoranda em Administração na linha de Pesquisa Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria - UFSM. Atua como pesquisadora no Grupo de Pesquisa Comportamento, Estresse e Trabalho - GPCET/UFSM.

Encaminhou-se ao comitê de especialistas, antecipadamente, um documento contendo a identificação do projeto e as informações do instrumento *AWS* divididas em duas etapas de análise. Na identificação do projeto constaram os dados da presente tese incluindo o título, tema, problema, objetivo geral, objetivos específicos, dados de identificação dos autores da pesquisa, dados de identificação dos componentes do comitê de especialistas e o roteiro de ações do comitê de especialistas com identificação do papel do comitê e atuação do mesmo. Na etapa 1 da análise intitulada “tradução do instrumento de pesquisa”, enviou-se o instrumento *AWS* onde constavam as instruções para o preenchimento do instrumento, a escala e as 28 questões considerando a versão do instrumento original, a versão dos Tradutores T₁, T₂ e T₃ e a versão comum. Na etapa 2 da análise intitulada “retradução do instrumento de pesquisa”, constaram os 28 itens da escala do instrumento original e da versão comum traduzida seguida das duas retraduições realizadas pelos Tradutores BT₁ e BT₂.

Para a etapa 1 da análise, onde constavam o título, o enunciado, a escala e os 28 itens do instrumento, o comitê de especialistas desenvolveu sua discussão no sentido de obter equivalência em quatro áreas: 1) equivalência semântica - é a equivalência no significado das palavras, e a sua realização prevê problemas de vocabulário e gramática; 2) equivalência idiomática - uma vez que idiomas e coloquialismos raramente são traduzíveis, expressões equivalentes devem ser encontradas ou itens devem ser substituídos; 3) equivalência experiencial ou cultural - as situações evocadas ou retratadas na versão original devem

corresponder ao contexto cultural alvo. Isso pode resultar na modificação de um item; e 4) equivalência conceitual referindo-se à validade do conceito explorado e aos eventos experimentados pelas pessoas na cultura alvo, uma vez que os itens podem ser equivalentes em significado semântico, mas não conceitualmente equivalentes (GUILLEMIN; BOMBARDIER e BEATON, 1993).

Importante ressaltar, que os especialistas desenvolveram suas análises com base na versão comum oriunda das traduções, utilizando-se a versão do instrumento original e as versões dos Tradutores T1, T2 e T3 como apoio para a tomada de decisão. O Quadro 22 apresenta a versão definida pelos especialistas para o título, enunciado e escala do instrumento.

Quadro 22 – Tradução do título, enunciado e escala do instrumento

Elemento	Versão Original	Tradução
Título	<i>Areas of Worklife Survey</i>	Pesquisa Áreas da Vida Profissional
Enunciado	<i>Please use the following rating scale to indicate the extent to which you agree with the following statements. Please circle the number corresponding to your answer.</i>	Utilize a escala de classificação a seguir para indicar o quanto você concorda com as seguintes afirmações. Por favor marque o número correspondente à sua resposta
Escala	<i>Strongly disagree</i> <i>Disagree</i> <i>Hard to decide</i> <i>Agree</i> <i>Strongly agree</i>	Discordo totalmente Discordo Não concordo nem discordo Concordo Concordo totalmente

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o Quadro 22, em relação à tradução do título não houve divergência entre os especialistas. Na tradução do enunciado optou-se por utilizar a palavra “marque” na tradução da palavra “circle”, decisão esta considerando uma adequação aos enunciados dos instrumentos normalmente utilizados no Brasil, buscando-se a equivalência conceitual, ou seja, a validade do conceito explorado pelas pessoas na cultura alvo. A tradução da escala, da mesma forma que o enunciado, levando em conta a equivalência conceitual, traduziu o item “hard to decide” como “não concordo nem discordo” utilizado usualmente no contexto dos instrumentos brasileiros.

A análise realizada pelo comitê de especialistas na Etapa 1 “tradução do instrumento de pesquisa” em relação aos itens do *AWS* é apresentada no Quadro 23. Neste ponto ressalta-se que serão apresentados três itens de cada construto visto o contrato com a empresa *Mind Garden Inc.* que determina a impossibilidade de apresentação integral do instrumento final traduzido.

Quadro 23 – Análise dos itens do instrumento

Instrumento original	Versão comum após traduções	Equivalência semântica	Equivalência idiomática	Equivalência experiencial	Equivalência conceitual
Workload	Carga de trabalho	✓	✓	✓	✓
1) <i>I do not have time to do the work that must be done.</i>	1) Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.	✓	✓	✓	✓
2) <i>I work intensely for prolonged periods of time.</i>	2) Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo.	✓	✓	✓	✓
3) <i>I have so much work to do on the job that it takes me away from my personal interests.</i>	3) Eu tenho tanto a fazer no trabalho que isso me afasta dos meus interesses pessoais.	✓	✓	x	x
Control	Controle	✓	✓	✓	✓
6) <i>I have control over how I do my work.</i>	6) Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
7) <i>I can influence management to obtain the equipment and space I need for my work.</i>	7) Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
8) <i>I have professional autonomy /independence in my work.</i>	8) Eu tenho autonomia/ independência profissional no meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
Reward	Recompensa	✓	✓	✓	✓
10) <i>I receive recognition from others for my work.</i>	10) Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
11) <i>My work is appreciated.</i>	11) O meu trabalho é valorizado.	✓	✓	✓	✓
12) <i>My efforts usually go unnoticed.</i>	12) Meus esforços geralmente não são notados.	✓	✓	✓	✓
Community	Comunidade	✓	✓	✓	✓
14) <i>People trust one another to fulfill their roles.</i>	14) As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.	✓	✓	✓	✓
15) <i>I am a member of a supportive work group.</i>	15) <u>Eu sou membro de um grupo de trabalho solidário.</u>	✓	✓	x	x
16) <i>Members of my work group cooperate with one another.</i>	16) Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.	✓	✓	✓	✓
Fairness	Justiça	✓	✓	✓	✓
19) <i>Resources are allocated fairly here.</i>	19) Os recursos são <u>alocados</u> de forma justa aqui.	✓	✓	x	✓
20) <i>Opportunities are decided solely on merit.</i>	20) As oportunidades são decididas exclusivamente com base em mérito.	✓	x	✓	✓
22) <i>Management treats all employees fairly.</i>	22) <u>A gestão</u> trata a todos os empregados de forma justa.	✓	✓	x	✓
23) <i>Favoritism determines how decisions are made at work.</i>	23) O favoritismo determina <u>como</u> decisões são tomadas no trabalho.	x	✓	✓	✓
Values	Valores	✓	✓	✓	✓
25) <i>My values and the Organization's values are alike.</i>	25) Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.	✓	✓	✓	✓
26) <i>The Organization's goals influence my day to day work activities.</i>	26) Os objetivos da <u>Organização influenciam minhas atividades de trabalho do dia a dia.</u>	✓	✓	x	✓
27) <i>My personal career goals are consistent with the Organization's stated goals.</i>	27) Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização.	✓	✓	✓	✓

Fonte: Dados da pesquisa

A observação do Quadro 23 revela que os itens, em sua maioria atendem aos critérios de equivalência semântica, equivalência idiomática, equivalência experiencial ou cultural e equivalência conceitual, destacando-se os itens que necessitaram de ajustes (itens sublinhados):

- Item 3: necessidade de ajuste em termos de equivalência experiencial ou cultural e equivalência conceitual, optando-se pela tradução “Eu tenho tanto trabalho para fazer em meu emprego que isso me afasta de meus interesses pessoais”, pois a situação aqui experienciada é o volume de trabalho a ser desenvolvido no ambiente laboral do emprego que o indivíduo se insere;

- Item 15: necessidade de ajuste em termos de equivalência experiencial ou cultural e equivalência conceitual, sendo que o comitê de especialistas deliberou sobre a questão de que as traduções diziam respeito a situações e conceitos diferentes no contexto brasileiro. A tradução do Tradutor 1 (T₁) “Faço parte de um grupo de trabalho solidário” poderia levar o respondente a relacionar o item com as situações de trabalho voluntário e solidariedade. A tradução do Tradutor 2 (T₂) “Eu participo de um grupo de trabalho de apoio” poderia ser entendido como um grupo de trabalho atuante como *staff* dentro da organização. A tradução do Tradutor 3 (T₃) “Eu sou membro de um grupo de trabalho apoiador”, da mesma forma que o anterior, poderia ser entendido de forma equivocada. Assim, considerando-se as equivalências e o conceito base relativo ao construto “comunidade” que diz respeito a qualidade geral da interação social no trabalho, incluindo questões de conflito, apoio mútuo, proximidade e capacidade de trabalhar em equipe (MASLACH; JACKSON, 1981; MASLACH; LEITER, 2008; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001) optou-se pela tradução “Eu sou um membro de suporte no meu grupo de trabalho”;

- Item 19: necessidade de ajuste em termos de equivalência experiencial ou cultural, preferindo-se a utilização do termo “distribuídos” ao invés de “alocados”, pois o termo escolhido é afeito aos ambientes que necessitam de distribuição de recursos, sendo este termo mais usualmente utilizado, optando-se pela tradução “Os recursos são distribuídos de forma justa aqui”;

- Item 20: necessidade de ajuste em termos de equivalência idiomática, preferindo-se o termo “unicamente” para adequar-se ao seu paralelo no idioma original “*solely*” que traz a ideia de considerar um único critério, o mérito, optando-se pela tradução “As oportunidades são decididas unicamente com base em mérito”;

– Item 22: necessidade de ajuste em termos de equivalência experiencial ou cultural, optando-se pela tradução “Os gestores tratam a todos os empregados de forma justa”, visto que os especialistas entenderam que o “tratamento” em um ambiente laboral parte dos sujeitos;

– Item 23: necessidade de ajuste em termos de equivalência semântica incluindo-se o pronome “as” ao referir-se de decisões para direcionar o entendimento do respondente, optando-se pela tradução “O favoritismo determina como as decisões são tomadas no trabalho”;

– Item 26: necessidade de ajuste em termos de equivalência experiencial ou cultural optando-se pela tradução do Tradutor 3 (T₃) “Os objetivos da organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho”.

Finalizando-se a etapa 1 da análise realizada pelo comitê de especialistas, pode-se estruturar um versão pré-final que foi encaminhada para a realização de pré-teste. Esta versão pré-final passou ainda pela etapa 2 da análise do comitê de especialistas em que os participantes avaliaram as retraduições feitas pelos tradutores BT₁ e BT₂.

Para a análise da etapa 2 “retradução do instrumento de pesquisa” os especialistas usaram a versão original do instrumento, a versão comum resultante das traduções iniciais e as duas retraduições. O Tradutor T₃, participante do comitê de especialistas, com formação e experiência na área de línguas, orientou a equipe em relação aos itens retraduídos, informando sobre as discrepâncias e verificações desenvolvidas. O comitê de especialistas concordou com o trabalho referente às análises das retraduições corroborando com as mesmas e ratificando a versão comum e versão pré-final.

Com a análise integral que incluiu o título, enunciado, escala e itens do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* considerando as traduções e retraduições realizadas finalizou-se o estágio IV relativo à análise do comitê de especialistas. Seguindo-se o processo de sete estágios para tradução e adaptação transcultural proposto por Beaton et al. (2000), passou-se ao pré-teste para a verificação da validade de conteúdo.

O Estágio V – Pré-teste, teve o objetivo de verificar a equivalência nas versões de origem e final aplicando-se o instrumento a uma amostra de 20 indivíduos que responderam ao questionário para identificação de erros e desvios na tradução, sendo entrevistados posteriormente pela pesquisadora. Neste estágio verificou-se a validade de conteúdo, ou seja, a medida de qualidade com que as questões do instrumento fornecem as informações que se pretende obter em todas as dimensões.

O pré-teste foi realizado com docentes do ensino superior escolhidos pela proximidade e disponibilidade, sendo informados sobre os objetivos da pesquisa e o funcionamento do teste piloto. A pesquisadora acompanhou a realização do preenchimento do instrumento, que foi disponibilizado no formato físico, ficando à disposição para dúvidas durante o processo e, posteriormente, entrevistou os respondentes sobre o entendimento, as dificuldades e as sugestões relativas a todas as partes componentes, sendo estas o título, enunciado, escala, itens e dados de identificação sociodemográfica.

Como resultado do pré-teste, considerando a validade de conteúdo, verificou-se que houve entendimento tanto da parte de orientações do instrumento como das respostas aos itens, sendo que os participantes informaram que o instrumento é de fácil compreensão. Ocorreram questionamentos, no entanto, sobre as questões de identificação sociodemográfica que se referiam à “Categoria administrativa da Instituição de Ensino Superior que atua”, “Tempo de trabalho na Instituição de Ensino Superior que atua” e “Regime de trabalho na Instituição de Ensino Superior”, pois alguns docentes atuavam em mais de uma instituição de ensino superior e perguntaram em relação a qual instituição responderiam estas questões. Optou-se, então, por complementar as referidas questões da seguinte forma: “Instituição de Ensino Superior de sua principal atuação no momento”. Apesar do pré-teste ser uma boa indicação da validade de conteúdo, Beaton et al. (2000), chamam a atenção que embora esta etapa ofereça uma visão útil sobre como os indivíduos interpretam os itens no questionário são recomendados testes psicométricos adicionais. Tais testes foram aplicados e estão descritos na seção 4.4.

Assim, finalizando-se este estágio, foi estruturada a versão final do instrumento traduzido para a língua de destino, sendo encaminhada para os desenvolvedores no sentido de haver uma avaliação final.

O Estágio VI - Submissão da Documentação para os desenvolvedores ou comitê coordenador, destinado a avaliar o processo de adaptação, com o envio do questionário na sua forma traduzida e validada no contexto-alvo aos seus desenvolvedores ou comitê coordenador. Beaton et al. (2000) explicam que esta fase configura-se como uma auditoria de processo, não cabendo a este órgão ou comitê alterar o conteúdo, mas, sim, avaliar a adequação das etapas transcorridas para adaptação transcultural. Assim, encaminhou-se o documento traduzido na língua destino (português brasileiro) para a organização *Mind Garden Inc.* que gerencia e controla o desenvolvimento e aplicação dos instrumentos foco desta pesquisa. Houve o aceite por parte da referida organização que não apresentou

considerações e passou a disponibilizar em sua página eletrônica a possibilidade de utilização do questionário traduzido para português brasileiro.

O processo de tradução e adaptação transcultural do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* concluiu os seis estágios propostos por Beaton et al. (2000) para, posteriormente, passar pela validação estatística que ocorreu com a aplicação do modelo de composto juntamente com o questionário *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*. Este segundo instrumento também passou pelo processo de tradução e adaptação transcultural como descreve-se na seção seguinte.

4.2 TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO TRANSCULTURAL DO INSTRUMENTO *MBI-GS*

O processo de tradução e adaptação transcultural do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016), assim, como o instrumento *Areas of Worklife Scale- AWS* (LEITER; MASLACH, 2011), iniciou com o pedido de autorização junto à empresa representante dos autores, *Mind Garden Inc.*, e a aquisição da licença para aplicação do instrumento, iniciando-se o processo de tradução e adaptação transcultural, após a confirmação desta parte legal, com o desenvolvimento dos seis estágios propostos por Beaton et al. (2000). A descrição do desenvolvimento destes estágios será sucinta para este instrumento, pois, foi realizado conjuntamente com o instrumento *AWS* descrito na seção anterior.

O Estágio I - Tradução, para o instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) foi realizado por dois tradutores:

a) Tradutor 1 (T₁): graduando em Relações Internacionais na Universidade Federal de Santa Maria. Tem experiência em docência na língua inglesa;

b) Tradutor 2 (T₂): diplomado em Letras - Português/Inglês e Respectivas Literaturas pela Universidade de Santa Cruz do Sul – 2008, mestrado em Letras pela Universidade de Santa Cruz do Sul – 2008, doutorando em Letras Universidade de Santa Cruz do Sul. Professor de Línguas Inglesa, Espanhola, Francesa, Italiana, Alemã e Portuguesa, diretor e coordenador pedagógico do FISK - Centro de Ensino em Cachoeira do Sul - RS.

O Tradutor T₁ não possuía conhecimento sobre o tema nem objetivos do trabalho e o Tradutor T₂ estava ciente das necessidades e procedimentos do processo de tradução e adaptação transcultural. Realizando-se, inicialmente, a tradução do conteúdo dos 16 itens da escala *MBI-GS* pelos Tradutores T₁ e T₂ sendo repassados para a pesquisadora que estruturou suas observações. Ressalta-se, que os itens são apresentados conforme sua correspondência

com o construto, por isso não segue a ordenação numérica. O Quadro 24 apresenta as traduções dos Tradutores T₁ e T₂, as observações realizadas pela pesquisadora e as análises realizada pela pesquisadora juntamente com o Tradutor T₂.

Quadro 24 – Tradução do conteúdo dos itens da escala *MBI-GS* pelos Tradutores T₁ e T₂ e observações da pesquisadora

(continua...)

Construtos/ Itens	Tradutor T ₁	Observações	Tradutor T ₂	Observações	Análises Tradutor T ₂ e Pesquisadora
Exhaustion	Exaustão		Exaustão		
1) <i>I feel emotionally drained from my work.</i>	1) Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	-	1) Eu me sinto emocionalmente esgotado com meu trabalho.	A tradução de “ <i>drained</i> ” pode ser “esgotado” ou “exaurido”.	Optamos por “pelo meu trabalho”, pois o “trabalho” age sobre “mim”.
2) <i>I feel used up at the end of the work day.</i>	2) Sinto-me esgotado no final do dia útil.	“do dia útil” pode ser substituído por “do dia de trabalho”	2) Eu me sinto esgotado no fim do dia de trabalho.		Para evitar a repetição, poderíamos usar a palavra “exausto”.
3) <i>I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.</i>	3) Sinto-me cansado quando acordo de manhã e tenho que encarar outro dia no trabalho.	Nesse caso, tanto o “tenho que” quanto “preciso” ficariam bons, mas deixei o “tenho que” devido a tradução literal.	3) Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu emprego.		
4) <i>Working all day is really a strain for me.</i>	4) Trabalhar o dia todo é realmente exaustivo para mim.	-	4) Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão pra mim.		Seguindo a frase original, preferi usar um substantivo.
6) <i>I feel burned out from my work.</i>	6) Sinto-me cansado devido ao meu trabalho.	-	6) Eu me sinto exausto no meu trabalho.		
Cynicism	Cinismo		Cinismo		
13) <i>I just want to do my job and not be bothered.</i>	13) Quero apenas fazer meu trabalho e não ser incomodado.	-	13) Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.		
14) <i>I have become more cynical about whether my work contributes anything.</i>	14) Tornei-me mais cético se meu trabalho contribui com alguma coisa ou não. ¹	A construção gramatical dessa frase em inglês não pode ser traduzida fielmente em português.	14) Eu me tornei mais cético se meu trabalho contribui para algo.		

(continua...)

Construtos/ Itens	Tradutor T₁	Observações	Tradutor T₂	Observações	Análises Tradutor T₂ e Pesquisadora
<i>15) I doubt the significance of my work.</i>	15) Eu duvido da importância do meu trabalho.	A palavra “significância” não soa bem na tradução. Desse modo, ela é traduzida como “importância”.	15) Eu duvido da importância do meu trabalho.		
<i>8) I have become less interested in my work since I started this job.</i>	8) Fiquei menos interessado no meu trabalho desde que comecei neste emprego.	Trabalho é aquilo que o sujeito desempenha. O emprego é seu cargo.	8) Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei este emprego.		
<i>9) I have become less enthusiastic about my work.</i>	9) Tornei-me menos entusiasmado com meu trabalho.	“com” ou “em relação à”	9) Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.		
Professional Efficacy	Eficácia Profissional		Eficácia Profissional		
<i>10) In my opinion, I am good at my job.</i>	10) Na minha opinião, sou bom no meu trabalho.	“no meu trabalho” pode ser substituído por “no que faço”	10) Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho.		
<i>11) I feel exhilarated when I accomplish something at work.</i>	11) Sinto-me animado quando realizo algo no trabalho.	A palavra “realizo” pode ser substituída por “conquisto”.	11) Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.		
<i>12) I have accomplished many worthwhile things in this job.</i>	12) Realizei muitas coisas que valem a pena neste emprego.	-	12) Eu realizei muitas coisas valorosas neste trabalho.		
<i>16) At my work, I feel confident that I am effective at getting things done.</i>	16) No meu trabalho, sinto-me confiante, pois faço as coisas serem feitas de modo efetivo.	A construção gramatical dessa frase em inglês não pode ser traduzida fielmente em português. Desse modo, a frase foi invertida, mas possui o mesmo significado.	16) No meu trabalho, eu me sinto confiante de que eu sou eficiente em fazer as coisas.		

(conclusão...)

Construtos/ Itens	Tradutor T ₁	Observações	Tradutor T ₂	Observações	Análises Tradutor T ₂ e Pesquisadora
5) <i>I can effectively solve the problems that arise in my work.</i>	5) Posso efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.	-	5) Eu consigo eficazmente resolver os problemas que surgem no meu trabalho.		
7) <i>I feel I am making an effective contribution to what this organization does.</i>	7) Sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva para com a organização a qual trabalho.	Foi acrescentado o “a qual trabalho” que não está na parte original, mas pode ser retirado caso eles saibam qual organização estamos falando.	7) Eu sinto que estou fazendo uma eficaz contribuição ao que esta organização faz.		

Fonte: Dados da pesquisa

Como pode ser observado no Quadro 24 para cada um dos 16 itens foram analisados os conteúdos das traduções, questionando-se as seguintes discrepâncias: no Item 1 sugeriu-se o uso da expressão “do dia de trabalho”, no Item 2 para evitar a repetição, sugeriu-se o uso da palavra “exausto”, no Item 4 preferiu-se o uso do substantivo seguindo o instrumento original.

Realizou-se, também, a tradução dos construtos também, havendo concordância entre os Tradutores T₁ e T₂, sendo que “*exhaustion*” foi traduzido como “exaustão”, “*cynicism*” foi traduzido por “cinismo” e “*professional efficacy*” por “eficácia profissional”. A partir das traduções e análises passou-se à síntese do instrumento.

O Estágio II - Síntese das Traduções, tem como objetivo a apresentação de uma síntese das traduções chegando-se a versão comum conforme propõe Beaton et al. (2000). Utilizaram-se, neste estágio, o instrumento original, as traduções dos Tradutores T₁ e T₂, as observações da pesquisadora e as análises do Tradutor T₂ juntamente com a pesquisadora. O Quadro 25 apresenta a versão original e a versão comum do instrumento *MBI-GS* definida após as traduções e análise realizada.

Quadro 25 – Versão original e versão comum *MBI-GS*

Versão Original	Versão Comum
Exhaustion	Exaustão
1) <i>I feel emotionally drained from my work.</i>	1) Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.
2) <i>I feel used up at the end of the workday.</i>	2) Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho.
3) <i>I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.</i>	3) Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho.
4) <i>Working all day is really a strain for me.</i>	4) Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim.
6) <i>I feel burned out from my work.</i>	6) Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho.
Cynicism	Cinismo
13) <i>I just want to do my job and not be bothered.</i>	13) Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.
14) <i>I have become more cynical about whether my work contributes anything.</i>	14) Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo.
15) <i>I doubt the significance of my work.</i>	15) Eu duvido da significância do meu trabalho.
8) <i>I have become less interested in my work since I started this job.</i>	8) Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego.
9) <i>I have become less enthusiastic about my work.</i>	9) Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.
Professional Efficacy	Eficácia Profissional
10) <i>In my opinion, I am good at my job.</i>	10) Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho.
11) <i>I feel exhilarated when I accomplish something at work.</i>	11) Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.
12) <i>I have accomplished many worthwhile things in this job.</i>	12) Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho.
16) <i>At my work, I feel confident that I am effective at getting things done.</i>	16) No meu trabalho, eu me sinto confiante de que eu sou efetivo em fazer as coisas.
5) <i>I can effectively solve the problems that arise in my work.</i>	5) Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.
7) <i>I feel I am making an effective contribution to what this organization does.</i>	7) Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz.

Fonte: Dados da pesquisa

A versão comum apresentada no Quadro 25 foi encaminhada para o processo de retradução, descrito no Estágio III.

O Estágio III – Retradução (*backtranslation*), destinou-se à tradução reversa do instrumento *MBI-GS* partindo da tradução sintetizada no Estágio II, traduzindo-a da língua de destino (português brasileiro) para a língua original (inglês). Para este estágio foi solicitado a um Tradutor BT1 a realização da retradução. Segue currículo:

a) Tradutor 1 (BT₁): formação acadêmica/titulação - *Southern Methodist University* – Bacharel em Ciências Humanas, *University of Dallas* – Mestre em Administração de Empresas; Empresas atendidas - Gerdau, Tramontina, Terex, Sicredi, Corsan, Petropar, Petrobras, Carrier, Nike, Grendene, Salton, Taurus, Noma, Caixa Econômica, Ecofrotas, Kepler-Weber.

Além do Tradutor BT₁ contou-se com a análise posterior realizada pelo Tradutor T₂ juntamente com a pesquisadora. O Quadro 26 apresenta o questionário original, a versão comum obtida no estágio anterior, a retradução do Tradutor BT₁ e a análise realizada pelo Tradutor T₂ em conjunto com a pesquisadora.

Quadro 26 – Instrumento original, versão comum, retradução BT₁ e análise

Versão Original	Tradutor BT1	Análise
Exhaustion		
1) <i>I feel emotionally drained from my work.</i>	1) <i>I feel emotionally drained by my work.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
2) <i>I feel used up at the end of the workday.</i>	2) <i>I feel exhausted at the end of the work day.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
3) <i>I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.</i>	3) <i>I feel tired when I get up in the morning and I have to face another day at work.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
4) <i>Working all day is really a strain for me.</i>	4) <i>Working all day is truly a source of tension for me.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
6) <i>I feel burned out from my work.</i>	6) <i>I feel drained because of my job.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
Cynicism		
13) <i>I just want to do my job and not be bothered.</i>	13) <i>I just want to do my job and not be bothered.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
14) <i>I have become more cynical about whether my work contributes anything.</i>	14) <i>I have become more skeptical as to whether or not my work contributed to anything.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
15) <i>I doubt the significance of my work.</i>	15) <i>I question the significance of my work.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
8) <i>I have become less interested in my work since I started this job.</i>	8) <i>I have become less interested in my work since I started this job.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
9) <i>I have become less enthusiastic about my work.</i>	9) <i>I have become less enthusiastic about my job.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
Professional Efficacy		
10) <i>In my opinion, I am good at my job.</i>	10) <i>In my opinion, I am good at my job.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
11) <i>I feel exhilarated when I accomplish something at work.</i>	11) <i>I feel excited when I achieve something at work.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
12) <i>I have accomplished many worthwhile things in this job.</i>	12) <i>I achieved many worthwhile things at this job.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
16) <i>At my work, I feel confident that I am effective at getting things done.</i>	16) <i>At my job, I am confident that I am effective at doing things.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
5) <i>I can effectively solve the problems that arise in my work.</i>	5) <i>I can effectively resolve the problems that come up at work.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes
7) <i>I feel I am making an effective contribution to what this organization does.</i>	7) <i>I feel I am making a real contribution to what this organization does.</i>	Retradução adequada do item, com expressões equivalentes

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados apresentados no Quadro 26 demonstram que a retradução realizada pelo Tradutor BT₁, mesmo apresentando algumas expressões e palavras diferentes da versão original, são adequadas aos 16 itens do questionário *MBI-GS*. Assim, manteve-se a versão comum traduzida para a língua destino, sendo enviada ao comitê de especialistas.

O Estágio IV – Revisão pelo comitê de especialistas, contou com a participação do mesmo comitê que analisou o instrumento *AWS*, composto por cinco especialistas e seguiu o mesmo fluxo, iniciando-se com o envio prévio do instrumento e posterior discussão e análise do material. O documento enviado foi estruturado com a identificação do projeto, título do

instrumento, enunciado, escala, a versão traduzida pelos Tradutores T₁ e T₂ e a versão comum sintetizada. O comitê analisou o instrumento em duas Etapas, sendo a primeira direcionada à análise do instrumento (título, enunciado, escala e itens) e a segunda Etapa objetivou a avaliação da retradução.

Na Etapa 1 da análise, onde constavam o título, o enunciado, a escala e os 16 itens do instrumento, o comitê de especialistas desenvolveu sua discussão no sentido de obter equivalência nas seguintes áreas: 1) equivalência semântica; 2) equivalência idiomática; 3) equivalência experiencial ou cultural; e 4) equivalência conceitual (GUILLEMIN; BOMBARDIER; BEATON, 1993).

Assim como no instrumento anterior, os especialistas desenvolveram suas análises com base na versão comum oriunda das traduções, utilizando-se a versão do instrumento original e as versões dos Tradutores T₁ e T₂ como apoio para a tomada de decisão. O Quadro 27 apresenta a versão definida pelos especialistas para o título, enunciado e escala do instrumento.

Quadro 27 – Tradução do título, enunciado e escala do instrumento *MBI-GS*

Elemento	Versão Original	Tradução
Título	<i>Maslach Burnout Inventory General Survey</i>	<i>Maslach Burnout Inventory General Survey</i>
Enunciado	<p><i>The purpose of this survey is to discover how staff members view their job, and their reactions to their work.</i></p> <p><i>Instructions: On the following page are 16 statements of job-related feelings. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, write the number "0" (zero) in the space before the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by writing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way. An example is shown below. If you never feel depressed at work, you would write the number "0" (zero) under the heading "How often." If you rarely feel depressed at work (a few times a year or less), you would write the number "1." If your feelings of depression are fairly frequent (a few times a week but not daily), you would write the number "5."</i></p>	<p>O propósito deste questionário é descobrir como o profissional vê seu trabalho e suas reações em relação ao mesmo.</p> <p>Instruções: A seguir estão descritas 16 declarações de sentimentos relacionados ao trabalho. Por favor, leia cada declaração cuidadosamente e decida se você alguma vez se sentiu assim sobre seu trabalho. Se você nunca teve esse sentimento, marque o número 0 (zero). Se você teve esse sentimento, indique com que frequência você sente marcando de 1 a 6, desta forma se você se sente assim algumas vezes por ano ou menos marque "1", se experimenta o sentimento descrito uma vez ao mês ou menos marque "2", se tem o sentimento poucas vezes ao mês marque "3", se sente "uma vez por semana marque "4", se experimenta o sentimento algumas vezes por semana marque "5" ou se sente todos os dias marque "6".</p>
Escala	<p><i>(0) Never</i></p> <p><i>(1) A few times a year or less</i></p> <p><i>(2) Once a month</i></p> <p><i>(3) A few times a month</i></p> <p><i>(4) Once a week</i></p> <p><i>(5) A few times a week</i></p> <p><i>(6) Every day</i></p>	<p>(0) Nunca</p> <p>(1) Algumas vezes no ano ou menos</p> <p>(2) Uma vez ao mês ou menos</p> <p>(3) Poucas vezes no mês</p> <p>(4) Uma vez por semana</p> <p>(5) Algumas vezes por semana</p> <p>(6) Todos os dias</p>

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o Quadro 27, em relação à tradução do título decidiu-se permanecer com o nome em inglês visto sua disseminação e amplo conhecimento no Brasil. Na tradução do enunciado e da escala houve consenso no comitê de especialistas, adequando-se o enunciado ao *layout* pretendido para sua estruturação em formulários eletrônicos.

A análise realizada pelo comitê de especialistas na Etapa 1 “tradução do instrumento de pesquisa” em relação aos 16 itens do *MBI-GS* é apresentada no Quadro 28.

Quadro 28 – Análise dos itens do instrumento *MBI-GS*

Instrumento original	Versão comum após traduções	Equivalência semântica	Equivalência idiomática	Equivalência experiencial	Equivalência conceitual
Exaustão	Exaustão				
1) Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	1) Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
2) Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho.	2) Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho.	✓	✓	✓	✓
3) Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho.	3) Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
4) Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim.	4) Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim.	✓	✓	✓	✓
6) Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho.	6) Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
Cinismo	Cinismo				
13) Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.	13) Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.	✓	✓	✓	✓
14) Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo.	14) Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo.	✓	✓	✓	✓
15) Eu duvido da significância do meu trabalho.	15) Eu duvido da significância do meu trabalho.	x	✓	✓	✓
8) Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego.	8) Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego.	✓	✓	✓	✓
9) Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.	9) Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
Eficácia Profissional	Eficácia Profissional				
10) Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho.	10) Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
11) Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.	11) Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.	✓	✓	✓	✓
12) Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho.	12) Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho.	✓	✓	✓	✓
16) No meu trabalho, eu me sinto confiante de que eu sou efetivo em fazer as coisas.	16) No meu trabalho, eu me sinto confiante de que eu sou efetivo em fazer as coisas.	✓	✓	x	✓
5) Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.	5) Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.	✓	✓	✓	✓
7) Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz.	7) Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz.	✓	✓	✓	✓

Fonte: Dados da pesquisa

Os itens do instrumento *MBI-GS*, conforme o Quadro 28, em sua maioria atendem aos critérios de equivalência semântica, equivalência idiomática, equivalência experiencial ou cultural e equivalência conceitual, destacando-se os itens que necessitaram de ajustes:

- Item 15: necessidade de ajuste em termos de equivalência semântica, pois a palavra “significância” difere de “significado” em termos de definição;
- Item 16: necessidade de ajuste em termos de experiencial ou cultural, pois o entendimento é de que o sujeito respondente é quem “faz as coisas serem feitas de modo efetivo”.

Ao final da etapa 1 da análise realizada pelo comitê de especialistas, estruturou-se uma versão pré-final que foi encaminhada para a realização de pré-teste. Esta versão pré-final passou ainda pela etapa 2 da análise do comitê de especialistas que avaliou a retradução realizada pelo Tradutor BT₁. Nesta etapa foi utilizada a versão original do instrumento, a versão comum resultante das traduções iniciais e a retradução, sendo que o Tradutor T₂, participante do comitê de especialistas, com formação e experiência na área de línguas, orientou a equipe em relação aos itens retraduzidos, informando sobre as discrepâncias e verificações desenvolvidas. A análise da retradução corroborou com a versão pré-final definida, não encontrando-se divergências que apontassem para uma inadequação do instrumento *MBI-GS*.

Considerando-se, então, a análise do comitê de especialistas em relação a versão comum com base nas traduções e retradução finalizou-se o estágio IV com a ratificação da versão pré-final que passou para o pré-teste.

O Estágio V – Pré-teste, ocorreu com a aplicação do instrumento *MBI-GS*, juntamente com o *AWS* e questões sociodemográficas, a uma amostra de 20 docentes do ensino superior. Nesta aplicação não ocorreram dúvidas sobre o enunciado, escala e itens do *MBI-GS*, sendo informado pelos respondentes que houve facilidade em responder as questões solicitadas. Foram alteradas questões relativas ao perfil sociodemográfico já descritas no item 4.2.

Com a aplicação do pré-teste foi possível estruturar uma versão final do instrumento traduzido para a língua destino (português brasileiro) que foi encaminhada aos desenvolvedores para que houvesse uma avaliação final.

O Estágio VI - Submissão da Documentação para os desenvolvedores ou comitê coordenador, foi executado a partir do envio do documento traduzido na língua destino (português brasileiro) para a organização *Mind Garden Inc.*, havendo o aceite por parte da referida organização que não apresentou considerações.

Após o processo de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, estruturou-se um instrumento completo que incluiu a apresentação do trabalho e objetivos, o termo de livre esclarecido, as questões do instrumento *AWS*, as questões do instrumento *MBI-GS* e questões sociodemográficas. Tal instrumento foi disponibilizado eletronicamente para o público alvo definido, docentes do ensino superior, através do portal eletrônico da Universidade Federal de Santa Maria e do sistema de formulários Google obtendo-se 558 instrumentos válidos para a presente pesquisa descrevendo-se, a seguir, o perfil sociodemográfico dos respondentes.

4.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Na presente seção será descrito o perfil sociodemográfico dos respondentes da pesquisa, contribuindo para o alcance do segundo objetivo específico desta tese que se refere a “investigar as propriedades psicométricas da versão brasileira dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* analisando a confiabilidade e a validade”.

Os respondentes compuseram-se de docentes do ensino superior de instituições públicas e privadas, totalizando 558 participantes. A coleta de dados ocorreu através de formulários eletrônicos disponibilizados através de dois sistemas: o sistema de questionários do portal de docentes da Universidade Federal de Santa Maria (direcionado somente aos docentes desta universidade) e o sistema Google Forms[®] (direcionado aos docentes de instituições do ensino superior pública e privadas externos à UFSM). No sistema de questionários do portal de docentes da Universidade Federal de Santa Maria foram coletados 227 formulários respondidos e no sistema Google Forms[®] obteve-se 331 respostas de docentes do ensino superior.

A Tabela 37 apresenta a caracterização do perfil dos respondentes da pesquisa.

Tabela 37 – Caracterização do perfil dos respondentes da pesquisa

Variáveis	Frequência	%
IES		
UFSM	227	40,68
Externas	331	59,31
Gênero		
Feminino	306	54,84
Masculino	252	45,16
Idade (anos)		
Até 30	35	6,27
31 a 40	152	27,24
41 a 50	159	28,49
51 a 60	158	28,32
61 ou mais	54	9,68
Estado Civil		
Solteiro(a)	106	19,00
Casado(a)	301	53,94
União Estável	95	17,03
Separado(a)/Divorciado(a)	53	9,50
Viúvo(a)	3	0,54
Escolaridade		
Graduação	3	0,54
Especialização	27	4,84
Mestrado	175	31,36
Doutorado	261	46,77
Pós-Doutorado	92	16,49

Fonte: Dados da pesquisa

Com base na Tabela 37 que demonstra a caracterização do perfil dos respondentes, observa-se que em relação à instituição do ensino superior a que pertencem a maioria dos respondentes - 331 (59,31%) são de instituições públicas e privadas externas à UFSM seguido dos respondentes da UFSM - 227 (40,68%). Considerando o gênero, 306 são do gênero feminino (54,84%) e 252 são do gênero masculino (45,16%). No que diz respeito a idade, a maioria dos respondentes encontram-se na faixa etária compreendida entre 41 a 50 anos – 159 (28,49%), seguida pela faixa etária entre 51 a 60 anos 158 (28,32%), após entre 31 a 40 anos - 152 (27,22%), aqueles que 60 anos ou mais – 54 (9,68%) e os respondentes que possuem até 30 anos – 35 (6,27%).

A análise do estado civil revela que a maioria são casados - 301 (53,94%), seguido dos solteiros – 106 (19%), na sequência aqueles que possuem união estável – 95 (17,03%), após separados - 53 (9,50%) e, por fim, viúvos(as) – 3 (0,54%). Os dados de escolaridade revelam que a maioria possui doutorado – 261 (46,77%), seguido daqueles que tm diplomação no mestrado – 175 (31,36%), após os que concluíram pós-doutorado – 92 (16,49%), na sequência os que possuem especialização – 27 (4,84%) e os graduados – 3 (0,54%). Os dados ocupacionais dos respondentes são apresentados na Tabela 38.

Tabela 38 – Dados ocupacionais dos respondentes da pesquisa

Variáveis	Frequência	%
Categoria administrativa da IES		
Privada	242	43,37
Pública	316	56,63
Tempo de trabalho na Instituição de Ensino Superior de principal atuação (anos)		
Até 1	37	6,63
1 a 2	51	9,14
3 a 5	92	16,49
6 a 10	129	23,12
11 a 15	71	12,72
16 a 20	54	9,68
21 ou mais	124	22,22
Regime de trabalho		
Tempo integral	409	73,30
Tempo parcial	62	11,11
Horista	87	15,59

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados ocupacionais dos pesquisados, conforme a Tabela 38, revelam que a maioria dos docentes pesquisados pertencem a instituições de categoria administrativa pública – 316 (56,63%), seguido dos que atuam em instituições privadas – 242 (43,37%). Considerando o tempo de trabalho na principal instituição de ensino superior de atuação, a maioria atua entre 6 a 10 anos – 129 (23,12%), seguido dos que atuam há mais de 21 anos – 124 (22,22%), após são os que atuam entre 3 a 5 anos – 92 (16,49%), os que atuam entre 11 a 15 anos – 71 (12,72%), na sequência os que atuam entre 16 a 20 anos – 54 (9,68%), aqueles que atuam entre 1 a dois anos – 51 (9,14%) e os que atuam até 1 ano – 37 (6,63%). Relativo ao regime de trabalho, a maior parte possui atuação em tempo integral – 409 (73,30%), atuação como horista – 87 (15,59%) e atuação em tempo parcial – 62 (11,11%).

A Tabela 39 apresenta a síntese da caracterização pessoal e ocupacional dos respondentes da pesquisa.

Tabela 39 – Síntese da caracterização pessoal e ocupacional dos respondentes

Caracterização	Variável	%	
Caracterização Pessoal	Pertencente a IES	Externas	59,31
	Gênero	Feminino	54,84
	Idade	41 anos ou mais	66,49
	Estado Civil	Casado	53,94
	Escolaridade	Doutorado	46,77
Caracterização Ocupacional	Categoria administrativa da IES	Pública	56,63
	Tempo de atuação	Menos de 10 anos	55,38
	Regime de trabalho	Tempo integral	73,30

Fonte: Dados da pesquisa

Sumarizando os dados sociodemográficos dos respondentes, de acordo com a Tabela 39, verifica-se que 59,31% pertencem a instituições de ensino superior externas (que não seja UFSM), 58,84% são do gênero feminino, 66,49% possuem 41 anos ou mais, 53,94% tem como estado civil o status de casados, 46,77% tem a titulação de doutores, 56,63% atuam em instituições públicas, 55,38% tem menos de 10 anos de atuação como docentes e 73,30% atuam no regime de trabalho como tempo integral.

Seguindo-se à caracterização dos respondentes, apresenta-se a validação do modelo *AWS-MBIGS* com a utilização do modelo de equações estruturais.

4.4 VALIDAÇÃO DO MODELO *AWS-MBIGS*

O procedimento adotado para o alcance do segundo objetivo específico “investigar as propriedades psicométricas da versão brasileira dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* analisando a confiabilidade e a validade” e do terceiro objetivo específico proposto para este trabalho que se refere a “testar a relação dos seis fatores do instrumento *AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) com as três dimensões do *MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) utilizando o modelo de equações estruturais” está descrito nesta seção.

Os aspectos básicos da modelagem de equações estruturais, que segue a esta introdução, e após a exposição dos sete estágios deste método estatístico a saber: a) Estágio 1 - especificação do modelo estrutural; b) Estágio 2 - especificação do modelo de mensuração; c) Estágio 3 - coleta e análise dos dados; d) Estágio 4 - estimação do modelo de caminhos; e) Estágio 5 - avaliação do modelo de mensuração; f) Estágio 6 - avaliação do modelo estrutural; e g) Estágio 7 - interpretação dos resultados e desenho das conclusões (HAIR Jr. et al., 2017).

A análise de relações mais complexas advindas das pesquisas na área de ciências sociais exige a utilização de métodos sofisticados de análise multivariada. Como explicam Hair Jr. et al. (2017) a análise multivariada envolve a aplicação de métodos estatísticos que analisam simultaneamente diversas variáveis que representam medições associadas a indivíduos, empresas, eventos, atividades, etc. Tais medições podem advir da coleta de dados primários a partir da aplicação de instrumentos de pesquisa como podem, também, ser obtidos junto a banco de dados secundários.

Especificamente a modelagem de equações estruturais – MEE (em inglês *structural equation modeling* – SEM), foco deste trabalho, é um método estatístico de segunda geração que permite aos pesquisadores examinar simultaneamente múltiplas relações de dependência e independência de variáveis não observadas (variáveis latentes) medidas indiretamente por

variáveis observadas (HAIR Jr. et al., 2017). Tabachnick e Fidell (2007) conceituam a modelagem de equações estruturais como um conjunto de técnicas estatísticas multivariadas que permitem a análise simultânea de um conjunto de relacionamentos teóricos entre uma ou mais variáveis independentes (contínuas ou discretas) e uma ou mais variáveis dependentes (contínuas ou discretas).

Para Astrachan, Patel e Wanzenried (2014) a utilização do modelo de equações estruturais capacita os pesquisadores a avaliar mais efetivamente os modelos de mensuração e os caminhos estruturais, especialmente quando o modelo estrutural envolve múltiplas variáveis dependentes, construtos latentes baseados em variáveis indicadoras multi-item e múltiplos estágios/níveis de construtos em um modelo estrutural. O uso do modelo de equações estruturais é particularmente adequado quando há necessidade de lidar com construtos latentes e modelos complexos, quando se analisam os efeitos diretos, indiretos e totais e quando avaliam-se modelos estruturais.

Conforme Hair Jr. et al. (2017) há duas abordagens principais para estimar as relações em um modelo de equações estruturais: modelagem de equações estruturais baseada em covariâncias (*Covariance-Based Structural Equation Modeling – CB-SEM*) e modelagem de equações estruturais baseada em variâncias (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling – PLS-SEM*). *CB-SEM* envolve um processo de máxima verossimilhança, cujo objetivo é o de minimizar a diferença entre as matrizes de covariância observadas e esperadas, de outra forma, a abordagem *PLS-SEM* se concentra na maximização da variância explicada dos constructos endógenos (HAIR Jr.; GABRIEL; PATEL, 2014).

Para Ringle, Silva e Bido (2014, p. 57):

A diferença básica entre *CB-SEM* e *VB-SEM* está na forma de tratamentos dos dados, por assim dizer de forma didática, no primeiro caso tem-se regressões lineares múltiplas realizadas “ao mesmo tempo” e no segundo, calculam-se as correlações entre os constructos e suas variáveis mensuradas ou observadas ou itens (modelos de mensuração) e em seguida são realizadas regressões lineares entre constructos (modelos estruturais). Dessa forma, consegue-se estimar modelos mais complexos com número menor de dados.

Para Hair Jr. et al. (2017), cada abordagem é adequada para um contexto de pesquisa diferente, sendo que o pesquisador deve identificar as características e objetivos que distinguem os dois métodos para, então, utilizar aquele mais apropriado. Os autores esclarecem que algumas regras importantes devem ser consideradas para a escolha entre a utilização de *CB-SEM* e *PLS-SEM*. Usa-se *CB-SEM* quando: o objetivo é o teste de uma teoria, confirmação de teoria ou comparação de teorias alternativas; os termos de erro exigem

especificações adicionais, tais como a covariação; o modelo estrutural tem relações circulares; e o modelo requer um critério global da qualidade de ajuste.

De outra forma, o uso do *PLS-SEM* é adequado quando: o objetivo é prever construtos chave ou identificar construtos direcionadores; medidas formativas fazem parte do modelo estrutural (medidas formativas podem ser usadas também com *CB-SEM* mas necessitam modificações de especificação dos construtos); o modelo estrutural é complexo com muitos construtos e muitos indicadores; o tamanho da amostra é pequeno e/ou a distribuição dos dados é não normal; e o plano é usar escores das variáveis latentes em análises subsequentes.

Aspectos que diferenciam a *CB-SEM* e *PLS-SEM* são abordados por Nascimento e Macedo (2016) com base nos trabalhos de Chin e Newsted (1999), Gefen; Straub e Boudreau (2000) e Lee et al. (2011) conforme apresenta-se no Quadro 29.

Quadro 29 – Aspectos das técnicas *CB-SEM* e *PLS-SEM*

Critérios	<i>CB-SEM</i>	<i>PLS-SEM</i>
Principais <i>Softwares</i> utilizados	LISREL, EQS, AMOS, Stata e MPLUS.	Smart PLS®, PLSGraph.
Objetivo da análise geral	Avaliar se a hipótese nula do modelo proposto é plausível, rejeitando hipóteses nulas de caminhos específicos sem efeito.	Rejeitar a hipótese nula de um conjunto de caminhos especificados.
Objetivo da análise de variância	Modelo de ajuste global de acordo com os dados, representado por vários índices de ajuste.	Variância Explicada (por exemplo, R^2 alto).
Técnica de estimação	Máxima verossimilhança (ML) é o mais utilizado.	Mínimos Quadrados Ordinários.
Tipo de maximização	Maximiza a reprodução da covariância entre as variáveis.	Maximiza a previsão dos escores brutos originais.
Especificação do construto	Suporta o uso de medidas reflexivas e formativas para os construtos.	Suporta o uso de medidas reflexivas e formativas para os construtos.
Variáveis dependentes	Suporta múltiplas variáveis dependentes.	Suporta múltiplas variáveis dependentes.
Teste de mediação	Variáveis mediadoras são testadas como parte do modelo abrangente.	Variáveis mediadoras são testadas como parte do modelo abrangente.
Pressupostos	Distribuição normal multivariada e observações independentes (paramétrico).	Não paramétrico.
Fonte de dados	Dados primários.	Dados primários e secundários.
Tamanho da amostra	Pequenas amostras podem não convergir, porém, grandes amostras podem introduzir vieses nas estatísticas de bondade do ajuste (<i>goodness-of-fit statistics</i>).	Grandes amostras não acarretam em vieses nas estatísticas.

Fonte: adaptado de Chin e Newsted, (1999), Gefen, Straub e Boudreau (2000), Lee et al. (2011 apud Nascimento e Macedo, 2016)

Considerando as características que diferenciam as principais técnicas de modelagem de equações estruturais, optou-se para este estudo pela abordagem do modelo de equações

estruturais baseada em variâncias (*PLS-SEM*) visto sua adequação a amostras menores sem a necessidade de distribuição normal dos dados.

A justificativa da possibilidade de uso de pequenas amostras muitas vezes pode ser uma falácia, como argumentam Hair Jr. et al. (2014), uma vez que nenhuma técnica multivariada tem a capacidade de obter resultados, com amostras pequenas, que representam populações que incluem milhares de elementos ou indivíduos. Os autores inferem que há necessidade de observação de no mínimo 100 casos. Existem várias regras para a definição do tamanho da amostra, mas para análise de equações é necessário haver ao menos 5 observações por parâmetro a estimar no modelo o que é equivalente a ter de 10 a 15 observações por variável manifesta (KLINE, 2005 apud MARÔCO, 2014). Marôco (2014) com base em Westland (2010) apresenta uma fórmula para estimar o tamanho da amostra (n) a partir no número de itens ou variáveis manifestas (p) e de variáveis latentes ou fatores (f), sendo:

$$n \geq 50r^2 - 450r + 1100, \quad (4.1)$$

onde $r = \frac{p}{f}$, p correspondendo às variáveis latentes, f correspondendo aos fatores.

Em relação a questão da distribuição normal dos dados, Hair Jr. et al. (2014) esclarecem que *PLS-SEM* provê estimativas robustas de modelos que apresentam normalidade dos dados, bem como em modelos com propriedades distribucionais não normais. Chamam atenção, no entanto, para a influência dos *outliers* e colinearidade que influenciam a regressão dos mínimos quadrados ordinários (em inglês *ordinary least squares – OLS*) na *PLS-SEM*.

Lee et al. (2001 apud Nascimento e Macedo, 2016, p. 293) explicam que a modelagem *PLS-SEM* é denominada “mínimos quadrados parciais” (*partial least squares - PLS*) uma vez que os parâmetros são estimados por uma série de regressões de mínimos quadrados, enquanto o termo “parciais” decorre do procedimento de estimação iterativa dos parâmetros em blocos (por variável latente) em detrimento de todo o modelo simultaneamente.

O *PLS-SEM*, conforme Mendes (2006, p. 83), é um “modelo de medidas, chamado de modelo exterior, relacionando as variáveis observadas nas variáveis latentes correspondentes, e por um modelo estrutural, também chamado de modelo interior, relacionando as variáveis latentes endógenas em outras variáveis latentes, que podem ser endógenas e exógenas”.

A fórmula representativa do modelo estrutural está representada na equação 4.2 (MENDES, 2006):

$$\xi_j = \beta_{j_0} + \sum_{i=1, i \neq j} \beta_{ji} \xi_i + \zeta_j, \forall j = 1, \dots, J, \quad (4.2)$$

onde: J é a quantidade de variáveis latentes, ξ_j e ξ_i são as variáveis latentes, β_{j_0} é o termo constante, β_{ji} são os coeficientes de regressão e ζ_j é o termo residual.

Mendes (2006) orienta que a variável latente que não é dependente é chamada de exógena, as demais variáveis latentes dependentes são endógenas, sendo que o *PLS* é recursivo, ou seja, não permite relacionamentos recíprocos entre as variáveis latentes.

O autor esclarece que o modelo de medidas admite a forma reflexiva e formativa de relacionamento entre as variáveis, sendo que na primeira as variáveis latentes se manifestam através das variáveis observadas (as setas dos diagramas de caminhos apontam para as variáveis observadas), na segunda as “variáveis latentes são definidas como uma combinação linear exata dos seus indicadores empíricos (as setas no diagrama de caminhos apontam na direção das variáveis latentes)” (MENDES, 2006, p. 84). A seguir apresentam-se as equações para os modelos reflexivo (equação 4.3) e formativo (equação 4.4):

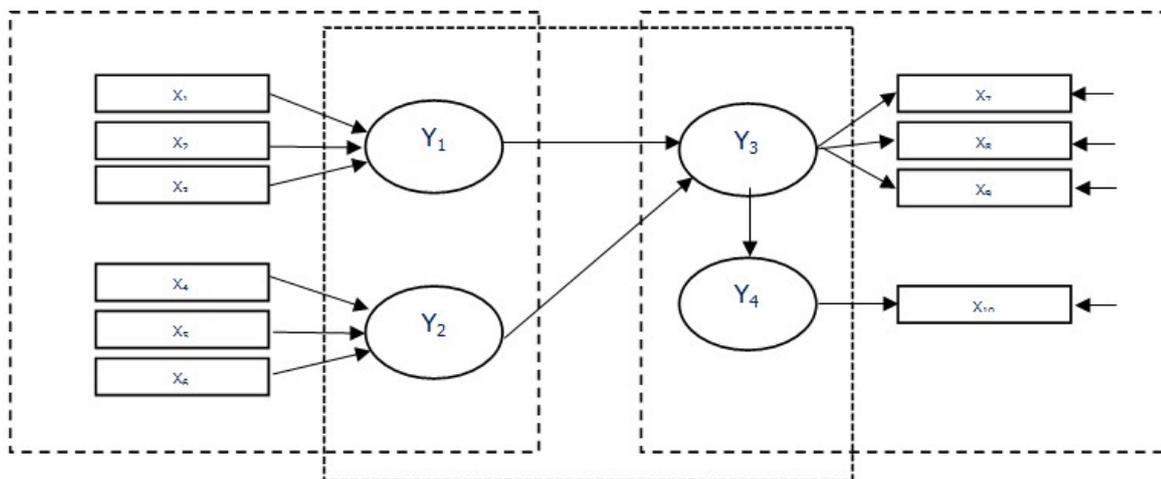
$$x_{jh} = \pi_{jh_0} + \pi_{jh} \xi_j, \forall j=1, \dots, J; \quad (4.3)$$

$$\xi_j = \sum_{h=1}^{k_j} \varpi_{jh} x_{jh} + \delta_j \quad \forall j=1, \dots, J, \quad (4.4)$$

onde: na primeira equação J é a quantidade de variáveis latentes, h é a quantidade de indicadores vinculados à variável latente, π_{jh_0} é o termo constante, π_{jh} são os coeficientes de regressão, ε_{jh} é o termo residual. Na segunda equação ϖ_{jh} são os coeficientes de regressão múltipla e δ_j é o termo residual.

A Figura 6 representa graficamente o modelo estrutural e modelo de mensuração exemplificando as relações reflexivas e formativas entre as variáveis.

Figura 6 – Representação gráfica dos modelos estrutural e de mensuração exemplificando as relações reflexivas e formativas

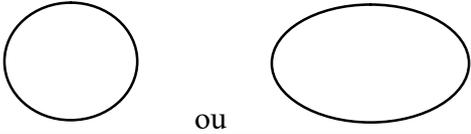


Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2017)

A partir da Figura 6 pode-se observar o modelo de mensuração composto pelas variáveis observadas e seu relacionamento com as variáveis latentes (exógenas ou endógenas), bem como, verifica-se o modelo estrutural composto pela relação entre as variáveis latentes. Conforme Hair Jr. et al. (2017): o modelo de caminhos ou diagramas são usados para exibir as hipóteses e as relações entre as variáveis que serão examinadas na modelagem de equações estruturais; os construtos, representados pela forma circular ou oval (Y_1 a Y_4), referem-se às variáveis que não são diretamente mensuráveis; os indicadores (itens ou variáveis manifestas), representadas pelos retângulos (x_1 a x_{10}), são as variáveis diretamente medidas e que contém os dados brutos; as relações entre os construtos e entre indicadores e construtos são representados pelas flechas; o modelo estrutural, também chamado modelo interno, representado pelas relações entre os construtos; o modelo de mensuração, também chamado de modelo externo, representado pelas relações entre os indicadores (variáveis manifestas) e as variáveis latentes; os termos de erro que representam a variância não explicada quando o modelo de caminhos é estimado.

Ringle, Silva e Bido (2014, p. 59) detalham a simbologia aplicada à modelagem de equações estruturais conforme o Quadro 30.

Quadro 30 – Símbolos usados para os modelos de equações estruturais

Símbolo	Definição
	Construto ou Variável Latente (VL)
	Variável observada ou mensurada ou indicador (VO)
	Correlação entre VL e VO (modelo de mensuração)
	Correlação causal – coeficiente de caminho entre as VL Independente → Dependente (modelo estrutural)

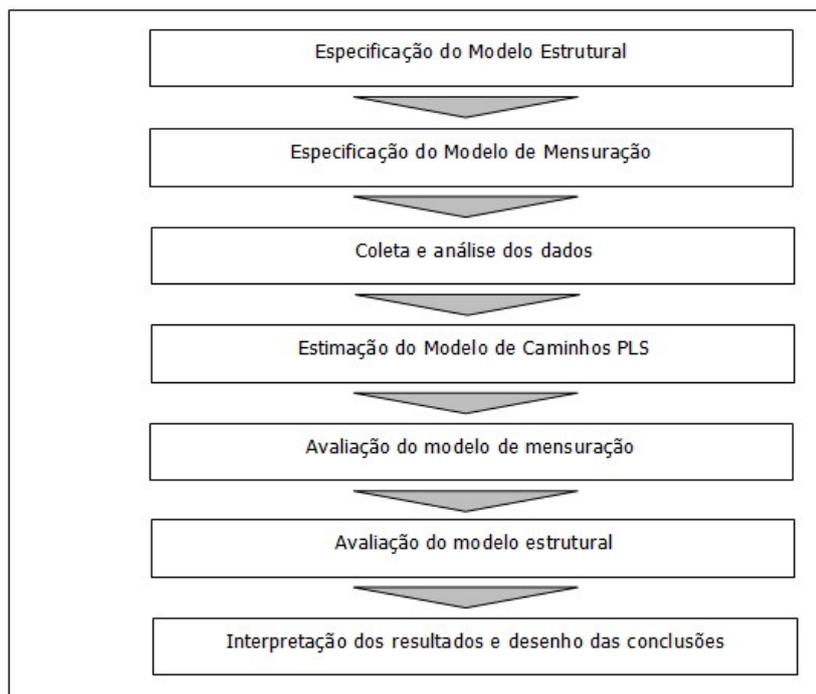
Fonte: Adaptado de Ringle, Silva e Bido (2014, p. 59)

Além da simbologia, faz-se importante a definição de algumas terminologias básicas (HAIR Jr. et al., 2014):

- Construto endógeno: construto ou variável que é a variável dependente, ou seja, há pelo menos uma relação causal apontando para esta;
- Construto exógeno: construto ou variável que atua como preditor ou causa para outros construtos ou variáveis, sendo que não há setas apontadas para esta variável advinda de outras variáveis;
- Variável latente: variável que não pode ser diretamente medida, mas pode ser representada ou medida por uma ou mais variáveis manifestas (indicadores);
- Variável manifesta: valor observado de um item ou questão específico, obtido de respondentes em questões ou a partir de observações.

Esclarecidos os aspectos básicos para operacionalização da modelagem de equações estruturais, passa-se a descrever os resultados da validação do modelo integrado *AWS-MBIGS* no sentido de alcançar o terceiro objetivo específico desta tese referente a “testar a relação dos seis fatores do instrumento *AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) com as três dimensões do *MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) utilizando o modelo de equações estruturais”. Para tanto, seguiu-se os estágios do processo sistemático para o desenvolvimento da *PLS-SEM* conforme proposto por Hair Jr. et al. (2017) apresentados na Figura 7.

Figura 7 – Estágios do processo sistemático para o desenvolvimento *PLS-SEM*



Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2017, p.30)

Para rodar o algoritmo *PLS-SEM* pode-se escolher, entre uma ampla gama de *softwares*, o programa mais adequado para o propósito do trabalho, utilizando-se para a presente pesquisa o Smart PLS® Versão 3.2.8 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015) sendo uma das mais abrangente e avançada ferramenta para modelagem de equações estruturais pelo método dos mínimos quadrados parciais.

4.4.1 Estágio 1 – Especificação do Modelo Estrutural

O modelo de equações estruturais inicia com o estágio de especificação do modelo estrutural, também chamado modelo interno, contando com o desenho do diagrama que ilustra as hipóteses de pesquisa e exibe as relações entre as variáveis que serão examinadas, referindo-se a este diagrama como um modelo de caminho que conecta variáveis/construtos a partir de uma lógica com base em uma determinada teoria (HAIR Jr. et al., 2017).

Para esta pesquisa, que objetiva validar estrutura dos seis fatores do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e suas implicações para as três dimensões presentes no instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*

(MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016), estruturou-se o modelo estrutural que sugere a possibilidade de inter-relações complexas entre as seis áreas da vida profissional e a ocorrência de *burnout*.

Os seis fatores do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) referem-se a: a) carga de trabalho – verifica o montante de trabalho a ser realizado e as exigências do trabalho; b) controle - oportunidade de fazer escolhas e tomar decisões, resolver problemas, e contribuir para o cumprimento das responsabilidades participando em decisões importantes sobre o seu trabalho; c) recompensa - relaciona-se ao reconhecimento - financeiro e social - que o grupo recebe por suas contribuições sobre o trabalho; d) comunidade - qualidade do contexto social em que o grupo trabalha, englobando suas relações com os gestores, colegas, subordinados e destinatários dos serviços; e) justiça - a medida em que a organização tem regras consistentes e equitativas para todos, ou a qualidade da justiça e respeito no trabalho; e f) valores - relacionam-se à coerência entre os valores pessoais que o indivíduo traz para a sua profissão e os valores inerentes à organização onde trabalham.

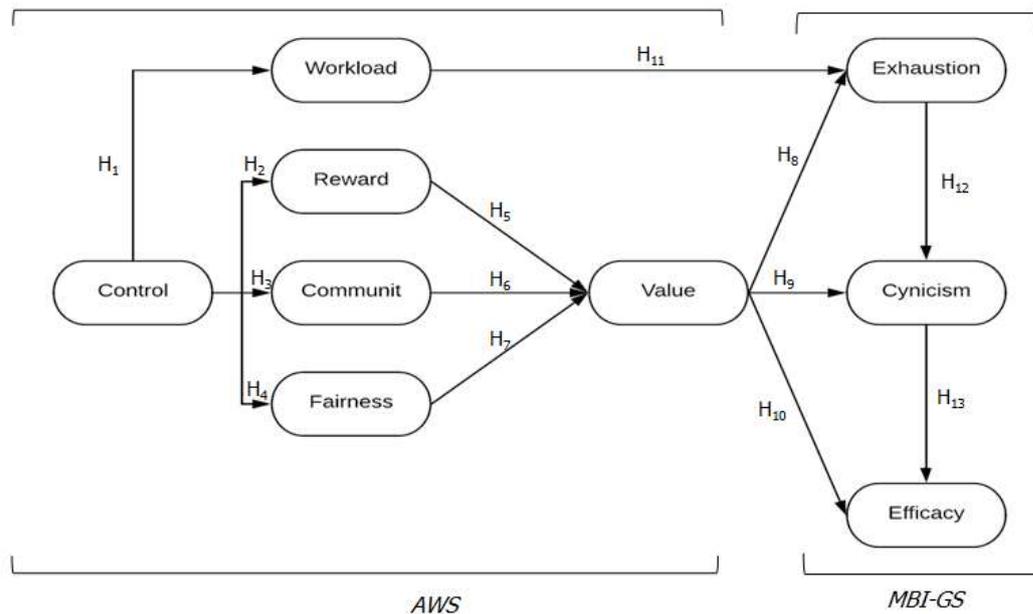
As três dimensões do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) dizem respeito a: a) exaustão - representa a experiência básica de estresse individual referindo-se aos sentimentos de estar sobrecarregado e esgotado em termos de recursos emocionais e físicos; b) cinismo - objetiva-se como uma resposta negativa, insensível ou excessivamente isolada a vários aspectos do trabalho; e c) eficácia profissional - diz respeito a sentimentos de incompetência e falta de realização e produtividade no trabalho.

A hipótese básica do modelo estrutural desenvolvido por Leiter e Maslach (2011) é que quanto maior o desajuste entre o indivíduo e o trabalho nas seis áreas da vida profissional, maior a probabilidade de *burnout*. Por outro lado, quanto maior o ajuste maior a probabilidade de engajamento no trabalho.

No modelo de Leiter e Maslach (2011a) escala *Areas of Worklife Scale AWS* é a medida desenvolvida para avaliar os seis domínios dos fatores organizacionais contribuintes para o *burnout* e o *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) usado para medir as três dimensões de *burnout*.

A Figura 8 apresenta o modelo hipotético integrado *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventoty - MBI-GS (AWS-MBIGS)*

Figura 8 – Modelo hipotético integrado *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory - MBI-GS (AWS-MBIGS)*



Fonte: Adaptado de LEITER E MASLACH (2011)

Conforme a Figura 8, o modelo hipotético desenvolvido pelos autores propõe a dimensão “controle” como ponto de partida do modelo, uma vez que é fundamental para os funcionários a capacidade de influenciar as pessoas e os processos que determinam a qualidade da vida profissional. Além de ser o ponto de partida, a dimensão “controle” influenciará como os indivíduos podem alcançar uma correspondência nas outras áreas, especialmente nas dimensões carga de trabalho, recompensa, justiça e comunidade apresentando relação direta com estas áreas e relação indireta com a área valores. A área controle relaciona-se com as três dimensões de *burnout* de forma indireta.

A dimensão “valores”, por seu turno, desempenha um papel de integração no modelo, refletindo a consistência geral nas áreas da vida profissional (controle, recompensa, justiça e comunidade, exceto carga de trabalho) e mediando tais áreas com a experiência psicológica de *burnout*. Uma correspondência em valores indica que os valores centrais da organização são consistentes com os do empregado, sendo que os indivíduos adotam a missão da organização como uma missão pessoal cujo cumprimento é consistente com as aspirações pessoais.

Caso haja a identificação de um significativo desajuste em valores, isto demonstra que os funcionários percebem a missão da organização como incompatível com o próprio bem-estar e com a comunidade maior. A exceção é o caminho da área carga de trabalho (*AWS*) até

exaustão (*MBI-GS*), apresentando relação direta e negativa, que captura a relação entre as demandas de trabalho e o estresse vivenciado (DEMEROUTI et al., 2001; KARASEK; THEORELL 1992). Ainda com base na análise conceitual, o modelo replica as vias padrão entre as três dimensões do *burnout*: exaustão prevê cinismo que, por sua vez, prevê negativamente eficácia profissional.

Sumarizando, o conjunto de hipóteses diz respeito à relação das seis áreas da vida profissional com as três dimensões do *burnout*, prevendo-se que carga de trabalho tenha um caminho direto para exaustão apresentando relação direta e negativa, que a dimensão valores faça a mediação de todas as áreas (exceto carga de trabalho) com as três dimensões do *burnout* apresentando relação direta e negativa com as dimensões exaustão e cinismo e relação direta e positiva com eficácia profissional, que a dimensão controle apresenta-se como uma variável exógena estando relacionada diretamente às áreas carga de trabalho, recompensa, justiça e comunidade e indiretamente à área valores e às três dimensões de *burnout* e que as dimensões de *burnout* relacionam-se com exaustão prevendo cinismo que, por sua vez, relaciona-se com eficácia profissional de forma direta e negativa.

O conjunto combinado de hipóteses forma o modelo representado na Figura 8, podendo-se sumarizar:

- H₁: Controle influencia direta e positivamente carga de trabalho;
- H₂: Controle influencia direta e positivamente recompensa;
- H₃: Controle influencia direta e positivamente comunidade;
- H₄: Controle influencia direta e positivamente justiça;
- H₅: Recompensa influencia direta e positivamente valores;
- H₆: Comunidade influencia direta e positivamente valores;
- H₇: Justiça influencia direta e positivamente valores;
- H₈: Valores influencia direta e negativamente exaustão;
- H₉: Valores influencia direta e negativamente cinismo;
- H₁₀: Valores influencia direta e positivamente eficácia profissional;
- H₁₁: Carga de trabalho influencia direta e negativamente exaustão;
- H₁₂: Exaustão é preditor de cinismo direta e positivamente;
- H₁₃: Cinismo é preditor de eficácia profissional direta e negativamente.

O Quadro 31 apresenta as variáveis latentes componentes do modelo hipotético integrado *Areas of Worklife Scale – AWS e Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS (AWS-MBIGS)*.

Quadro 31 – Dimensões do modelo *AWS-MBIGS*

Instrumento	Variáveis latentes	Conceito
<i>Areas of Worklife Scale - AWS</i>	Carga de Trabalho	Sobrecarga de trabalho que contribui para a exaustão, esgotando a capacidade das pessoas para satisfazer as exigências do trabalho, sendo que o ponto crítico ocorre quando os indivíduos são incapazes de se recuperar de exigências do trabalho.
	Controle	Capacidade percebida pelos trabalhadores para influenciar as decisões que afetam seu trabalho, para exercer a autonomia profissional e para ter acesso aos recursos necessários para o fazer um trabalho eficaz.
	Recompensa	Medida em que as recompensas monetárias, institucionais e sociais são consistentes com as expectativas do trabalhador, uma vez que a falta de reconhecimento desvaloriza o trabalho e os trabalhadores, e está intimamente associada com sentimentos de ineficácia.
	Comunidade	Qualidade geral da interação social no trabalho, incluindo questões de conflito, apoio mútuo, proximidade e capacidade de trabalhar em equipe.
	Justiça	Medida em que as decisões no trabalho são percebidas como sendo justas e as pessoas são de tratados com respeito.
	Valores	Engloba os ideais e motivações que originalmente atraiu os indivíduos para o trabalho, sendo a conexão motivadora entre o trabalhador e o local de trabalho e que vai além da utilitária troca de tempo por dinheiro.
<i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS</i>	Exaustão	Sentimentos de esgotamento geral advindo da relação com pessoas.
	Cinismo	Sentimentos de indiferença ou uma atitude distante em relação ao trabalho, representa um enfrentamento disfuncional das situações de estresse no trabalho.
	Eficácia Profissional	Sentimentos de eficácia de um indivíduo no trabalho, referindo-se à satisfação com as realizações passadas e presentes.

Fonte: Maslach e Leiter (2008); Maslach e Jackson (1981); Maslach, Schaufeli e Leiter (2001)

Seguindo-se à estruturação do modelo estrutural que apresenta as relações entre os construtos (variáveis latentes), especifica-se o modelo de mensuração que representa as relações entre os construtos e suas variáveis indicadoras correspondentes.

4.4.2 Estágio 2 – Especificação do Modelo de Mensuração

No segundo estágio da modelagem de equações estruturais, objetiva-se a construção do modelo de mensuração, também chamado de modelo externo, que representa as relações entre os construtos (variáveis latentes) e suas variáveis indicadoras correspondentes (HAIR Jr. et al., 2017). Assim como o modelo estrutural, o modelo de mensuração tem como base a teoria, sendo esta condição necessária para obter resultados úteis advindos do *PLS-SEM*. Conforme os autores, o teste de hipóteses envolvendo relações estruturais somente serão confiáveis e válidos se o modelo de mensuração explicar como estes construtos são medidos. Na modelagem de equações estruturais existem dois tipos de escala de mensuração, reflexiva ou formativa (NASCIMENTO; MACEDO, 2016).

No modelo das áreas da vida no trabalho como preditoras de *burnout* o modelo é construído sob a forma reflexiva, onde as medidas representam os efeitos (ou manifestações) de um construto subjacente, a direção de causalidade parte do construto (variável latente) para os indicadores, sendo que os construtos causam os itens observáveis (HAIR Jr. et al., 2014; HAIR Jr. et al., 2017; NASCIMENTO; MACEDO, 2016). As medidas reflexivas podem ser entendidas como representativas de todos os possíveis itens disponíveis dentro do domínio conceitual do construto.

Para a construção do modelo de mensuração apresenta-se, primeiramente, os construtos (variáveis latentes) e suas respectivas variáveis observadas (codificadas), conforme pode ser visualizado no Quadro 32. Ressaltando-se que serão apresentados apenas três itens traduzidos do instrumento *AWS* visto as questões contratuais junto a *Mind Garden Inc*.

Quadro 32 – Construtos e respectivas variáveis observadas do modelo *AWS-MBIGS*

(continua...)

Instrumento	Variáveis latentes	Variáveis observadas	
		Código	Variáveis
<i>Areas of Worklife Scale - AWS</i>	Carga de Trabalho	Carg1i	Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.
		Carg2i	Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo.
		Carg3i	Eu tenho tanto trabalho para fazer em meu emprego que isso me afasta dos meus interesses pessoais.
		Carg4	-
		Carg5	-
	Controle	Cont6	Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.
		Cont7	Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.
		Cont8	Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.
		Cont9	-

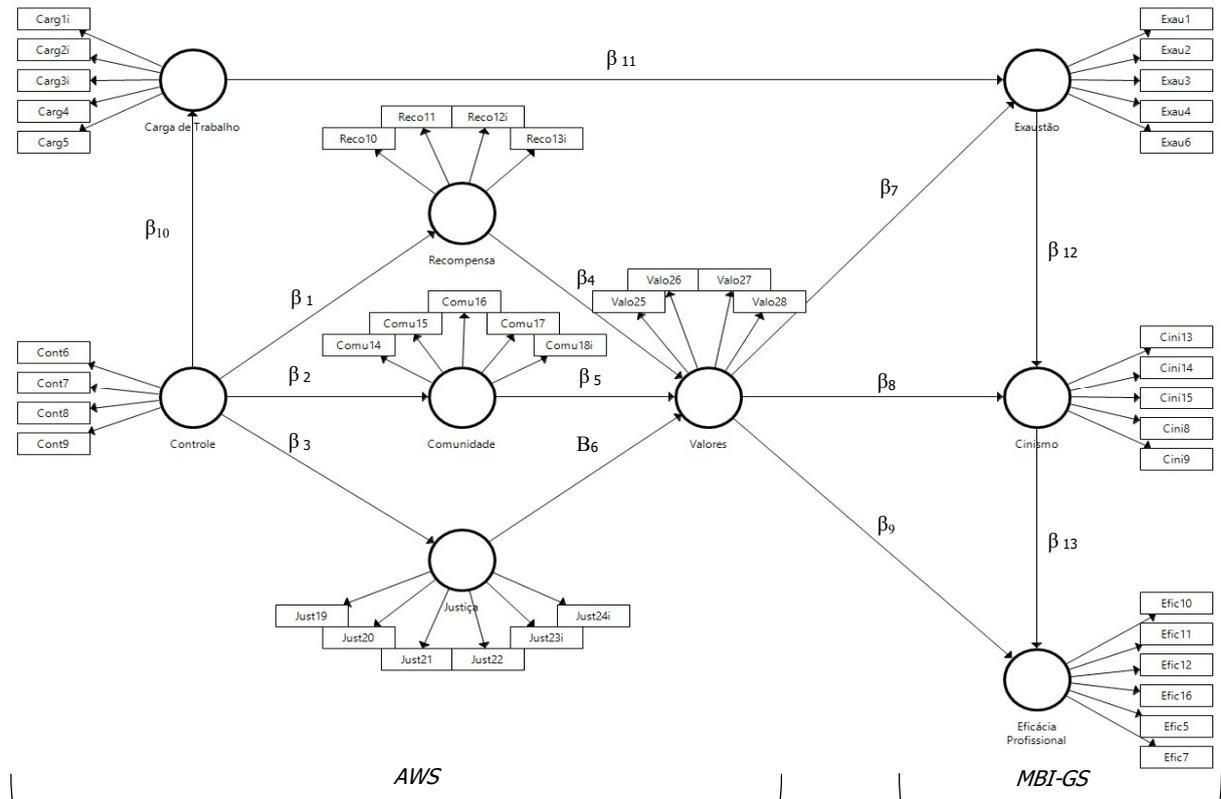
(conclusão...)

Instrumento	Variáveis latentes	Variáveis observadas	
		Código	Variáveis
<i>Areas of Worklife Scale - AWS</i>	Recompensa	Reco10	Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.
		Reco11	O meu trabalho é valorizado.
		Reco12i	Meus esforços geralmente não são notados.
		Reco13i	-
	Comunidade	Comu14	As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.
		Comu15	Eu sou um membro de suporte no meu grupo de trabalho.
		Comu16	Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.
		Comu17	-
		Comu18i	-
	Justiça	Just19	Os recursos são alocados de forma justa aqui.
		Just20	As oportunidades são decididas unicamente com base em mérito.
		Just21	Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa.
		Just22	-
		Just23i	-
		Just24i	-
	Valores	Valo25	Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.
Valo26		Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho.	
Valor27		Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização.	
Valor28		-	
<i>Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS</i>	Exaustão	Exau1	Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.
		Exau2	Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho.
		Exau3	Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho.
		Exau4	Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim.
		Exau6	Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho.
	Cinismo	Cini13	Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.
		Cini14	Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo.
		Cini15	Eu duvido do significado do meu trabalho.
		Cini8	Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego.
	Eficácia Profissional	Cini9	Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.
		Efic10	Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho.
		Efic11	Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.
		Efic12	Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho.
		Efic16	No meu trabalho, eu me sinto confiante, pois faço as coisas serem feitas de modo efetivo.
		Efic5	Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.
Efic7	Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz.		

Fonte: Dados da pesquisa

O diagrama de mensuração e suas relações entre variáveis latentes e observadas é apresentado na Figura 9.

Figura 9 – Modelo de mensuração *Areas of Worllife Scale - AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.0* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Conforme a Figura 9 observa-se que o modelo de mensuração apresenta treze hipóteses que conectam os nove construtos (variáveis latentes) e há 44 variáveis observadas. De acordo com Hair Jr. et al. (2014) o pesquisador especifica um modelo de mensuração para os construtos exógenos e endógenos e tem controle sobre quais variáveis descrevem quais construtos. Pode-se, através do diagrama de caminhos, descrever as equações estruturais, como segue na Tabela 40.

Tabela 40 – Diagrama de caminhos para equações estruturais do modelo *AWS-MBIGS*

Variável endógena	=	Variáveis exógenas	+	Variáveis endógenas	+	Erro
Carga de Trabalho	=	β_{10} Controle			+	ϵ_6
Recompensa	=	β_1 Controle			+	ϵ_2
Comunidade	=	β_2 Controle			+	ϵ_3
Justiça	=	β_3 Controle			+	ϵ_4
Valores	=			β_4 Recompensa + β_5 Comunidade + β_6 Justiça	+	ϵ_5
Exaustão	=			β_{11} Carga de Trabalho + β_7 Valores	+	ϵ_7
Cinismo	=			β_{12} Exaustão + β_8 Valores	+	ϵ_8
Eficácia Profissional	=			β_{13} Cinismo + β_9 Valores	+	ϵ_9

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014)

Sucedendo a estruturação do modelo de mensuração, inicia-se o processo de coleta e análise dos dados que compõe o Estágio 3.

4.4.3 Estágio 3 – Coleta e Análise dos Dados

A análise multivariada de dados exige do pesquisador o entendimento, interpretação e articulação de resultados em bases que podem apresentar algum grau de complexidade (HAIR Jr. et al., 2009), portanto, a fase de coleta e análise dos dados é muito importante compondo-se da preparação dos dados para a aplicação das equações estruturais. Objetiva-se neste estágio descrever o procedimento de coleta de dados, bem como, o tratamento dos dados faltantes, dos padrões suspeitos de resposta, dos *outliers* e da distribuição dos dados (HAIR Jr. et al., 2017).

A coleta de dados do presente trabalho ocorreu através de formulários eletrônicos disponibilizados através de dois sistemas. Utilizou-se o sistema de questionários do portal de docentes da Universidade Federal de Santa Maria e o sistema Google Forms[®]. O período de coleta de dados iniciou em 01 de dezembro de 2018 e foi finalizada em 15 de janeiro de 2019. O protocolo de pesquisa (Apêndice 2) foi estruturado, inicialmente, com as informações sobre a pesquisa, sobre os pesquisadores, sobre as questões éticas e respectivo registro CAAE, seguido de três partes: Parte I – *Areas of Worklife Scale - AWS*; Parte II – *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*; e Parte III – Dados sócio demográficos e profissionais.

No sistema de questionários do portal de docentes da Universidade Federal de Santa Maria foram coletados 227 formulários respondidos, cabendo salientar que o envio foi direcionado aos docentes do ensino superior da referida instituição, visto este ser o público-alvo da pesquisa. No sistema Google Forms[®] 374 indivíduos acessaram o formulário, no entanto, foi utilizada uma questão que serviu como filtro para haver o direcionamento ao público desejado, perguntando-se “você atua como docente do ensino superior?” com possibilidade de resposta “sim” ou “não”, caso o respondente assinalasse a resposta “não” a programação do questionário o conduziria ao final onde havia uma mensagem de agradecimento. Desta forma, obteve-se 331 respostas de docentes do ensino superior no sistema Google Forms[®], totalizando 558 formulários respondidos.

Com a coleta de dados realizada, passou-se a preparação destes com a análise de dados faltantes. O problema de dados faltantes é frequente na pesquisa em ciências sociais, principalmente, nos projetos que a obtenção de dados ocorre através de questionários autoadministrados. Hair Jr. et al. (2017) esclarecem que os dados faltantes ocorrem quando

um respondente inadvertida ou propositalmente não responde a uma ou mais questões e advertem que quando os dados ausentes de um questionário ultrapassa 15% a observação deve ser removida.

Para solucionar o problema de dados faltantes algumas estratégias podem ser utilizadas, como por exemplo: a substituição do dado faltante pelo valor médio do indicador, técnica que deve ser utilizada quando há menos de 5% de valores faltando por indicador; pode-se remover todos os casos a partir da análise de dados faltantes; ou identificar subgrupos a partir dos dados demográficos e calcular a média das respostas para este subgrupo e, então, substituir os dados faltantes por este valor (HAIR Jr. et al., 2017).

O tratamento de dados faltantes na presente pesquisa fez-se desnecessário, visto que os dados foram coletados com a utilização de sistemas eletrônicos que permitem a possibilidade de incluir o parâmetro de obrigatoriedade de resposta ao item para poder prosseguir até o final. Assim, utilizou-se a amostra de 558 respondentes com a totalidade dos itens respondidos.

As observações atípicas, por sua vez, devem ser analisadas no sentido de se verificar discrepância nas respostas. Conforme Hair Jr. et al. (2014, p.71) as observações atípicas referem-se a uma “combinação única de características identificáveis como sendo notavelmente diferente das outras observações”. Observações atípicas para Hair Jr. et al. (2005) podem resultar de erros na entrada de dados ou falha na codificação, podem ser resultado de um evento extraordinário que o pesquisador entenda como plausível e conclua pela inclusão da observação, podem advir de eventos extraordinários para os quais o pesquisador não tem explicação, podem, por fim, conter observações que estão no intervalo usual de valores para cada variável mas apresentam uma combinação única de valores entre as variáveis. Em qualquer uma destas quatro situações o pesquisador deverá tomar a decisão de eliminar ou não a observação tida como atípica. Repassados os dados da presente pesquisa, considerando as respostas aos itens da escala, não foram detectadas observações atípicas que comprometessem o resultado do modelo proposto.

Considerando a normalidade dos dados, a modelagem de equações estruturais com base nos mínimos quadrados parciais (*partial least squares structural equation modeling – PLS-SEM*) é um método estatístico não paramétrico não requerendo dados distribuídos dentro de uma curva de normalidade (HAIR Jr. et al., 2017). No entanto, os autores explicam que é necessário a verificação de que os dados não sejam tão extremamente não normais, pois podem ser problemáticos na avaliação dos parâmetros, indicando por exemplo a realização dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro Wilks para a verificação da normalidade, com foco

não na rejeição da hipótese nula dos dados distribuídos normalmente, mas examinando duas medidas de distribuição, assimetria e curtose. Assim, levando em conta estas medidas, os dados desta tese apresentam distribuição próxima da normalidade.

4.4.4 Estágio 4 – Estimação do Modelo de Caminhos *PLS*

O Estágio 4 do modelo de equações estruturais com mínimos quadrados parciais, diz respeito à estimação do modelo e o algoritmo de *PLS-SEM*. Assim, o algoritmo do modelo inicia com o reconhecimento das inter-relações provenientes das variáveis (latentes e observáveis), com a especificação do modelo estrutural (Estágio 1) e do modelo de mensuração (Estágio 2), considerando os elementos conhecidos para estimar os desconhecidos sendo que para esta tarefa o algoritmo precisa determinar os escores das variáveis latentes que são as entradas para os modelos de regressão parcial dentro do modelo de caminhos tendo como resultado as estimativas para todas relações, os modelos de mensuração (carga e peso) e o modelo estrutural (coeficientes de caminho) conforme orientam Hair Jr. et al. (2017).

Conforme os autores, após o cálculo das pontuações dos construtos estas são usadas para estimar cada modelo de regressão parcial de caminho sendo que a configuração do modelo de regressão parcial depende se a construção é modelada como formativa ou reflexiva. No caso da presente pesquisa utilizou-se a construção reflexiva, então, as cargas são estimadas através de regressão simples de cada variável observável com seu construto correspondente. Para os cálculos do modelo estrutural as regressões parciais especificam os construtos como variáveis latentes dependentes tendo como variáveis independentes os construtos usados para estimar os coeficiente do caminho havendo, assim, um modelo de regressão parcial para estimar todos os coeficientes do caminho no modelo estrutural.

Os modelos de regressão parcial são estimados por procedimentos iterativos do algoritmo *PLS-SEM* que inclui duas fases: na primeira as pontuações dos construtos são estimadas, na segunda são calculados os pesos e cargas como, também, os coeficientes do modelo de caminhos do modelo estrutural e os valores de R^2 resultantes das variáveis latentes endógenas. Identificando-se o coeficiente de determinação R^2 como uma medida de ajustamento de um modelo estatístico linear generalizado em relação aos valores observados, variando de 0 e 1, indicando o quanto o modelo consegue explicar os valores observados (HAIR Jr. et al., 2005).

A estimação *PLS* para um modelo de caminho deve definir as opções algorítmicas e configurações de parâmetros que incluem selecionar o método de ponderação do modelo estrutural, os valores iniciais para começar o *PLS-SEM*, o critério de parada e o número máximo de iterações. De acordo com Hair Jr. et al. (2017) o *PLS-SEM* permite ao usuário aplicar três esquemas de ponderação do modelo estrutural: (1) esquema ponderação com base no centróide (*centroid*), (2) esquema de ponderação com base no fator (*factor*) e (3) esquema de ponderação com base nos caminhos (*path*) sendo este último o método pré-definido no Smart PLS® 3.0 e recomendado pelos autores, pois, fornece o mais alto valor de R^2 para os construtos endógenos e é geralmente aplicável para todos os tipos de especificações de modelo de caminhos *PLS* e estimativas.

O algoritmo de *PLS-SEM* estrutura escores padronizados para os construtos, assim, utiliza dados padronizados para os indicadores, mais especificamente z-padronização onde cada indicador tem uma média de 0 e a variância é 1 como entrada para execução do algoritmo. Ao se executar o *PLS-SEM* o *software* padroniza os dados brutos dos indicadores e os escores das variáveis latentes resultando em coeficientes padronizados entre -1 e 1 para cada relação do modelo estrutural e do modelo de mensuração sendo que os coeficiente próximos de +1 ou -1 revelam relações fortes (positivas ou negativas) e quanto mais perto de 0 os coeficientes identificam-se relações mais fracas, sendo que valores próximos de zero geralmente não são relações estatisticamente significativas (HAIR Jr. et al., 2017).

As relações do modelo de mensuração exigem valores iniciais para começar o algoritmo *PLS-SEM*, sendo que pesos iguais refletem-se como boa escolha para a inicialização do algoritmo especificando-se o valor de +1 para todos os relacionamentos na primeira iteração e nas subseqüentes do algoritmo, os valores iniciais são substituídos pelos coeficientes de caminho para as relações do modelo de mensuração.

Por fim, a configuração dos parâmetros exige a definição do critério de parada do algoritmo, visto que o algoritmo do *PLS-SEM* é projetado para funcionar até a estabilização dos resultados, ou seja, quando a soma das mudanças nos pesos exteriores entre duas iterações é suficientemente baixa, recomendando-se um valor limite de $1 \cdot 10^{-7}$ (critério de paragem) no sentido de garantir que o algoritmo venha a convergir em baixos níveis de alterações iterativas nas pontuações das variáveis latentes. Considerando que o critério de paragem definido seja eficiente, Hair Jr. et al. (2017) orientam que um número de 300 iterações deve ser suficiente para a convergência obtida com o critério de parada $1 \cdot 10^{-7}$ (ou seja 0,0000001).

A configuração dos parâmetros para este trabalho inclusas no Smart PLS® 3 é apresentada no Quadro 33.

Quadro 33 – Configuração dos parâmetros do software Smart PLS® v. 3.0 para o modelo *AWS-MBIGS*

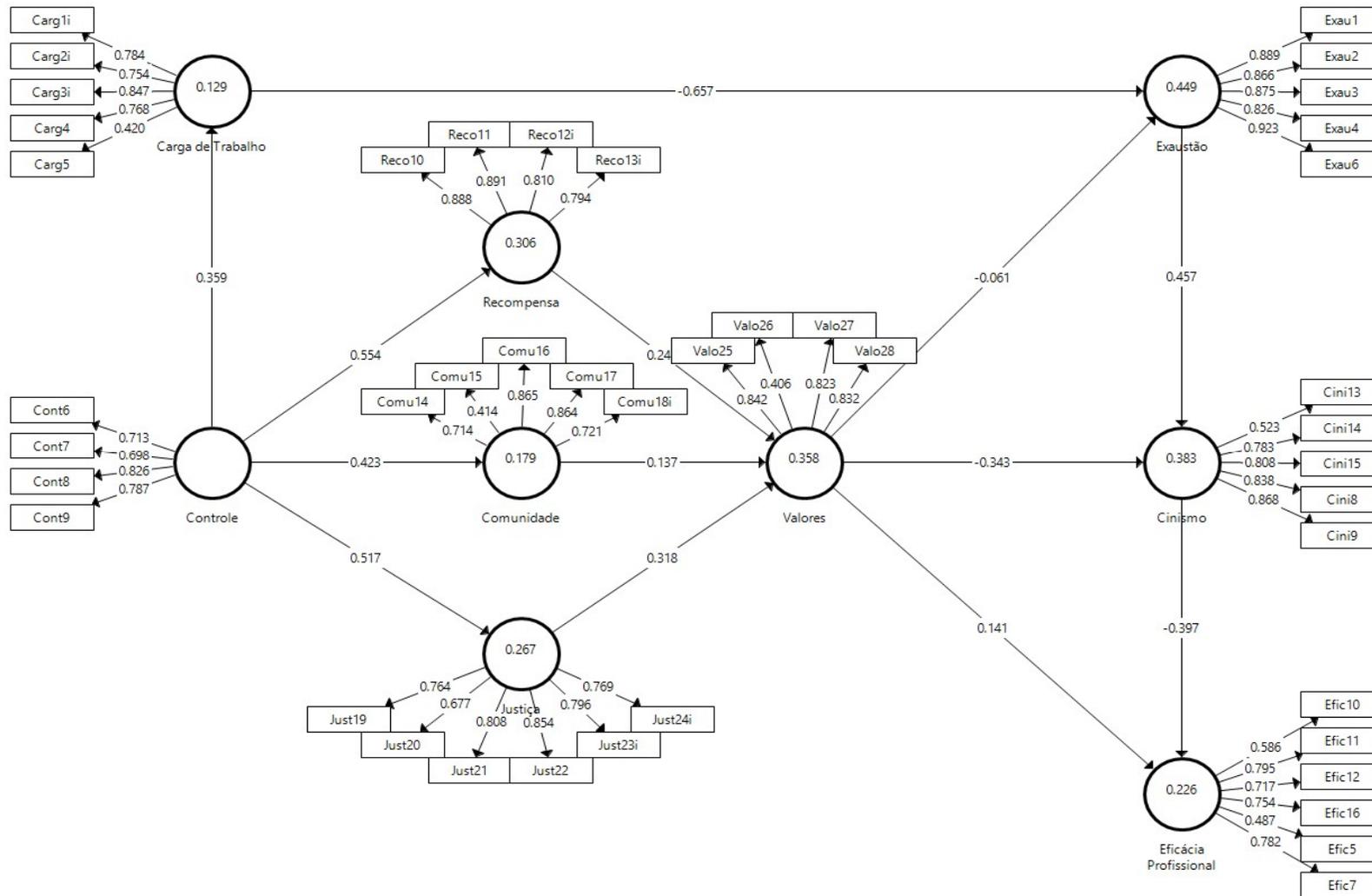
Comando	Check List
Ficheiro de dados configurações	
Ficheiro de dados Indicador de valores em falta	Questionario_Geral [558 registos] nenhum
Configuração de dados configurações	
Algoritmo para lidar com dados em falta Vetor de ponderação	Nenhum -
Algoritmo PLS configurações	
Critério de finalização Esquema de ponderação Métrica dos dados Número máximo de iterações Pesos iniciais Usar as configurações de Lohmoeller?	7 Caminho Média 0, variância 1 300 1.0 Não
Modo de ponderação externa de constructos	
Carga de Trabalho Controle Recompensa Comunidade Justiça Valores Exaustão Cinismo Eficácia Profissional	Automático Automático Automático Automático Automático Automático Automático Automático Automático

Fonte: *Software* Smart PLS® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

As configurações do ficheiro de dados, conforme Quadro 33, indicam o arquivo que contém as observações com a indicação de 558 (quinhentos e cinquenta e oito registros) e a informação de que não há dados em falta. O algoritmo do Smart PLS® foi configurado com critério de finalização 7, sendo que o algoritmo *PLS* pára quando a mudança dos pesos exteriores entre duas iterações consecutivas é menor do que o valor do critério de paragem (ou é atingido o número máximo de iterações). A ponderação com base no caminho foi o sistema parametrizado, pois, proporciona um valor de R^2 mais elevado para construtos endógenos. O número de iterações foi definido como 300, representando o número máximo de iterações que será usado para calcular os resultados *PLS*. Os pesos iniciais para os indicadores externos foram definidos como 1.0, não indicando dominância de um ou alguns indicadores sobre os demais.

Após a definição dos parâmetros do sistema, calcula-se o algoritmo *PLS* apresentando-se na Figura 10 o modelo de caminhos *Areas of Worklife Scale – AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS* proposta do presente estudo.

Figura 10 - Modelo de caminhos *Areas of Worklife Scale – AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS (AWS-MBIGS)*



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

O modelo de caminhos *Areas of Worklife Scale – AWS e Maslach Burnout Inventory General Survey – MBI-GS (AWS-MBIGS)* apresentado na Figura 10 fornece os resultados das cargas fatoriais entre os indicadores e os construtos (modelo de mensuração) e os coeficientes estruturais entre os construtos (modelo estrutural). Estão apresentados nos construtos os valores do coeficiente de determinação R^2 que mede a proporção da variância dos construtos endógenos explicada pelos construtos preditores. Tais medidas permitem a comparação dos modelos estruturais e de mensuração teoricamente estabelecidos com a realidade, conforme representado pelos dados da amostra, ou seja, pode-se determinar quão bem os dados se encaixam na teoria (HAIR Jr. et al., 2017).

Inicialmente faz-se importante identificar se o algoritmo *PLS* convergiu, ou seja, se o critério de parada do algoritmo foi atingido e não o máximo de iterações indicando que foi encontrada uma solução estável (HAIR Jr. et al., 2017). Assim, na Tabela 41 pode-se verificar que para o presente projeto o algoritmo convergiu atingindo-se resultados estáveis em sete iterações.

Tabela 41 – Critério de parada do algoritmo para o modelo *AWS-MBIGS*

(continua...)

Var.	Iteração 0	Iteração 1	Iteração 2	Iteração 3	Iteração 4	Iteração 5	Iteração 6	Iteração 7
Carg1i	0,277	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294	0,294
Carg2i	0,277	0,251	0,252	0,252	0,252	0,252	0,252	0,252
Carg3i	0,277	0,341	0,342	0,342	0,342	0,342	0,342	0,342
Carg4	0,277	0,297	0,296	0,296	0,296	0,296	0,296	0,296
Carg5	0,277	0,151	0,149	0,149	0,149	0,149	0,149	0,149
Cont6	0,330	0,289	0,290	0,290	0,290	0,290	0,290	0,290
Cont7	0,330	0,318	0,317	0,317	0,317	0,317	0,317	0,317
Cont8	0,330	0,367	0,368	0,368	0,368	0,368	0,368	0,368
Cont9	0,330	0,342	0,341	0,341	0,341	0,341	0,341	0,341
Reco10	0,295	0,320	0,318	0,318	0,318	0,318	0,318	0,318
Reco11	0,295	0,325	0,326	0,326	0,326	0,326	0,326	0,326
Reco12i	0,295	0,269	0,270	0,270	0,270	0,270	0,270	0,270
Reco13i	0,295	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263	0,263
Comu14	0,278	0,261	0,261	0,261	0,261	0,261	0,261	0,261
Comu15	0,278	0,184	0,178	0,178	0,178	0,178	0,178	0,178
Comu16	0,278	0,323	0,319	0,319	0,319	0,319	0,319	0,319
Comu17	0,278	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304	0,304
Comu18i	0,278	0,272	0,280	0,280	0,280	0,280	0,280	0,280
Just19	0,214	0,213	0,213	0,213	0,213	0,213	0,213	0,213
Just20	0,214	0,152	0,153	0,154	0,154	0,154	0,154	0,154
Just21	0,214	0,234	0,234	0,234	0,234	0,234	0,234	0,234
Just22	0,214	0,229	0,231	0,231	0,231	0,231	0,231	0,231
Just23i	0,214	0,213	0,210	0,210	0,210	0,210	0,210	0,210
Just24i	0,214	0,235	0,234	0,234	0,234	0,234	0,234	0,234
Valo25	0,335	0,379	0,383	0,383	0,383	0,383	0,383	0,383
Valo26	0,335	0,099	0,090	0,089	0,089	0,089	0,089	0,089
Valo27	0,335	0,363	0,363	0,363	0,363	0,363	0,363	0,363
Valo28	0,335	0,411	0,412	0,413	0,413	0,413	0,413	0,413

(conclusão...)

Var.	Iteração 0	Iteração 1	Iteração 2	Iteração 3	Iteração 4	Iteração 5	Iteração 6	Iteração 7
Exau1	0,228	0,237	0,237	0,237	0,237	0,237	0,237	0,237
Exau2	0,228	0,216	0,216	0,216	0,216	0,216	0,216	0,216
Exau3	0,228	0,228	0,228	0,228	0,228	0,228	0,228	0,228
Exau4	0,228	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212	0,212
Exau6	0,228	0,247	0,247	0,247	0,247	0,247	0,247	0,247
Cini13	0,260	0,155	0,151	0,151	0,151	0,151	0,151	0,151
Cini14	0,260	0,241	0,243	0,242	0,242	0,242	0,242	0,242
Cini15	0,260	0,276	0,274	0,274	0,274	0,274	0,274	0,274
Cini8	0,260	0,289	0,291	0,291	0,291	0,291	0,291	0,291
Cini9	0,260	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306	0,306
Efic10	0,240	0,112	0,112	0,112	0,112	0,112	0,112	0,112
Efic11	0,240	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320	0,320
Efic12	0,240	0,179	0,179	0,179	0,179	0,179	0,179	0,179
Efic16	0,240	0,288	0,296	0,296	0,296	0,296	0,296	0,296
Efic5	0,240	0,171	0,170	0,170	0,170	0,170	0,170	0,170
Efic7	0,240	0,321	0,314	0,314	0,314	0,314	0,314	0,314

Fonte: *Software Smart PLS® v.3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Conforme orientam os autores os resultados *PLS-SEM* são revistos e avaliados através de um processo sistemático, objetivando a maximização da variância explicada (valor de R^2) dos construtos endógenos no modelo de caminho, sendo assim, a avaliação da qualidade dos modelos de medição e estrutural de *PLS-SEM* enfocam métricas indicando a capacidade preditiva do modelo sendo as mais importantes para o modelo de mensuração a validade discriminante, validade convergente e confiabilidade, enquanto que para o modelo estrutural, as medidas mais importantes são o R^2 (explicando a variância), f^2 (tamanho do efeito), Q^2 (relevância preditiva) e o tamanho e a significância dos coeficientes do caminho estrutural. As medidas de ajuste em *PLS-SEM* são geralmente baseadas em variância e com foco na discrepância entre o observado (variáveis manifestas) ou aproximado (construtos) valores das variáveis dependentes e os valores preditivos pelo modelo em questão. A avaliação sistemática do modelo é um processo de duas etapas, como apresentado no Quadro 34.

Quadro 34 – Avaliação sistemática dos resultados *PLS-SEM*

Estágio 5: Avaliação do Modelo de Mensuração
<ul style="list-style-type: none"> • Consistência interna (alfa de Cronbach, confiabilidade composta); • Validade convergente (indicador de confiabilidade, variância média extraída); • Validade discriminante.
Estágio 6: Avaliação do Modelo Estrutural
<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação da colinearidade (<i>VIF</i>) • Estatística t de Student • Coeficiente de determinação (R^2); • Relevância preditiva (Q^2); • f^2 - tamanho do efeito.

Fonte: Adaptado de Hair Jr. et al. (2017, p. 106)

A observação do Quadro 34 permite a identificação do uso de várias medidas para este método multivariado, o que é explicado pelos autores como uma forma de se ter uma medição com maior acurácia. Seguindo-se, então, para a avaliação do modelo de mensuração.

4.4.5 Estágio 5 – Avaliação do Modelo de Mensuração

A avaliação do modelo de mensuração de modelos reflexivos conta com a avaliação da consistência interna com a aplicação do Alfa de Cronbach e confiabilidade composta, avaliação da validade convergente através de indicador de confiabilidade e da variância média extraída e avaliação da validade discriminante. Cada uma das medidas será desenvolvida nos itens que seguem.

4.4.5.1 Consistência Interna e Confiabilidade Composta

A avaliação da consistência interna usa como critério tradicional o Alfa de Cronbach (α) que oferece uma estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas (HAIR Jr. et al., 2017). De acordo com os autores esta estatística é definida da seguinte maneira:

$$\alpha = \left(\frac{M}{M-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^M S_i^2}{S_t^2} \right), \quad (4.5)$$

onde: S_i^2 representa a variância da variável indicadora i em um construto específico, medido com M indicadores ($i = 1, \dots, M$) e S_t^2 é a variância da soma de todos os indicadores de M relativo ao número de construtos.

Hair Jr. et al. (2014) consideram que o Alfa de Cronbach é muitas vezes sensível ao número de itens na escala e, geralmente, tende a subestimar a confiabilidade da consistência interna, sendo usado como uma medida mais conservadora. Devido às limitações deste indicador aplica-se, também, a medida de confiabilidade composta dada pela fórmula:

$$\rho_c = \frac{\sum_{i=1}^M \ell_i}{\left(\sum_{i=1}^M S_i^2\right)^2 + \sum_{i=1}^M \text{var}(e_i)}, \quad (4.6)$$

onde: ℓ_i simboliza as cargas externas padronizadas das variáveis indicadoras i de um construto específico com M indicadores, e_i é a medição do erro da variável indicadora i , e $\text{var}(e_i)$ a variância da medição do erro o qual é definido como $1 - \ell_i$.

A confiabilidade composta, segundo Hair Jr. et al. (2017) varia entre 0 e 1, sendo que os valores mais altos indicam maior confiabilidade. Assim como o Alfa de Cronbach valores entre 0,70 e 0,90 são considerados satisfatórios. Valores acima de 0,90 não são desejáveis (e definitivamente acima de 0,95), pois, podem indicar que todas as variáveis do indicador estão medindo o mesmo fenômeno e, de outra forma, valores abaixo de 0,60 indicam a falta de confiabilidade da consistência interna. A Tabela 42 apresenta o alfa de Cronbach e confiabilidade composta para o modelo *AWS-MBIGS*.

Tabela 42 – Alfa de Cronbach e confiabilidade composta para o modelo *AWS-MBIGS*

Construtos	Alfa de Cronbach (α)	Confiabilidade Composta (ρ_c)
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,769	0,845
<i>AWS</i> - Controle	0,751	0,843
<i>AWS</i> - Recompensa	0,868	0,910
<i>AWS</i> - Comunidade	0,767	0,847
<i>AWS</i> - Justiça	0,870	0,903
<i>AWS</i> - Valores	0,736	0,828
<i>MBI-GS</i> - Exaustão	0,929	0,946
<i>MBI-GS</i> - Cinismo	0,835	0,884
<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profissional	0,821	0,868

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Conforme a Tabela 42, o alfa de Cronbach para o instrumento *Areas of Worklife Scale* – *AWS*, direcionado a avaliar seis áreas da vida no trabalho que podem levar o indivíduo ao *burnout* (composto por 28 itens distribuídos em seis fatores), apresenta para o construto *carga de trabalho* $\alpha = 0,769$; construto *controle* $\alpha = 0,751$, construto *recompensa* $\alpha = 0,868$, construto *comunidade* $\alpha=0,767$, construto *justiça* $\alpha = 0,870$ e construto *valores* $\alpha = 0,736$. A confiabilidade composta para os construtos ficou assim definida, o construto *carga de*

trabalho $CC = 0,845$; construto *controle* $CC = 0,843$, construto *recompensa* $CC = 0,910$, construto *comunidade* $CC = 0,847$, construto *justiça* $CC = 0,903$ e construto *valores* $CC = 0,828$. Pode-se verificar que os construtos apresentam coeficientes de confiabilidade acima de 0,70 identificando-se a consistência interna dos fatores.

Os índices de confiabilidade para o instrumento *Maslach Burntout Inventory General Survey - MBI-GS*, voltado a avaliar a presença de *burnout* nos indivíduos e composto por 16 itens, indica para o construto *exaustão* $\alpha = 0,929$, para o construto *cinismo* $\alpha = 0,835$ e para o construto *eficácia profissional* $\alpha = 0,821$. Em relação à confiabilidade composta verifica-se para o construto *exaustão* $\rho_C = 0,946$, para o construto *cinismo* $\rho_C = 0,884$ e para o construto *eficácia profissional* $\rho_C = 0,868$. Atenção especial deve ser dada ao construto *exaustão* que apresentou os coeficientes de confiabilidade acima de 0,90 o que pode indicar a presença de redundância ou duplicação, significando que vários itens podem estar medindo exatamente o mesmo elemento de um constructo (HAIR Jr. et al., 2014).

As medidas de confiabilidade devem ser analisadas conjuntamente com as medidas relativas às validades convergentes obtidas pelas Variâncias Médias Extraídas (*Average Variance Extracted – AVEs*) que explica quanto em média as variáveis se correlacionam positivamente com os seus respectivos construtos ou variáveis latentes (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

4.4.5.2 Validade Convergente

A validade convergente é obtida pela medição da Variância Média Extraída (*Average Variance Extracted – AVE*) com a utilização do critério de Fornell e Larcker (HENSELER et al., 2009 apud RINGLE; SILVA; BIDO, 2014) que determina que os valores das *AVEs* deve ser maior do que 0,50 ($AVE > 0,50$). De acordo com Ringle, Silva e Bido (2014, p. 64) a *AVE* é a “porção dos dados (nas respectivas variáveis) que é explicada por cada um dos construtos ou VL, respectivos aos seus conjuntos de variáveis ou quanto, em média, as variáveis se correlacionam positivamente com seus respectivos construtos ou VL”. Admitindo-se, assim, que valores maiores que 0,50 convergem para um resultado satisfatório. A variância média extraída é calculada pela fórmula que segue (HAIR JR. et al., 2017).

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^M \ell_i^2}{M}. \quad (4.7)$$

Hair Jr. et al. (2017) explicam que um valor de *AVE* maior que 0,50 indica que, em média, o construto explica mais da metade da variância dos seus indicadores, de outra forma, uma *AVE* < 0,50 indica que, em média, a variância permanece mais no erro dos itens do que na variação explicada pelo construto. A Tabela 43 apresenta os valores das variâncias médias extraídas para os construtos do modelo.

Tabela 43 - Variância Média Extraída (*AVE*) para os construtos do modelo *AWS-MBIGS*

Construtos	Variância Média Extraída (<i>AVE</i>)
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,533
<i>AWS</i> - Controle	0,574
<i>AWS</i> - Recompensa	0,717
<i>AWS</i> - Comunidade	0,539
<i>AWS</i> - Justiça	0,608
<i>AWS</i> - Valores	0,562
<i>MBI-GS</i> - Exaustão	0,768
<i>MBI-GS</i> - Cinismo	0,599
<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profissional	0,484

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

A análise das variâncias médias extraída, conforme Tabela 43, permite a identificação da convergência do modelo visto que a maioria dos indicadores apresentam *AVE* maiores que 0,50, somente o construto apresentou *AVE* de 0,484 sendo, no entanto, muito próxima a 0,50. Conforme explicam Ringle, Silva e Bido (2014) a *AVE* é a médias das cargas fatoriais elevadas ao quadrado, assim, se houvesse valores de *AVE* < 0,50 poderíamos utilizar a estratégia de eliminar as variáveis observadas com cargas fatoriais de menor valor no sentido de aumentar o valor da variância média extraída. No entanto, conforme advertem Hair Jr. et al. (2017), indicadores com carga fatorial entre 0,40 e 0,70 devem ser considerados para remoção da escala somente quando a exclusão do indicador levar a um aumento da confiabilidade composta ou variância média extraída. Os autores estabelecem, ainda, que a remoção de indicadores deve ser analisada considerando se a validade de conteúdo será afetada, podendo-se reter aqueles com cargas mais baixas.

4.4.5.3 Validade Discriminante

A análise da validade discriminante é entendida como um indicador que demonstra que o construto é verdadeiramente distinto de outros construtos pelos padrões empíricos conforme explicam Hair Jr. et al. (2014). Para os autores, estabelecer a validade discriminante implica afirmar que um construto é único e os fenômenos não são representados por outros construtos no modelo estudado.

Ringle, Silva e Bido (2014) informam que há duas maneiras tradicionais para a análise da validade discriminante, utilizando-se as Cargas Cruzadas (*Cross Loading*) para identificação de indicadores com cargas fatoriais mais altas nos construtos (variáveis latentes) do que em outras (CHIN, 1998), e o critério de Fornell e Larcker (1981) que prevê a comparação dos valores das variâncias médias extraídas (*AVE*) de cada construto com as correlações (de Pearson) entre os construtos (variáveis latentes) sendo que as raízes quadradas das *AVEs* devem ser maiores que as correlação entre os construtos.

A Tabela 44 apresenta os valores das cargas cruzadas das variáveis observadas nos construtos.

Tabela 44 – Valores das cargas cruzadas das variáveis observadas nos construtos para o modelo *AWS-MBIGS*

(continua...)

Var.	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	<i>AWS</i> - Controle	<i>AWS</i> - Recom- pensa	<i>AWS</i> - Comuni- dade	<i>AWS</i> - Justiça	<i>AWS</i> - Valores	<i>MBI-GS</i> - Exaustão	<i>MBI-GS</i> - Cinismo	<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profis.
Carg1i	0,784	0,249	0,162	0,148	0,209	0,110	-0,538	-0,285	0,143
Carg2i	0,754	0,165	0,124	0,081	0,183	0,026	-0,487	-0,188	0,030
Carg3i	0,847	0,283	0,283	0,253	0,303	0,162	-0,629	-0,353	0,132
Carg4	0,768	0,379	0,268	0,221	0,330	0,233	-0,472	-0,266	0,164
Carg5	0,420	0,235	0,168	0,150	0,159	0,127	-0,215	-0,110	0,111
Cont6	0,374	0,713	0,344	0,243	0,306	0,261	-0,296	-0,245	0,248
Cont7	0,212	0,698	0,382	0,315	0,426	0,293	-0,205	-0,215	0,266
Cont8	0,289	0,826	0,482	0,368	0,421	0,375	-0,288	-0,285	0,247
Cont9	0,225	0,787	0,456	0,343	0,406	0,357	-0,220	-0,263	0,290
Reco10	0,198	0,506	0,888	0,540	0,531	0,463	-0,284	-0,430	0,287
Reco11	0,269	0,508	0,891	0,563	0,560	0,487	-0,323	-0,463	0,331
Reco12i	0,231	0,432	0,810	0,428	0,432	0,394	-0,279	-0,408	0,275
Reco13i	0,254	0,420	0,794	0,401	0,511	0,382	-0,323	-0,384	0,274
Comu14	0,231	0,289	0,395	0,714	0,469	0,324	-0,265	-0,313	0,195
Comu15	-0,012	0,244	0,250	0,414	0,143	0,178	-0,044	-0,203	0,284
Comu16	0,204	0,328	0,487	0,865	0,493	0,421	-0,222	-0,359	0,164
Comu17	0,201	0,354	0,431	0,864	0,481	0,362	-0,281	-0,354	0,208
Comu18i	0,193	0,327	0,507	0,721	0,383	0,334	-0,293	-0,406	0,265

(conclusão...)

Var.	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	<i>AWS</i> - Controle	<i>AWS</i> - Recom- pensa	<i>AWS</i> - Comuni- dade	<i>AWS</i> - Justiça	<i>AWS</i> - Valores	<i>MBI-GS</i> - Exaustão	<i>MBI-GS</i> - Cinismo	<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profis.
Just19	0,270	0,433	0,450	0,417	0,764	0,384	-0,276	-0,290	0,152
Just20	0,198	0,286	0,296	0,313	0,677	0,303	-0,196	-0,262	0,083
Just21	0,307	0,460	0,500	0,446	0,808	0,437	-0,267	-0,295	0,175
Just22	0,254	0,403	0,484	0,455	0,854	0,480	-0,243	-0,346	0,168
Just23i	0,254	0,374	0,498	0,483	0,796	0,430	-0,240	-0,323	0,162
Just24i	0,258	0,432	0,545	0,474	0,769	0,465	-0,249	-0,371	0,209
Valo25	0,174	0,318	0,431	0,393	0,471	0,842	-0,143	-0,358	0,239
Valo26	-0,144	0,033	0,144	0,183	0,093	0,406	0,124	-0,070	0,107
Valo27	0,148	0,363	0,386	0,322	0,383	0,823	-0,149	-0,373	0,277
Valo28	0,181	0,416	0,472	0,412	0,516	0,832	-0,200	-0,355	0,263
Exau1	-0,624	-0,287	-0,332	-0,277	-0,296	-0,143	0,889	0,455	-0,137
Exau2	-0,616	-0,243	-0,250	-0,207	-0,218	-0,104	0,866	0,355	-0,121
Exau3	-0,574	-0,309	-0,299	-0,262	-0,271	-0,145	0,875	0,469	-0,246
Exau4	-0,476	-0,311	-0,313	-0,310	-0,275	-0,232	0,826	0,496	-0,250
Exau6	-0,627	-0,303	-0,358	-0,322	-0,319	-0,169	0,923	0,496	-0,228
Cini13	-0,150	-0,196	-0,283	-0,266	-0,215	-0,180	0,267	0,523	-0,181
Cini14	-0,292	-0,211	-0,329	-0,264	-0,291	-0,326	0,363	0,783	-0,329
Cini15	-0,288	-0,264	-0,369	-0,368	-0,294	-0,305	0,406	0,808	-0,425
Cini8	-0,260	-0,295	-0,434	-0,381	-0,333	-0,381	0,428	0,838	-0,410
Cini9	-0,324	-0,309	-0,485	-0,450	-0,408	-0,405	0,506	0,868	-0,375
Efic10	-0,046	0,085	0,097	0,042	-0,039	0,050	-0,005	-0,157	0,586
Efic11	0,142	0,262	0,295	0,253	0,185	0,280	-0,232	-0,402	0,795
Efic12	0,044	0,199	0,149	0,124	0,060	0,162	-0,074	-0,223	0,717
Efic16	0,217	0,316	0,306	0,243	0,203	0,224	-0,296	-0,385	0,754
Efic5	0,112	0,278	0,236	0,183	0,169	0,178	-0,094	-0,203	0,487
Efic7	0,090	0,243	0,262	0,255	0,171	0,284	-0,102	-0,391	0,782

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

A análise da validade discriminante de acordo com o critério de Chin (1998), apresentada na Tabela 44, possibilita a verificação de que as cargas fatoriais das variáveis observadas nos construtos (variáveis latentes) originais são sempre maiores que em outros, constatando-se que há validade discriminante por este critério.

A segunda maneira para análise da validade discriminante diz respeito à utilização do critério Fornell-Larcker que compara a raiz quadrada da *AVE* com as correlações das variáveis latentes. Hair Jr. et al. (2017) explicam que a lógica do critério de Fornell-Larcker baseia-se na ideia de que um construto partilha mais variância com seus indicadores observáveis associados do que com qualquer outro construto (Tabela 45).

Tabela 45 – Análise da validade discriminante pelo critério Fornell-Larcker para o modelo *AWS-MBIGS*

Constructos	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	<i>AWS</i> - Controle	<i>AWS</i> - Recompensa	<i>AWS</i> - Comunidade	<i>AWS</i> - Justiça	<i>AWS</i> - Valores	<i>MBI-GS</i> - Exaustão	<i>MBI-GS</i> - Cinismo	<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profis.
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,730								
<i>AWS</i> - Controle	0,359	0,758							
<i>AWS</i> - Recompensa	0,280	0,554	0,847						
<i>AWS</i> - Comunidade	0,238	0,423	0,576	0,734					
<i>AWS</i> - Justiça	0,332	0,517	0,602	0,559	0,780				
<i>AWS</i> - Valores	0,182	0,428	0,513	0,454	0,540	0,749			
<i>MBI-GS</i> - Exaustão	-0,668	-0,332	-0,356	-0,315	-0,316	-0,180	0,876		
<i>MBI-GS</i> - Cinismo	-0,347	-0,334	-0,499	-0,454	-0,406	-0,425	0,519	0,774	
<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profis.	0,160	0,346	0,345	0,291	0,208	0,310	-0,224	-0,457	0,696

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

O modelo *AWS-MBIGS*, de acordo com a Tabela 45, atende ao critério Fornell-Larcker uma vez que os valores da raiz quadrada das *AVEs* dos construtos são superiores aos valores das correlações entre estes.

Além destes dois critérios tradicionais, utiliza-se o critério *HTMT* (*Heterotrait-Monotrait Ratio*), visto que os critérios de carga cruzada e de Fornell-Larcker podem não ser consistentes para a identificação de validade discriminante. Esta medida é uma estimativa de qual seria a verdadeira correlação entre dois construtos se fossem perfeitamente medidos (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2015; HAIR Jr. et al., 2017), sendo que resultados próximos a 1 indicam falta de validade discriminante. Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) sugerem que valores abaixo de 0,90 indicam que o modelo apresenta validade discriminante e acima, de forma oposta, indica a falta de validade discriminante. A Tabela 46 mostra os resultados da medida *HTMT* para o modelo *AWS-MBIGS*.

Tabela 46 – *HTMT* para o modelo *AWS-MBIGS*

Constructos	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	<i>AWS</i> - Controle	<i>AWS</i> - Recompensa	<i>AWS</i> - Comunidade	<i>AWS</i> - Justiça	<i>AWS</i> - Valores	<i>MBI-GS</i> - Exaustão	<i>MBI-GS</i> - Cinismo	<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profis.
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho									
<i>AWS</i> - Controle	0,485								
<i>AWS</i> - Recompensa	0,342	0,678							
<i>AWS</i> - Comunidade	0,324	0,560	0,699						
<i>AWS</i> - Justiça	0,399	0,630	0,681	0,664					
<i>AWS</i> - Valores	0,293	0,516	0,596	0,580	0,604				
<i>MBI-GS</i> - Exaustão	0,769	0,400	0,397	0,367	0,350	0,250			
<i>MBI-GS</i> - Cinismo	0,411	0,420	0,583	0,566	0,470	0,487	0,585		
<i>MBI-GS</i> - Eficácia Profis.	0,218	0,435	0,391	0,369	0,244	0,357	0,234	0,512	

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Na Tabela 46 pode-se verificar que os pares de construtos ficam abaixo de 0,90 para a medida *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* atendendo aos preceitos de Henseler, Ringle e Sarstedt (2015). Para testar se os valores *HTMT* são significativamente diferentes de 1, roda-se a opção *bootstrapping* para a obtenção de execução da verificação considerando intervalos de confiança (HAIR Jr. et al., 2017). De acordo com Ringle, Wende e Becker (2015) no *bootstrapping*, as subamostra são criadas com observações retiradas aleatoriamente (com substituição) do conjunto de dados original. Para garantir a estabilidade dos resultados, o número de subamostras deve ser grande.

Assim, para a análise do modelo *AWS-MBIGS*, foram definidos nos parâmetros do *bootstrapping* 5000 subamostras, tomando como base um intervalo de confiança com limite inferior de 2,5% e superior de 97,5%. A Tabela 47 apresenta os valores *HTMT*.

Tabela 47 – Intervalo de confiança para *HTMT*

Construto → Construto	Amostra Original (O)	Média da amostra (M)	Intervalo de Confiança	
			2,5%	97,5%
<i>MBIGS</i> - Cinismo → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,411	0,413	0,315	0,504
<i>AWS</i> - Comunidade → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,324	0,332	0,237	0,429
<i>AWS</i> - Comunidade → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,566	0,567	0,474	0,654
<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,485	0,485	0,383	0,580
<i>AWS</i> - Controle → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,420	0,419	0,313	0,523
<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Comunidade	0,560	0,561	0,456	0,658
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,218	0,230	0,169	0,303
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,512	0,514	0,430	0,596
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional → <i>AWS</i> - Comunidade	0,369	0,375	0,283	0,468
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional → <i>AWS</i> - Controle	0,435	0,438	0,347	0,528
<i>MBIGS</i> - Exaustão → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,769	0,768	0,707	0,823
<i>MBIGS</i> - Exaustão → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,585	0,585	0,508	0,654
<i>MBIGS</i> - Exaustão → <i>AWS</i> - Comunidade	0,367	0,373	0,283	0,462
<i>MBIGS</i> - Exaustão → <i>AWS</i> - Controle	0,400	0,399	0,302	0,491
<i>MBIGS</i> - Exaustão → <i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	0,234	0,246	0,180	0,320
<i>AWS</i> - Justiça → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,399	0,399	0,298	0,494
<i>AWS</i> - Justiça → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,470	0,469	0,383	0,550
<i>AWS</i> - Justiça → <i>AWS</i> - Comunidade	0,664	0,664	0,589	0,736
<i>AWS</i> - Justiça → <i>AWS</i> - Controle	0,630	0,630	0,547	0,711
<i>AWS</i> - Justiça → <i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	0,244	0,250	0,180	0,327
<i>AWS</i> - Justiça → <i>MBIGS</i> - Exaustão	0,350	0,350	0,264	0,432
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,342	0,342	0,245	0,434
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,583	0,582	0,503	0,656
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>AWS</i> - Comunidade	0,699	0,699	0,626	0,764
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>AWS</i> - Controle	0,678	0,678	0,600	0,755
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	0,391	0,391	0,303	0,474
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>MBIGS</i> - Exaustão	0,397	0,397	0,311	0,480
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>AWS</i> - Justiça	0,681	0,681	0,617	0,740
<i>AWS</i> - Valores → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,293	0,299	0,223	0,385
<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,487	0,491	0,401	0,580
<i>AWS</i> - Valores → <i>AWS</i> - Comunidade	0,580	0,581	0,488	0,667
<i>AWS</i> - Valores → <i>AWS</i> - Controle	0,516	0,522	0,434	0,609
<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	0,357	0,364	0,278	0,455
<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Exaustão	0,250	0,252	0,170	0,337
<i>AWS</i> - Valores → <i>AWS</i> - Justiça	0,604	0,608	0,522	0,687
<i>AWS</i> - Valores → <i>AWS</i> - Recompensa	0,596	0,596	0,504	0,681

Na Tabela 47 a coluna “amostra original (O)” mostra os valores originais *HTMT* para cada combinação de construtos, a coluna “média da amostra (M)” apresenta os valores médios de *HTMT* para as 5.000 amostras *bootstrap*. As colunas “2.5%” e “97.5%” mostram o limite inferior e superior do intervalo de confiança. Pode-se verificar que o valor de *HTMT* para o intervalo de confiança definido ficou abaixo de 0,90 conforme propõe Henseler, Ringle e Sarstedt (2015) atestando a validade discriminante, ou seja, as medidas dos construtos do modelo não se correlacionam com outros construtos dos quais se supõe que devam divergir.

Sumarizando, no Estágio 5 realizou-se a avaliação do modelo de mensuração *AWS-MBIGS*, sendo que os resultados estão sintetizados na Tabela 48.

Tabela 48 – Síntese dos resultados da avaliação do modelo de mensuração *AWS-MBIGS*

(continua...)

Variáveis Latentes (Construtos)	Variáveis Observadas (Indicadores)	Validade Convergente		Confiabilidade da Consistência Interna		Validade Discriminante <i>HTMT</i> (intervalo de confiança não inclui 1)	
		Carga Fatorial	<i>AVE</i>	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach		
		> 0,70	> 0,50	0,60-0,90	0,60-0,90		
<i>AWS</i> - Carga de trabalho	Carg1i	0,784					
	Carg2i	0,754					
	Carg3i	0,847	0,533	0,845	0,769	Sim	
	Carg4	0,768					
	Carg5	0,420*					
<i>AWS</i> - Controle	Cont6	0,713					
	Cont7	0,698					
	Cont8	0,826	0,574	0,843	0,751	Sim	
	Cont9	0,787					
<i>AWS</i> - Recompensa	Reco10	0,888					
	Reco11	0,891					
	Reco12i	0,810	0,717	0,910	0,868	Sim	
	Reco13i	0,794					
<i>AWS</i> - Comunidade	Comu14	0,714					
	Comu15	0,414*					
	Comu16	0,865	0,539	0,847	0,767	Sim	
	Comu17	0,864					
<i>AWS</i> - Justiça	Comu18i	0,721					
	Just19	0,764					
	Just20	0,677*					
	Just21	0,808					
	Just22	0,854	0,608	0,903	0,870	Sim	
<i>AWS</i> - Valores	Just23i	0,796					
	Just24i	0,769					
	Valo25	0,842					
	Valo26	0,406*					
<i>AWS</i> - Valores	Valo27	0,823	0,561	0,827	0,736	Sim	
	Valo28	0,832					
	<i>MBIGS</i> - Exaustão	Exau1	0,889				
		Exau2	0,866				
Exau3		0,875	0,768	0,943	0,924	Sim	
Exau4		0,826					
Exau5		0,826					
Exau6		0,923					

(conclusão...)

Variáveis Latentes (Construtos)	Variáveis Observadas (Indicadores)	Validade Convergente		Confiabilidade da Consistência Interna		Validade Discriminante <i>HTMT</i> (intervalo de confiança não inclui 1)
		Carga Fatorial	<i>AVE</i>	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach	
		> 0,70	> 0,50	0,60-0,90	0,60-0,90	
<i>MBIGS</i> - Cinismo	Cini13	0,523*				
	Cini14	0,783				
	Cini15	0,808	0,599	0,879	0,827	Sim
	Cini8	0,838				
	Cini9	0,868				
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	Efic10	0,586*				
	Efic11	0,795				
	Efic12	0,717	0,484	0,846	0,785	Sim
	Efic16	0,754				
	Efic5	0,487*				
	Efic7	0,782				

* Cargas fatoriais abaixo de 0,70

Fonte: *Software Smart PLS® v.3.0* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Com base na Tabela 48, que apresenta a síntese das medidas utilizadas para análise do modelo de mensuração, pode-se verificar que: a) em relação à validade convergente: as cargas fatoriais, os indicadores Carg5 (0,420), Comu15 (0,414), Just20 (0,677), Valo26 (0,406), Cini13 (0,523), Efic10 (0,586) e Efic5 (0,487) apresentam cargas inferiores a 0,70 e as variâncias médias extraídas (*AVE*) da maioria dos construtos atendem ao critério sendo maiores que 0,50 com exceção do construto *MBIGS* – Eficácia Profissional com *AVE* 0,484 considerado pelos pesquisadores adequado visto a proximidade do valor de 0,50; b) em relação à confiabilidade da consistência interna: a confiabilidade composta dos construtos *AWS* – Recompensa (0,910) e *MBIGS* – Exaustão (0,943) apresentam valores acima do limite de 0,90, no entanto, não ultrapassam 0,95 que seria intolerável e para o alfa de Cronbach, todos os demais construtos atendem ao critério; e c) em relação à validade discriminante: o intervalo de confiança para a medida *HTMT* não incluem valor 1.

4.4.6 Estágio 6 - Avaliação do Modelo Estrutural

O Estágio 6 objetiva a avaliação do modelo estrutural que representa as teorias subjacentes do modelo de caminhos, permitindo a análise da capacidade preditiva do modelo e as relações entre os construtos. A abordagem sistemática para a avaliação do modelo estrutural, segundo Hair Jr. et al. (2017), é desenvolvida a partir dos seguintes passos: a) passo 1 – avaliar o modelo estrutural para problemas de colinearidade; b) passo 2 – avaliar a

significância e relevância das relações do modelo estrutural; c) avaliar o nível de R^2 ; d) avaliar o tamanho do efeito f^2 , e) avaliação da relevância preditiva Q^2 .

4.4.6.1 Passo 1 - Avaliação da Colinearidade

A avaliação da colinearidade necessita a realização do exame de cada conjunto de preditores dos construtos separadamente para cada subparte do modelo estrutural utilizando como medida a *variance inflation factor* – *VIF* que se revela como o grau a que o erro padrão foi aumentado devido à presença de colinearidade (HAIR Jr. et al., 2017). Valores de *VIF* acima de 5 indicam potencial problema de colinearidade.

Apresenta-se na Tabela 49 os valores de *VIF* para os construtos do modelo *AWS-MBIGS*.

Tabela 49 – Valores de *VIF* para os construtos do modelo *AWS-MBIGS*

Constructos	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	<i>AWS</i> - Controle	<i>AWS</i> - Recompensa	<i>AWS</i> - Comunidade	<i>AWS</i> - Justiça	<i>AWS</i> - Valores	<i>MBIGS</i> - Exaustão	<i>MBIGS</i> - Cinismo	<i>MBIGS</i> - Eficácia Profis.
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho							1,033		
<i>AWS</i> - Controle	1,000		1,000	1,000	1,000				
<i>AWS</i> - Recompensa						1,805			
<i>AWS</i> - Comunidade						1,672			
<i>AWS</i> - Justiça						1,754			
<i>AWS</i> - Valores							1,034	1,034	1,220
<i>MBIGS</i> - Exaustão								1,034	
<i>MBIGS</i> - Cinismo									1,220
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profis.									

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

De acordo com a Tabela 49, os valores de *VIF* para os construtos são todos abaixo do valor limite 5, então, pode-se concluir que a colinearidade não atinge níveis críticos em termos dos construtos, não sendo um problema na estimação do modelo *AWS-MBIGS*.

4.4.6.2 Passo 2 – Avaliação dos Coeficientes do Modelo Estrutural

Na sequência da análise, deve-se avaliar a significância ($p \leq 0,05$) das relações do modelo estrutural. Ringle, Silva e Bido (2014) explicam que as relações do modelo tratam de correlações com o estabelecimento da hipótese nula (H_0) como $r = 0$ e de regressões lineares com hipótese nula $H_0: \Gamma = 0$ (coeficientes de caminho = 0), devendo-se aceitá-las se $p > 0,05$ repensando a inclusão de variáveis observadas ou variáveis latentes, ou seja, assumindo-se um nível de significância de 5% o p valor deve ser menor do que 0,05. Os autores explicam que o

Software Smart PLS[®] calcula testes t de Student, entre os valores originais dos dados e entre os valores obtidos das subamostras obtidas pela técnica *bootstrapping*, para cada relação de correlação entre as variáveis observadas-construto e para cada relação construto-construto.

Assim, para realizar a testagem de significância das relações entre as variáveis, usa-se o módulo *bootstrapping*, parametrizado, para análise do modelo *AWS-MBIGS*, em 5.000 subamostras. A Tabela 50 apresenta os valores das relações entre os construtos considerando a amostra original e a média das subamostras, o desvio padrão, a estatística T e os p valores.

Tabela 50 – Correlações entre os construtos do modelo *AWS-MBIGS*

Relação Estrutural = Efeitos Totais	Amostra original (O)	Média da amostra (M)	Desvio Padrão (STDEV)	Estatística T (O/STDEV)	Valores de P	Significância (p<0,05)
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho → <i>MBIGS</i> -Exaustão	0,657	0,658	0,026	25.524	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,359	0,360	0,041	8.723	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Recompensa	0,554	0,555	0,033	16.695	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Comunidade	0,423	0,426	0,041	10.317	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Justiça	0,517	0,519	0,034	15.138	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Recompensa → <i>AWS</i> - Valores	0,242	0,242	0,048	5.076	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Comunidade → <i>AWS</i> - Valores	0,137	0,138	0,050	2.741	0,006	Sim
<i>AWS</i> - Justiça → <i>AWS</i> - Valores	0,318	0,319	0,048	6.602	0,000	Sim
<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Exaustão	0,061	0,061	0,033	1.866	0,062	Não
<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> -Eficácia Profissional	0,141	0,141	0,042	3.323	0,001	Sim
<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> -Cinismo	0,343	0,343	0,035	9.651	0,000	Sim
<i>MBIGS</i> -Exaustão → <i>MBIGS</i> -Cinismo	0,457	0,458	0,033	13.826	0,000	Sim
<i>MBIGS</i> -Cinismo → <i>MBIGS</i> -Eficácia Profissional	0,397	0,401	0,040	10.062	0,000	Sim

Fonte: *Software Smart PLS*[®] v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Observando-se a Tabela 50 a partir das correlações entre os construtos, pode-se verificar que todos os valores das relações construtos-construtos estão acima do valor de referência de 1,96 rejeitando-se a H_0 podendo-se dizer que os coeficientes de regressão do modelo *AWS-MBIGS* são significantes o que confirma-se com os *p* valores < 0,05 com exceção da correlação entre as variáveis *AWS* – Valores → *MBIGS* – Exaustão que apresentou *p* valor maior do que 0,05.

4.4.6.3 Passo 3 – Avaliação do Coeficiente de Determinação (valor de R^2)

O coeficiente de determinação R^2 é a medida da capacidade de previsão do modelo e é calculado como a correlação ao quadrado entre os valores atuais específicos de um construto endógeno e valores preditivos. Este coeficiente demonstra os efeitos combinados dos construtos exógenos nos construtos endógenos, representando a quantidade de variância nas construções endógenas explicada por todas as construções exógenas vinculadas (HAIR Jr. et al., 2017).

O intervalo de valor de R^2 é de 0 a 1 e valores mais próximos a 1 demonstram níveis mais elevados de exatidão preditiva, no entanto, conforme Hair Jr. et al. (2017) a definição de valores aceitáveis para R^2 depende da complexidade do estudo. Mas, mesmo que a exata interpretação de R^2 dependa de disciplina de investigação particular, em geral para análise de R^2 um valor de 0,25 é considerado fraco, valor de 0,50 considerado médio e valor de 0,75 considerado substancial. Para evitar viés advindo de modelos complexos, pode-se utilizar o coeficiente de determinação ajustado, R^2 ajustado, que reduz o valor de R^2 pelo número de construtos externos e o tamanho da amostra. As fórmulas para R^2 e $R^2_{ajustado}$ são:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x}) Y_i}{\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2}; \quad (4.8)$$

$$R^2_{adj.} = 1 - (1 - R^2) \frac{n - 1}{n - k - 1}. \quad (4.9)$$

A Tabela 51 apresenta os valores de R^2 e $R^2_{ajustado}$ para o modelo *AWS-MBIGS*.

Tabela 51 – Coeficiente de determinação R^2 do modelo *AWS-MBIGS*

Construtos	R^2	$R^2_{ajustado}$
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,129	0,127
<i>AWS</i> - Recompensa	0,306	0,305
<i>AWS</i> - Comunidade	0,179	0,177
<i>AWS</i> - Justiça	0,267	0,266
<i>AWS</i> - Valores	0,357	0,353
<i>MBIGS</i> - Exaustão	0,449	0,447
<i>MBIGS</i> - Cinismo	0,383	0,381
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profis.	0,226	0,223

Com base na Tabela 51 depreende-se que as variáveis *AWS* – Carga de trabalho ($R^2 = 0,129$), *AWS* – Comunidade ($R^2 = 0,179$) e *MBIGS* – Eficácia Profissional ($R^2 = 0,2226$) apresentam coeficiente de determinação R^2 com efeito fraco. As demais variáveis, *AWS* – Recompensa ($R^2 = 0,306$), *AWS* – Justiça ($R^2 = 0,267$), *AWS* – Valores ($R^2 = 0,357$), *MBIGS* – Exaustão ($R^2 = 0,449$) e *MBIGS* – Cinismo ($R^2 = 0,383$) indicam R^2 com efeito médio.

4.4.6.4 Passo 4 – Avaliação do Tamanho do Efeito (f^2)

Na sequência da avaliação do modelo estrutural, a medida de tamanho do efeito f^2 é utilizada para avaliar se haverá impacto substancial nos construtos endógenos se forem omitidos construtos (HAIR Jr. et al., 2017). Ringle, Silva e Bido (2014, p. 70) explicam que o f^2 é “obtido pela inclusão e exclusão de construtos no modelo (um a um)”, avaliando-se o quanto o construto é útil para o modelo. Cohen (1988) define orientações para avaliação do efeito f^2 , sendo que os valores 0,02, 0,15 e 0,30 representam pequeno, médio e grande efeito respectivamente. O tamanho do efeito f^2 é calculado como:

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{incluído}} - R^2_{\text{excluído}}}{1 - R^2_{\text{incluído}}} \quad (4.10)$$

A Tabela 52 apresenta os valores do tamanho do efeito f^2 para o modelo *AWS-MBIGS*, sendo que as colunas apresentam os construtos endógenos e as linhas apresentam os correspondentes construtos exógenos.

Tabela 52 – Tamanho do efeito f^2 para o modelo *AWS-MBIGS*

Constructos	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	<i>AWS</i> - Controle	<i>AWS</i> - Recompensa	<i>AWS</i> - Comunidade	<i>AWS</i> - Justiça	<i>AWS</i> - Valores	<i>MBI-GS</i> Exaustão	<i>MBI-GS</i> Cinismo	<i>MBI-GS</i> Eficácia Profis.
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho							0,757		
<i>AWS</i> - Controle	0,148		0,442	0,217	0,364				
<i>AWS</i> - Recompensa						0,051			
<i>AWS</i> - Comunidade						0,017			
<i>AWS</i> - Justiça						0,090			
<i>AWS</i> - Valores							0,006	0,184	0,021
<i>MBIGS</i> - Exaustão								0,328	
<i>MBIGS</i> - Cinismo									0,167
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profis.									

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Pode-se notar pela Tabela 52, que o tamanho do efeito do construto *AWS* – Controle sobre o construto *AWS* – Carga de Trabalho é pequeno (0,148), o tamanho do efeito do construto exógeno *AWS* – Controle sobre o construto endógeno *AWS* – Recompensa é grande (0,442), o tamanho do efeito do construto exógeno *AWS* – Controle sobre o construto endógeno *AWS* – Comunidade é médio (0,217), o tamanho do efeito do construto exógeno *AWS* – Controle sobre o construto endógeno *AWS* – Justiça é grande (0,364), o tamanho do efeito dos construtos exógenos *AWS* – Recompensa, *AWS* – Justiça e do construto exógeno *AWS* – Comunidade sobre o construto endógeno *AWS* – Valores é pequeno (0,051, 0,090 e 0,17) respectivamente, o tamanho do efeito do construto exógeno *AWS* – Carga de Trabalho sobre o construto endógeno *MBIGS* – Exaustão é grande (0,757) e da variável *AWS* – Valores é pequeno (0,006), o tamanho do efeito do construto exógenos *AWS* – Valores sobre o construto endógeno *MBIGS* – Cinismo é médio (0,184) e da variável *MBIGS* - Exaustão é grande (0,432) e o tamanho do efeito do construto exógeno *AWS* – Valores sobre o construto endógeno *MBIGS* – Eficácia Profissional é pequeno (0,021), e do construto *MBIGS* – Cinismo sobre o construto *MBIGS* – Eficácia Profissional é médio (0,167).

4.4.6.5 Passo 5 – Avaliação *Blindfolding* e Relevância Preditiva Q^2

A medida de validade preditiva Q^2 , ou indicador de Stone-Geisser, avalia a acurácia do modelo ajustado. De acordo com Hair Jr. et al. (2017), no modelo estrutural valores de Q^2 maiores que zero para um construto endógeno reflexivo indicam a relevância preditiva do modelo de caminhos. O valor de Q^2 é obtido utilizando-se o procedimento *blindfolding*, sendo este um processo iterativo que se repete até que omitam-se cada ponto de dados e o modelo é reestimado, aplicado a construtos endógenos de modelos reflexivos.

De acordo com Hair Jr. et al. (2017) o procedimento sistemático de eliminação de pontos de dados e de previsão do *blindfolding* depende da distância de omissão (D), devendo-se parametrizar um valor para D que deve situar-se entre 5 e 12. Essa parametrização implica dizer que serão omitidos e previstos todos os pontos dos indicadores utilizados no modelo de medição de um determinado construto de dados considerando a distância de omissão D definida e o número de iterações *blindfolding* será igual a distância de omissão D. Os autores destacam que a distância de omissão deve ser definida de forma que o resultado da divisão do número de observações pela distância de omissão não seja um número inteiro. As rodadas *blindfolding* preveem a eliminação de dados que são tratados como valores ausentes quando da execução do algoritmo *PLS-SEM*. Os valores de Q^2 estimados pelo processo *blindfolding*

representam uma medida de quão bem o modelo de caminho pode prever os valores originalmente observados.

A Tabela 53 apresenta os valores da medida de relevância preditiva Q^2 para o modelo *AWS-MBIGS*.

Tabela 53 – Valores Q^2 para o modelo *AWS-MBIGS*

Variáveis Latentes	SSO	SSE	$Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$
<i>AWS</i> - Carga de Trabalho	2.790,00	2.612,41	0,063
<i>AWS</i> - Controle	2.232,00	2.232,00	---
<i>AWS</i> - Recompensa	2.232,00	1.772,03	0,206
<i>AWS</i> - Comunidade	2.790,00	2.541,71	0,089
<i>AWS</i> - Justiça	3.348,00	2.844,62	0,150
<i>AWS</i> - Valores	2.232,00	1.826,63	0,182
<i>MBIGS</i> - Exaustão	2.790,00	1.891,54	0,322
<i>MBIGS</i> - Cinismo	2.790,00	2.192,83	0,214
<i>MBIGS</i> - Eficácia Profis.	3.348,00	3.033,58	0,094

SSO - Sum of the Square do Observations / *SSE* Sum of the Squared Prediction Errors

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

A Tabela 53 apresenta os valores de Q^2 com base nos resultados totais do procedimento *blindfolding*, sendo que na coluna *SSO* (*Sum of the Square do Observations*) mostra-se a soma dos quadrados das observações, na coluna *SSE* (*Sum of the Squared Prediction Errors*) a soma dos erros de previsão ao quadrado e a última coluna o valor final de Q^2 , isto é, a relevância preditiva do modelo no que diz respeito a cada construção endógena. Pode-se, então, com base nos resultados, identificar a relevância do modelo *AWS-MBIGS* visto que os valores de Q^2 são maiores do que zero.

4.4.7 Estágio 7 - Interpretação dos Resultados e Desenho das Conclusões

Ao final dos estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017) parte-se para a interpretação dos resultados no sentido de ser possível alcançar o objetivo específico relativo a testar a relação dos seis fatores do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) com as três dimensões do *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016).

Para tanto após a tradução e adaptação transcultural dos instrumentos utilizando-se a metodologia proposta por Beaton et al. (2000) que prevê a realização deste procedimento a

partir do desenvolvimento de seis estágios, passou-se à validação do modelo com a utilização da técnica estatística multivariada de modelagem de equações estruturais seguindo o método proposto por Hair Jr. et al. (2017) composto por sete estágios.

Ressalta-se inicialmente que as questões relativas a validade de conteúdo e pré-testes, bem como, a definição das variáveis demográficas foram definidas durante a etapa de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos utilizados na pesquisa, principalmente por ter havido neste primeiro momento atuação de um comitê de especialistas que atuou na análise e avaliação das questões relativas à equivalência semântica, equivalência idiomática, equivalência experiencial e equivalência conceitual dos itens componentes dos instrumentos.

Ao final do processo de tradução e adaptação transcultural dos questionários iniciou-se o processo de modelagem de equações estruturais baseada nos mínimos quadrados parciais, escolhendo-se esta técnica visto sua aplicabilidade em amostra menores e por se tratar de um método não paramétrico não havendo a exigência de distribuição normal dos dados, optando-se por utilizar o *software* Smart PLS® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015).

Considerando os estágios da modelagem de equações estruturais pelos mínimos quadrados parciais (HAIR Jr. et al., 2017) iniciou-se com a especificação do modelo estrutural construído com base na inter-relação entre as seis área de vida no trabalho propostas por Leiter e Maslach (2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores - com as três dimensões de *burnout* propostas por Maslach, Jackson e Leiter (2016) – exaustão, cinismo e eficácia profissional – estruturando-se treze hipóteses para o modelo.

Seguindo-se a estruturação do modelo estrutural passou-se à especificação do modelo de mensuração que contou com a relação de variáveis observadas junto aos construtos do modelo. Com o modelo completo foi realizada a coleta de dados utilizando-se de formulários eletrônicos para acessar os docentes do ensino superior, público alvo da pesquisa. Após a coleta e o tratamento inicial dos dados com a tabulação em planilhas de cálculo incluíram-se os dados no *software* de análise Smart PLS® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015) parametrizado para executar os procedimentos *Algoritmo PLS*, *Bootstrapping* e *Blindfolding*.

Avaliou-se, então, o modelo de mensuração, que apresentou medidas de consistência interna satisfatórias, com coeficientes do alfa de Cronbach e confiabilidade composta acima de 0,70 para todos os construtos do modelo. A validade convergente, medida pela variância

média extraída (*Average Variance Extracted – AVE*), indicou a convergência do modelo com todos os construtos apresentando $AVE > 0,50$, podendo-se indicar que o construto explica mais da metade da variação dos seus indicadores. A validade discriminante, por sua vez, medida através da análise das cargas cruzadas e do critério de Fornell-Larcker (1981), possibilitou a comprovação do grau em que os construtos são diferentes dos demais. Para a validade discriminante utilizou-se, também, o critério *HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio)* calculado a partir do procedimento *bootstrapping* com parametrização de 5000 subamostras, onde obtiveram-se valores menores do que 1 para as relações entre os construtos, atestando-se a validade discriminante.

Na sequência, avaliou-se o modelo estrutural, com a identificação de colinearidade através do indicador *VIF (variance inflation factor)* que apresentou valor inferior a 5 para todos os construtos do modelo indicando que a colinearidade não atinge níveis críticos em termos dos construtos não apresentando-se como problema para a estimação do modelo. Para a avaliação dos coeficientes do modelo estrutural o *software* calcula o teste t de Student para a amostra original e para subamostras definidas no procedimento *bootstrapping*, para cada relação de correlação entre as variáveis observadas-variáveis latentes e para cada relação variáveis latentes-variáveis latentes encontrando-se valores acima de 1,96 que é a referência mínima para este teste identificando-se a significância das relações através dos resultados de p valor $< 0,05$.

Destaca-se exceção para a relação entre o construto *AWS – Valores* e *MBIGS – Exaustão* que apresentou valor 1,866 para o teste t e p valor de 0,062. Aplicou-se, ainda, o cálculo do coeficiente de determinação R^2 sendo a medida da capacidade de previsão do modelo, obtendo-se níveis médios e fracos de capacidade preditiva. A avaliação do tamanho do efeito f^2 utilizada para avaliar se há efeito nos construtos endógenos caso sejam omitidos construtos, apresentou níveis pequenos, médios e grandes. Por fim, através do procedimento *blindfolding* do *software* Smart PLS® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015) calculou-se a medida de validade preditiva Q^2 que avalia a acurácia do modelo ajustado, obtendo-se valores maiores que zero com identificação da relevância do modelo *AWS-MBIGS*.

Desta forma, de acordo com indicadores utilizados, pode-se inferir que as relações entre as seis áreas da vida no trabalho e as três dimensões de *burnout* são suportadas no

modelo. Além disso, pode-se verificar que as hipóteses do modelo foram aceitas com exceção da hipótese H7 (Valores influencia direta e negativamente exaustão) como pode ser observado na Tabela 54.

Tabela 54 – Resultado das hipóteses do modelo *AWS-MBIGS*

Hipóteses		Valores			Situação	
		β	Estatística T (O/STDEV)	p - value		
H1	Controle influencia direta e positivamente carga de trabalho	<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Carga de Trabalho	0,359	8.723	0,000	Aceita
H2	Controle influencia direta e positivamente recompensa	<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Recompensa	0,554	16.695	0,000	Aceita
H3	Controle influencia direta e positivamente comunidade	<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Comunidade	0,423	10.317	0,000	Aceita
H4	Controle influencia direta e positivamente justiça	<i>AWS</i> - Controle → <i>AWS</i> - Justiça	0,517	15.138	0,000	Aceita
H5	Recompensa influencia direta e positivamente valores	<i>AWS</i> - Recompensa → <i>AWS</i> - Valores	0,242	5.076	0,000	Aceita
H6	Comunidade influencia direta e positivamente valores	<i>AWS</i> - Comunidade → <i>AWS</i> - Valores	0,138	2.741	0,006	Aceita
H7	Justiça influencia direta e positivamente valores	<i>AWS</i> - Justiça → <i>AWS</i> - Valores	0,316	6.602	0,000	Aceita
H8	Valores influencia direta e negativamente exaustão	<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Exaustão	-0,061	1.866	0,062	Rejeita
H9	Valores influencia direta e negativamente cinismo	<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Cinismo	-0,343	9.651	0,000	Aceita
H10	Valores influencia direta e positivamente eficácia profissional	<i>AWS</i> - Valores → <i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	0,141	3.323	0,001	Aceita
H11	Carga de trabalho influencia direta e negativamente exaustão	<i>AWS</i> - Carga de Trabalho → <i>MBIGS</i> - Exaustão	-0,657	25.524	0,000	Aceita
H12	Exaustão influencia direta e positivamente cinismo	<i>MBIGS</i> - Exaustão → <i>MBIGS</i> - Cinismo	0,457	13.826	0,000	Aceita
H13	Cinismo influencia direta e negativamente eficácia profissional	<i>MBIGS</i> - Cinismo → <i>MBIGS</i> - Eficácia Profissional	-0,397	10.062	0,000	Aceita

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.0 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

De acordo com a Tabela 53 a hipótese H₁ Controle influencia direta e positivamente carga de trabalho – foi aceita apresentando coeficiente interno de 0,359, teste t 8.723 e significância com p valor menor que 0,05.

A hipótese H₂ controle influencia direta e positivamente recompensa - foi aceita com coeficiente interno de 0,554, teste t 16.695 e significância com p valor menor que 0,05.

A hipótese H₃ Controle influencia direta e positivamente comunidade também foi aceita com coeficiente interno de 0,423 teste t 10.317 e significância com p valor menor que 0,05.

A hipótese H₄ Controle influencia direta e positivamente justiça – aceita com coeficiente interno 0,517 e valor do teste t 15.138 e p valor menor que 0,05.

A hipótese H₅ Recompensa influencia direta e positivamente valores – aceita da mesma forma com valor de coeficiente interno de 0,242 e valor do teste t 5.076 significativa a 0,05.

A hipótese H₆ Comunidade influencia direta e positivamente valores – com coeficiente interno de 0,138 e valor do teste t 2.741 apresentando significância.

A hipótese H₇ Justiça influencia direta e positivamente valores – com coeficiente de 0,316 e valor teste t 6.602 e significativa.

A hipótese H₈ Valores influencia direta e negativamente exaustão – com coeficiente de -0,061 e valor do teste t 1.866 e p valor = 0,062 levando-se a rejeição da hipótese.

A hipótese H₉ Valores influencia direta e negativamente cinismo - com coeficiente interno -0,343 e valor para o teste t 9.651 apresentando significância com p valor menor que 0,05.

A hipótese H₁₀ Valores influencia direta e positivamente eficácia profissional - apresenta valor de coeficiente interno 0,141 e valor de teste t de 3.323 sendo significativa.

A hipótese H₁₁ Carga de trabalho influencia direta e negativamente exaustão - possui coeficiente interno no valor de -0,657, teste t no valor de 25.524, significativa a 0,05.

A hipótese H₁₂ Exaustão influencia direta e positivamente cinismo – com coeficiente interno de 0,457 e valor do teste t 13.826, significativa.

Por fim, a hipótese H₁₃ Cinismo influencia direta e negativamente eficácia profissional – apresentando coeficiente interno de -0,397 e valor para o teste t de 10.062, sendo significativa a 0,05. Aceitando-se as hipóteses do modelo com exceção para H₈ que foi rejeitada.

4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão analisadas as seis áreas de vida no trabalho componentes do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) e as três dimensões presentes no instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) considerando o relacionamento entre as variáveis observadas e os construtos.

Para tanto, analisam-se primeiramente os aspectos de média, desvio-padrão, a frequência e o percentual das respostas para os itens da escala. A análise segue com a apresentação do coeficiente de correlação de Pearson (r). Conforme explica Lopes (2018), este coeficiente de correlação tem como objetivo encontrar o grau de relação entre duas variáveis. Como característica desta medida, o autor apresenta: a) pode assumir tanto valores positivos (+) como negativos (-); b) a magnitude de r indica quão próximos da "reta" estão os pontos individuais; c) quando o r se aproxima de +1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e positiva; d) quando o r se aproxima de "zero" indica muita dispersão, e uma ausência de relacionamento; e) quando o r se aproxima de -1 indica pouca dispersão, e uma correlação muito forte e negativa.

O coeficiente de correlação de Pearson (r) pode ser interpretado conforme é apresentado no Quadro 35.

Quadro 35 – Interpretação do coeficiente de correlação de Pearson (r)

Valor de r (+ ou -)	Correlação*
0,00	Nula
0,01 a 0,20	Ínfima fraca
0,21 a 0,40	Fraca
0,41 a 0,60	Moderada
0,61 a 0,80	Forte
0,81 a 0,99	Ínfima forte
1,00	Perfeita

* a classificação só será válida se o valor da correlação for significativo, $p < 0,05$

Fonte: Lopes (2018, p. 187)

Para a correlação, então, deve-se considerar se o coeficiente é positivo ou negativo, se há significância ($p < 0,05$) e qual a intensidade da relação (nula, ínfima fraca, fraca, moderada, forte, ínfima forte, perfeita).

Após a medição do coeficiente de correlação, a análise direciona-se para classificação dos resultados em níveis utilizando-se a técnica estatística de Padronização de Escores podendo-se optar por transformar dados categóricos em dados contínuos de 0 a 10 ou 0 a 100 (LOPES, 2018, p. 35). Conforme o autor, a padronização de escores utiliza a seguinte operação matemática:

$$Ep_i = 100. \left(\frac{SOMA - MÍNIMO}{MÁXIMO - MÍNIMO} \right), i = 1, 2, \dots, n. \quad (4.12)$$

onde: Ep_i = escore padronizado do fator i ; i = número do fator; SOMA = Somatório das respostas válidas; MÍNIMO = menor soma possível das respostas válidas; e MÁXIMO = maior soma possível das respostas válidas.

Conforme Lopes (2018) “o escore padronizado auxilia a esclarecer o nível atingido por cada conjunto de variáveis (fator). A padronização dos escores permite a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias”. Conforme o autor, após a padronização é possível transformar os escores em quantas categorias (classificações) o pesquisador desejar. Para a presente pesquisa adotou-se a classificação em três categorias indicando os níveis alto, moderado e baixo (Tabela 55).

Tabela 55 – Categorização dos escores

Categorização	Baixo(a)	Moderado(a) ou Intermediário(a)	Alto(a)
Escores	0,00 a 33,33	33,34 a 66,67	66,68 a 100,00

Fonte: Adaptado de Lopes (2018, p. 36)

Para a presente pesquisa cada um dos seis construtos do *instrumento Areas of Worklife Scale AWS* e das três dimensões do *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* foram classificados, conforme os escores padronizados, em nível baixo (0,00 a 33,33), moderado (33,34 a 66,67) e alto (66,68 a 100,00).

Apresenta-se, assim, a análise dos instrumentos *Areas of Worklife Scale (AWS)* e *Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)* sob a perspectiva do relacionamento

entre as variáveis observadas e os construtos e, após, a relação entre as seis áreas da vida no trabalho e as três dimensões de *burnout*.

4.5.1 Areas of Worklife Scale AWS – Análise à Luz dos seus Construtos

O instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) é formado por seis construtos, a saber: carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores. Distribuídos entre os seis construtos, encontram-se os 28 itens do instrumento que são analisados considerando a média, desvio padrão e frequência (nominal e percentual) de respostas em cada item da escala.

O construto “Carga de trabalho” é composto por seis variáveis observadas codificadas como “Carg1i”, “Carg2i”, “Carg3i”, “Carg4” e Carg5” que apresentam frequência e percentual de respostas para cada item da escala conforme a Tabela 56. Como já expresso, os itens não serão apresentados na integralidade visto a necessidade de cumprimento com a empresa *Mind Garden Inc*.

Tabela 56 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “carga de trabalho”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala					Média	Desvio padrão	
		Discordo Totalmente	Discordo	Não concord nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5			
Carga de trabalho							40,67	20,80	
Carg1i	Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.	Freq.	64	182	102	146	64	2,93	1,22
		%	11,47	32,62	18,28	26,16	11,47		
Carg2i	Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo.	Freq.	164	262	63	56	13	2,09	1,00
		%	29,39	46,95	11,29	10,04	2,33		
Carg3i	Eu tenho tanto trabalho para fazer em meu emprego que isso me afasta dos meus interesses pessoais.	Freq.	95	182	95	145	41	2,74	1,22
		%	17,03	32,62	17,08	25,99	7,35		
Carg4	-	Freq.	36	185	91	195	51	3,07	1,14
		%	6,45	33,15	16,31	34,95	9,14		
Carg5	-	Freq.	160	210	77	84	27	2,30	1,17
		%	28,67	37,63	13,80	15,05	4,84		

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Tabela 56 o construto “Carga de Trabalho” apresenta média 40,67 e desvio padrão de 20,80, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas a que apresentou maior média (3,07) refere-se à “Carg4 – Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho”. Para a variável observada “Carg1i - Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito” a maior frequência de resposta (182) encontra-se no item “discordo (2)”. A variável “Carg2i – Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (262) para o item “discordo (2)” da escala. A variável “Carg3i - Eu tenho tanto trabalho para fazer em meu emprego que isso me afasta dos meus interesses pessoais” também apresentou maior frequência de resposta (182) para o item “discordo (2)”. Já a variável “Carg4 - Eu tenho tempo suficiente para fazer o que é importante no meu trabalho” apresentou maior frequência (195) no item “Concordo (4)”. Por fim, a variável “Carg5 - Eu deixo meu trabalho para trás quando eu vou para casa no fim do dia” apresentou maior frequência de resposta (210) para o item “discordo (2)”.

Analisando-se o grau de relação entre as variáveis observadas e seu construto a partir da consideração do coeficiente de correlação de Pearson (r), obtém-se para “Carga de Trabalho” os seguintes resultados apresentados na Tabela 57.

Tabela 57 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Carga de Trabalho”

Variáveis observadas	Significância					Carga de Trabalho	
	Carg1i	Carg2i	Carg3i	Carg4	Carg5		
Correlações	Carg1i	1,00000	p < 0,00001	p < 0,00001	p < 0,00001	p < 0,00001	0,76123
	Carg2i	0,51994	1,00000	p < 0,00001	p < 0,00001	p < 0,00001	0,73992
	Carg3i	0,53818	0,58370	1,00000	p < 0,00001	p < 0,00001	0,81885
	Carg4	0,52296	0,38392	0,53695	1,00000	p < 0,00001	0,75076
	Carg5	0,13815	0,24058	0,27542	0,2536	1,00000	0,53152

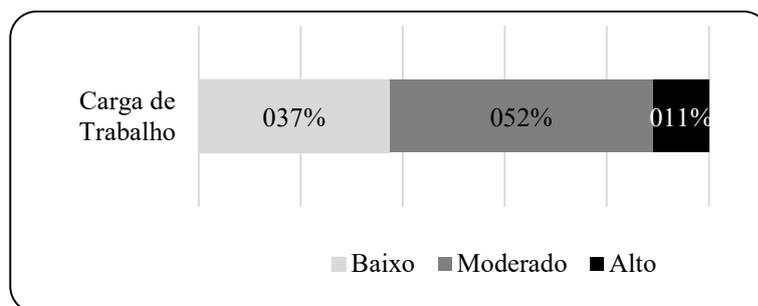
Fonte: Dados da pesquisa

A matriz de correlação apresentada na Tabela 57 demonstra, segundo Lopes (2018), o grau de relação entre variáveis, podendo-se identificar se tais relações são positivas ou negativas, se são significativas e o seu grau de correlação. Assim, para o construto “Carga de Trabalho” verifica-se que a variável “Carg5” (0,53152) apresenta correlação positiva, significativa e relação em grau moderado com o construto. As variáveis “Carg1i” (0,76123), “Carg2i” (0,73992) e “Carg4” (0,75076) são positivas, significativas e apresentam grau de relação forte e a variável “Carg3” (0,81885) apresenta relação positiva, significativa e de intensidade ínfima forte.

Ainda, para o entendimento das variáveis observadas e seu construto, verificam-se os valores padronizados das médias, possibilitando a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias. Lopes (2018) explica que após a padronização é possível transformar os escores em quantas categorias (classificações) entendendo-se, para o presente trabalho, que escores entre 0,00 a 33,33 são baixos, entre 33,34 a 66,67 são moderados e entre 66,68 a 100,00 são altos.

Assim, para o construto “Carga de Trabalho”, observa-se na Figura 11 a distribuição das respostas considerando os escores padronizados, podendo-se classificá-las nos níveis baixo, moderado e alto.

Figura 11 – Percentual de resposta por nível no construto “Carga de Trabalho”



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Figura 11 observa-se que 37,46% dos escores padronizados indicam um nível baixo para este construto, 51,61% um nível moderado e 10,93% um nível alto de carga de trabalho. Importante destacar que no modelo *Areas of Worklife Scale* a carga de trabalho tem relação mais direta com a energia do indivíduo e desajustes graves na carga de trabalho acabam drenando a energia através de demandas excessivas e indesejáveis. Por outro lado, uma carga de trabalho gerenciável mantém a energia através de uma estimulação razoável das tarefas dentro da capacidade dos indivíduos (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

O construto “Controle”, por sua vez, é constituído por quatro itens, codificados como “Cont6”, “Cont7”, “Cont8” e “Cont9”. Para cada um destes apresenta-se a frequência e percentual de respostas para cada item da escala, a média e desvio-padrão, de acordo com a Tabela 58.

Tabela 58 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Controle”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala					Média	Desvio padrão	
		Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5			
Controle							56,91	19,87	
Cont6	Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho.	Freq.	12	89	111	265	81	3,56	0,99
		%	2,15	15,95	19,89	47,49	14,52		
Cont7	Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.	Freq.	70	147	156	157	19	2,80	1,10
		%	14,16	26,34	27,96	28,14	3,41		
Cont8	Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.	Freq.	28	97	110	247	76	3,44	1,08
		%	5,02	17,38	19,71	44,27%	13,62		
Cont9	-	Freq.	33	95	144	244	42	3,30	1,03
		%	5,91	17,03	25,81	43,73%	7,53		

Fonte: Dados da pesquisa

Observando-se a Tabela 58 o construto “Controle” apresenta média 56,91 e desvio padrão de 19,87, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas a que apresentou maior média (3,56) refere-se à “Cont6 – Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho”. Para a variável observada “Cont6 – Eu tenho controle sobre como eu faço meu trabalho” a maior frequência de resposta (265) encontra-se no item “concordo (4)”. A variável “Cont7 - Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (157) para o item “concordo (4)” da escala. A variável “Cont8 - Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho” também apresentou maior frequência de resposta (247) para o item “concordo (4)”. A variável “Cont9 - Eu tenho influência nas decisões que afetam o meu trabalho” apresentou maior frequência (244) no item “Concordo (4)”.

Para o construto “Controle” apresentam-se na Tabela 59 a matriz de correlação e significância das variáveis observadas.

Tabela 59 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Controle”

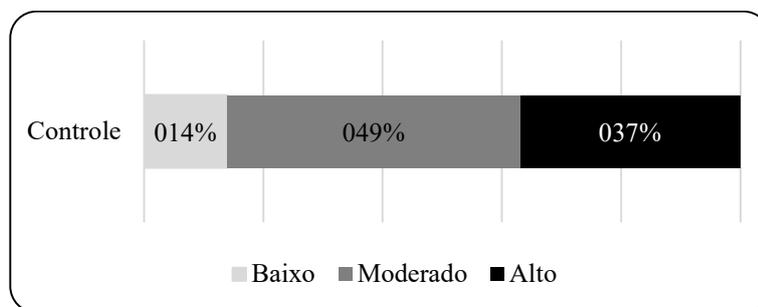
Variáveis observadas	Significância				Controle	
	Cont6	Cont7	Cont8	Cont9		
Correlações	Cont6	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,72346
	Cont7	0,30545	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,71444
	Cont8	0,49740	0,41865	1,00000	p < 0,0001	0,81207
	Cont9	0,42197	0,40449	0,53168	1,00000	0,77579

Fonte: Dados da pesquisa

O grau de relação entre as variáveis é apresentado na Tabela 59 a partir da matriz de correlação sendo que para o construto “Controle” verifica-se que as variáveis “Cont6” (0,72346), “Cont7” (0,71444) e “Cont9” (0,77579) são positivas, significativas e apresentam grau de relação forte e a variável “Cont8” (0,81207) apresenta relação positiva, significativa e de intensidade ínfima forte.

Considerando os valores padronizados das médias, proposto por Lopes (2018), para o construto “Controle”, apresentam-se na Figura 12 a distribuição das respostas considerando os escores padronizados, podendo-se classificá-las nos níveis baixo, moderado e alto.

Figura 12 – Percentual de resposta por nível no construto “Controle”



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Figura 12 observa-se que 13,98% dos escores padronizados indicam um nível baixo para este construto, 49,10% um nível moderado e 36,92% um nível alto de controle. Destaca-se que o construto “Controle” tem um papel fundamental no ajuste entre o ambiente de trabalho e os indivíduos, pois, na medida em que estes participam de decisões importantes e exercem autonomia profissional, podem moldar sua vida profissional. No modelo *Areas of Worklife Scale* a dimensão do controle é proposta como influenciadora, direta ou indireta, das outras cinco áreas da vida profissional (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

Na sequência, o construto “Recompensa” é constituído por quatro itens, codificados como “Reco10”, “Reco11”, “Reco12i” e “Reco13i”. Para cada um destes apresenta-se a frequência e percentual de respostas para cada item da escala, a média e desvio-padrão, conforme a Tabela 60.

Tabela 60 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Recompensa”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala					Média	Desvio padrão	
		Discordo Totalmente	Discordo	Não concord nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5			
Recompensa							54,15	22,39	
Reco10	Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	Freq.	35	91	141	250	41	3,31	1,03
		%	6,27	16,31	25,27	44,80	7,35		
Reco11	O meu trabalho é valorizado.	Freq.	35	93	139	245	46	3,31	1,04
		%	6,27	16,67	24,91	43,91	8,24		
Reco12i	Meus esforços geralmente não são notados.	Freq.	29	142	132	208	47	3,18	1,07
		%	5,20	25,45	23,66	37,28	8,42		
Reco13i	-	Freq.	53	187	131	157	30	2,86	1,09
		%	9,50	33,51	23,48	28,14	5,38		

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 60 apresenta-se o construto “Recompensa” apresenta média 54,15 e desvio padrão de 22,39, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas as que apresentam maior média (3,31) referem-se à “Reco10 - Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho” e “Reco11 - O meu trabalho é valorizado”. Para a variável observada “Reco10 - Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho” a maior frequência de resposta (250) encontra-se no item “concordo (4)”. A variável “Reco11 - O meu trabalho é valorizado”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (245) para o item “concordo (4)” da escala. A variável “Reco12i - Meus esforços geralmente não são notados” também apresentou maior frequência de resposta (208) para o item “concordo (4)” e a variável “Reco13i - Eu não sou reconhecido por todas as coisas com as quais eu contribuo” apresentou maior frequência (187) no item “Discordo (2)”.

Os dados relativos à correlação entre as variáveis do construto são apresentados na Tabela 61.

Tabela 61 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Recompensa”

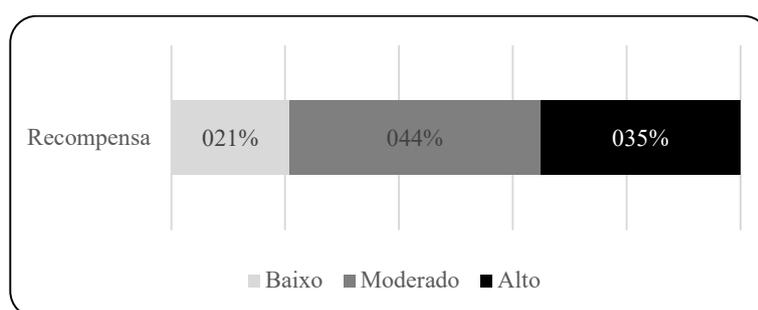
Variáveis observadas	Significância				Recompensa
	Reco10	Reco11	Reco12i	Reco13i	
Correlações	Reco10	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,86997
	Reco11	0,80597	1,00000	p < 0,0001	0,87297
	Reco12i	0,59117	0,58448	1,00000	0,82559
	Reco13i	0,56092	0,57497	0,61337	1,00000

Fonte: Dados da pesquisa

O grau de relação entre as variáveis é apresentado na Tabela 61 a partir da matriz de correlação sendo que para o construto “Recompensa” verifica-se que as variáveis “Reco10” (0,86997), “Reco11” (0,87297), “Reco12” (0,82559) e “Reco13” (0,81683) são positivas, significativas e apresentam grau de relação de intensidade ínfima forte.

Para a classificação em nível de intensidade baixo, moderado e alto do construto “Recompensa” considerando os valores padronizados das médias, proposto por Lopes (2018), apresentam-se os resultados na Figura 13.

Figura 13 – Percentual de resposta por nível no construto “Recompensa”



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Figura 13 observa-se que 20,78% dos escores padronizados indicam um nível baixo para este construto, 44,09% um nível moderado e 35,13% um nível alto de intensidade de recompensa. Destaca-se que o construto “Recompensa” compreende as recompensas intrínsecas e extrínsecas no trabalho, incluindo o reconhecimento de outras pessoas, bem como a satisfação pessoal que os funcionários experimentam na solução de

problemas, prestação de serviços ou desenvolvimento de um produto, sendo ressaltado por Leiter e Maslach (2003) que o pagamento e os benefícios também podem estar associados à energia, envolvimento e eficácia associados ao trabalho.

O construto “Comunidade”, na continuidade, é constituído por cinco itens, codificados como “Comu14”, “Comu15”, “Comu16”, “Comu17” e “Comu18i”. Para cada um destes apresenta-se a frequência e percentual de respostas para cada item da escala, a média e desvio-padrão, conforme a Tabela 62.

Tabela 62 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Comunidade”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala					Média	Desvio padrão	
		Discordo Totalmente	Discordo	Não concord nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5			
Comunidade							55,37	18,68	
Comu14	As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.	Freq.	50	166	160	170	12	2,87	1,06
		%	8,96	29,75	28,67	30,47	2,15		
Comu15	Eu sou um membro de suporte no meu grupo de trabalho.	Freq.	14	53	131	289	71	3,63	0,91
		%	2,51	9,50	23,48	51,79	12,72		
Comu16	Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.	Freq.	32	92	132	264	38	3,33	1,02
		%	5,73	16,49	23,66	47,31	6,81		
Comu17	-	Freq.	49	148	142	190	29	3,00	1,08
		%	8,78	26,52	25,45	34,05	5,20		
Comu18i	-	Freq.	45	107	134	212	60	3,24	1,13
		%	8,06	19,18	24,01	37,99	10,75		

Fonte: Dados da pesquisa

Na Tabela 62 apresenta-se o construto “Comunidade” apresenta média 55,37 e desvio padrão de 18,68, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas a que apresenta a maior média (3,63) refere-se à “Comu15 - Eu sou um membro de suporte no meu grupo de trabalho”. Para a variável observada “Comu14 - As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções” a maior frequência de resposta (170) encontra-se no item “concordo (4)”. A variável “Comu15 -

Eu sou um membro de suporte no meu grupo de trabalho”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (289) para o item “concordo (4)” da escala. A variável “Comu16 - Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros” também apresentou maior frequência de resposta (264) para o item “concordo (4)”, a variável “Comu17 - Os membros do meu grupo de trabalho se comunicam abertamente” apresentou maior frequência (190) no item “concordo (4)” e a variável “Comu18i - Eu não me sinto próximo dos meus colegas” apresenta, também, maior frequência de resposta (212) para o item “concordo (4)”.

A identificação do coeficiente de correlação das variáveis observadas do construto “Comunidade” é apresentada na Tabela 63.

Tabela 63 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Comunidade”

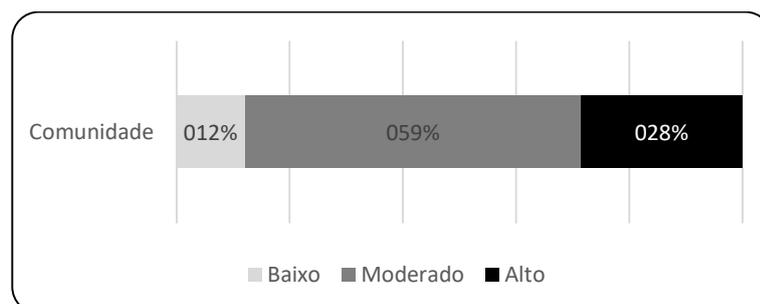
Variáveis observadas	Significância					Comunidade
	Comu14	Comu15	Comu16	Comu17	Comu18i	
Correlações						
Comu14	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,71008
Comu15	0,16325	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,47258
Comu16	0,53693	0,21633	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,83790
Comu17	0,52726	0,22023	0,74787	1,00000	p < 0,0001	0,84584
Comu18i	0,33183	0,20527	0,50117	0,51878	1,00000	0,72788

Fonte: Dados da pesquisa

O grau de relação entre as variáveis é apresentado na Tabela 63 verificando-se que a variável “Comu15” (0,47258) é positiva, significativa e apresenta relação moderada, as variáveis “Comu14” (0,71008) e “Comu18i” (0,72788) são positivas, significativas e nível de intensidade de relação forte e as variáveis “Comu16” (0,83790) e “Comu17” (0,84584) são positivas, significativas e apresentam grau de relação de intensidade ínfima forte.

A classificação em nível de intensidade baixo, moderado e alto do construto “Comunidade” considerando os valores padronizados das médias é apresentada na Figura 14.

Figura 14 – Percentual de resposta por nível no construto “Comunidade”



Fonte: Dados da pesquisa

Na Figura 14 observa-se que 12,19% dos escores padronizados indicam um nível baixo para este construto, 59,33% um nível moderado e 28,48% um nível alto de intensidade de comunidade. A área de vida profissional, comunidade, envolve a gama de relacionamentos pessoais no trabalho, incluindo supervisores, colegas, subordinados e destinatários de serviços. As interações com essas pessoas são muitas vezes fundamentais para estabelecer e manter uma vida útil envolvente (LEITER; SHAUGHNESSY, 2006).

O construto “Justiça”, por sua vez, é constituído por seis itens, codificados como “Just19”, “Just20”, “Just21”, “Just22”, “Just23i” e “Just24i”. Para cada um destes apresenta-se a frequência e percentual de respostas para cada item da escala, a média e desvio-padrão, conforme a Tabela 64.

Tabela 64 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Justiça”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala					Média	Desvio padrão	
		Discordo Totalmente	Discordo	Não concord nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5			
Justiça							42,54	20,72	
Just19	Os recursos são alocados de forma justa aqui	Freq.	71	174	168	124	21	2,73	1,06
		%	12,72	31,18	30,11	22,22	3,76		
Just20	As oportunidades são decididas unicamente com base em mérito	Freq.	117	219	153	59	10	2,33	0,98
		%	20,97	39,25	27,42	10,57	1,79		
Just21	Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa	Freq.	76	166	196	108	12	2,67	1,00
		%	13,62	29,75	35,13	19,35	2,15		
Just22	-	Freq.	86	151	154	137	30	2,77	1,14
		%	15,41	27,06	27,60	24,55	5,38		
Just23i	-	Freq.	70	187	174	93	34	2,70	1,08
		%	12,54	33,51	31,18	16,67	6,09		
Just24i	-	Freq.	50	142	170	147	49	3,01	1,11
		%	8,96	25,45	30,47	26,34	8,78		

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Tabela 64 apresenta-se o construto “Justiça” com média 42,54 e desvio padrão de 20,72, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas a que apresenta a maior média (3,01) refere-se à “Just24i - Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui”. Para a variável observada “Just19 - Os recursos são alocados de forma justa aqui” a maior frequência de resposta (174) encontra-se no item “discordo (2)”. A variável “Just20 - As oportunidades são decididas unicamente com base em mérito”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (219) para o item “discordo (2)” da escala. A variável “Just21 - Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa” apresentou maior frequência de resposta (196) para o item “não concordo nem discordo (3)”, a variável “Just22 - Os gestores tratam a todos os empregados de forma justa” apresentou maior frequência (154) no item “não concordo nem discordo (3)”, a variável “Just23i - O favoritismo determina como decisões são tomadas no trabalho” apresenta maior frequência de resposta (187) para o item “discordo (2)” e a variável “Just24i - Não é o que você sabe, mas quem você conhece que determina uma carreira aqui” apresentou maior frequência (170) no item “não concordo nem discordo (3)”.

A identificação do coeficiente de correlação das variáveis observadas do construto “Justiça” é apresentada na Tabela 65.

Tabela 65 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Justiça”

Variáveis observadas	Significância						Justiça
	Just19	Just20	Just21	Just22	Just23i	Just24i	
Just19	1,00000	p < 0,0001	0,76414				
Just20	0,47942	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,70127
Just21	0,57067	0,51928	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,79571
Just22	0,59320	0,52309	0,63086	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,85373
Just23i	0,48482	0,41258	0,51609	0,65865	1,00000	p < 0,0001	0,79568
Just24i	0,44879	0,39305	0,50679	0,55920	0,62341	1,00000	0,76186

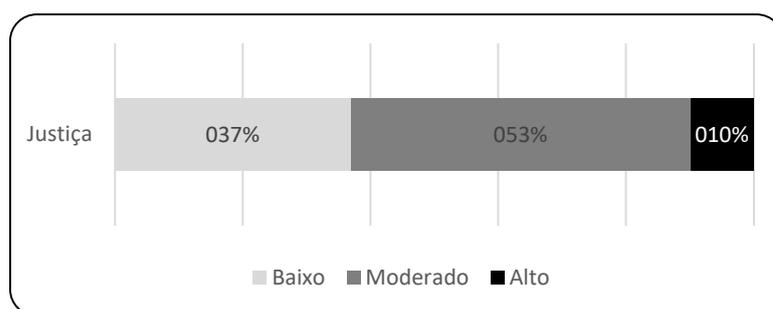
Fonte: Dados da pesquisa

O grau de relação entre as variáveis é apresentado na Tabela 65 a partir da matriz de correlação sendo que para o construto “Justiça” verifica-se que as variáveis “Just 19” (0,76414), “Just20” (0,70127), “Just21” (0,79571), “Just23i” (0,79568) e “Just24i” (0,76186)

são positivas, significativas e apresentam grau de relação de intensidade forte e “Just24i” (0,85373) é positiva, significativa e apresenta grau de relação de intensidade ínfima forte.

Considerando o nível de intensidade baixo, moderado e alto do construto “Justiça” apresentam-se os valores padronizados das médias, proposto por Lopes (2018), na Figura 15.

Figura 15 – Percentual de resposta por nível no construto “Justiça”



Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se observar na Figura 15 que 36,92% dos escores padronizados indicam um nível baixo para este construto, 53,23% um nível moderado e 9,85% um nível alto de intensidade de justiça. Com relação a este construto, a justiça como componente das áreas de vida no trabalho revela-se como a medida em que a organização tem regras consistentes e equitativas para todos, ou a qualidade da justiça e respeito no trabalho de acordo com Leiter e Shaughnessy (2006). Explicam Leiter e Maslach (2004) que a injustiça social está associada com a dimensão cinismo de *burnout* enquanto a justiça social está associada com um grande envolvimento com o trabalho e a organização.

Para finalizar as seis áreas da vida no trabalho, o construto “Valores” é constituído por quatro itens, codificados como “Valo25”, “Valo26”, “Valo27” e “Valo28”. Para cada um destes apresenta-se a frequência e percentual de respostas os itens da escala, a média e desvio-padrão, conforme a Tabela 66.

Tabela 66 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Valores”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala					Média	Desvio padrão	
		Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente			
		1	2	3	4	5			
Valores							61,88	17,97	
Valo25	Os meus valores e os valores da organização são semelhantes	Freq.	25	105	179	217	32	3,23	0,97
		%	4,48	18,82	32,08	38,89	5,73%		
Valo26	Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho	Freq.	7	36	108	346	61	3,75	0,78
		%	1,25	6,45%	19,35	62,01	10,93v		
Valo27	Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização	Freq.	21	77	128	272	60	3,49	0,98
		%	3,76	13,80	22,94	48,75	10,75		
Valo28	-	Freq.	27	94	119	244	74	3,44	1,07
		%	4,84	16,85	21,33	43,73	13,26		

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 66 apresenta o construto “Valores” com média 61,88 e desvio padrão de 17,97, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas a que apresenta a maior média (3,75) refere-se à “Valo26 - Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho”. Para a variável observada “Valo25 - Os meus valores e os valores da organização são semelhantes” a maior frequência de resposta (217) encontra-se no item “concordo (4)”. A variável “Valo26 - Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (346) para o item “concordo (4)” da escala. A variável “Valo27 - Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização” apresentou maior frequência de resposta (272) para o item “concordo (4)” e a variável “Valo28 - A organização é comprometida com a qualidade” apresentou maior frequência (244) no item “concordo (4)”.

O coeficiente de correlação das variáveis observadas e do construto “Valores” é apresentada na Tabela 67.

Tabela 67 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Valores”

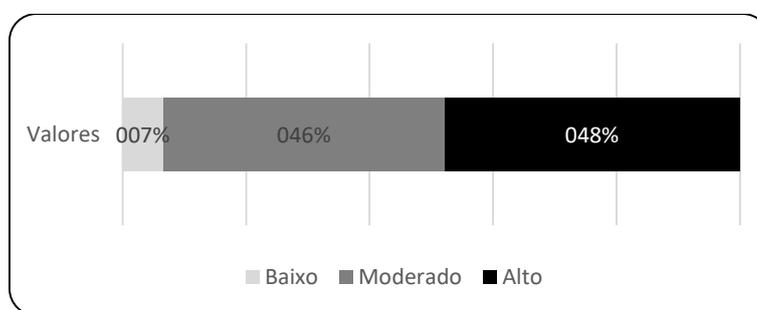
Variáveis observadas	Significância				Valores	
	Valo25	Valo26	Valo27	Valo28		
Correlações	Valo25	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,81261
	Valo26	0,27894	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,56043
	Valo27	0,57192	0,31598	1,00000	p < 0,0001	0,81266
	Valo28	0,55054	0,23255	0,51694	1,00000	0,79685

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme a Tabela 67 o grau de relação entre as variáveis a partir da matriz de correlação para o construto “Valores” apresenta a variável “Valo26” (0,56043) como positiva, significativa e grau de relação de intensidade moderada, a variável “Valo28” (0,79685) como positiva, significativa e com grau de relação de intensidade forte e as variáveis “Valo25” (0,81261) e “Valo27” (0,81266) sendo positivas, significativas e apresentam grau de relação de intensidade ínfima forte.

Considerando o nível de intensidade baixo, moderado e alto do construto “Valores” apresentam-se os valores padronizados das médias, proposto por Lopes (2018), na Figura 16.

Figura 16 – Percentual de resposta por nível no construto “Valores”



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Figura 16 6,63% dos escores padronizados indicam um nível baixo para o construto “Valores”, 45,52% um nível moderado e 47,85% um nível alto de intensidade. Com relação a este construto, os valores como uma área de vida no trabalho relacionam-se à coerência entre os valores pessoais que o indivíduo traz para a sua profissão e os valores inerentes à organização onde trabalham. Como afirmam Leiter e Shaughnessy (2006) os indivíduos podem manter uma relação utilitarista com seu trabalho caso não desenvolva uma afinidade entre os valores organizacionais e pessoais e em situações extremas podem sentir-se compelidos a realizar atividades que são diretamente contraditórias em relação aos valores pessoais que carregam.

4.5.2 Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS – Análise à Luz dos seus Construtos

O instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) é formado por três construtos, a saber: exaustão, cinismo e eficácia profissional. Distribuídos entre os três construtos, encontram-se os 16 itens do instrumento que são analisados considerando a média, desvio padrão e frequência (nominal e percentual) de respostas em cada item da escala.

O construto “Exaustão” é constituído por cinco itens, codificados como “Exau1”, “Exau2”, “Exau3”, “Exau4” e “Exau6”. Para cada um destes apresenta-se a frequência e percentual de respostas para os itens da escala, a média e desvio-padrão, conforme a Tabela 68.

Tabela 68 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Exaustão”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala							Média	Desvio padrão	
		Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Alguma vez por semana	Todos os dias			
		0	1	2	3	4	5	6			
Exaustão									50,60	27,88	
Exau1	Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	Freq.	35	116	64	93	66	124	60	3,38	1,73
		%	6,27	22,18	1,24	17,78	12,62	23,71	11,47		
Exau2	Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho.	Freq.	19	80	48	87	67	176	81	3,84	1,66
		%	3,40	14,84	8,91	16,14	12,43	32,65	15,03		
Exau3	Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho.	Freq.	55	123	45	110	50	125	50	3,32	1,72
		%	9,86	24,45	8,95	21,87	9,94	24,85	9,94		
Exau4	Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim.	Freq.	111	140	53	76	48	86	44	3,04	1,77
		%	19,89	31,32	11,86	17,00	10,74	19,24	9,84		
Exau6	Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho.	Freq.	52	119	55	88	62	124	58	3,38	1,74
		%	9,32	23,52	10,87	17,39	12,25	24,51	11,46		

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 68 apresenta o construto “Exaustão” com média 50,60 e desvio padrão de 27,88, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. Dentre as variáveis observadas a que apresenta a maior média (3,84) refere-se à “Exau2 - Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho”. Para a variável observada “Exau1 - Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.” a maior frequência de resposta (124) encontra-se no item “Algumas vezes por semana (5)”. A variável “Exau2 - Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho”, da mesma forma, apresentou maior frequência de resposta (176) para o item “Algumas vezes por semana (5)” da escala. A variável “Exau3 - Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho” apresentou maior frequência de resposta (125) para o item “Algumas vezes por semana (5)”. A variável “Exau4 - Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim” apresentou maior frequência (140) no item “Algumas vezes ao ano ou menos (1)” e a variável “Exau6 - Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho” teve maior frequência de resposta (124) para o item “Algumas vezes por semana (5)”

Considerando o coeficiente de correlação das variáveis observadas e do construto “Exaustão” são apresentados os valores na Tabela 69.

Tabela 69 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Exaustão”

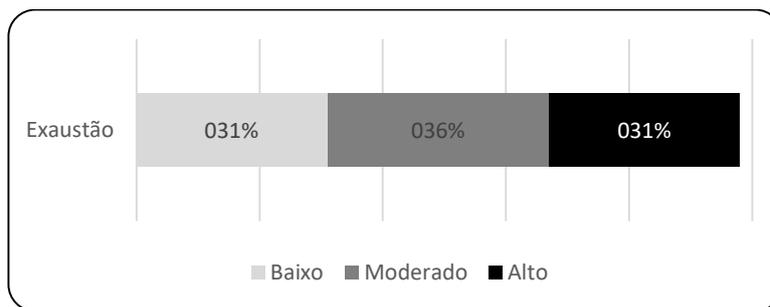
Variáveis observadas	Significância					Exaustão
	Exau1	Exau2	Exau3	Exau4	Exau6	
Exau1	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,86477
Exau2	0,76363	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,84678
Exau3	0,66494	0,65064	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,86266
Exau4	0,60243	0,57563	0,66188	1,00000	p < 0,0001	0,81474
Exau6	0,75112	0,70905	0,75324	0,70257	1,00000	0,90155

Fonte: Dados da pesquisa

Como observa-se na Tabela 69 o grau de relação entre as variáveis a partir da matriz de correlação para o construto “Exaustão” apresenta as variáveis “Exau1” (0,86477), “Exau2” (0,84678), “Exau3” (0,86266), “Exau4” (0,81474) e “Exau6” (0,90155) sendo positivas, significativas e apresentam grau de relação de intensidade ínfima forte.

Considerando o nível de intensidade baixo, moderado e alto do construto “Exaustão” apresentam-se os valores padronizados das médias, proposto por Lopes (2018), na Figura 17.

Figura 17 – Percentual de resposta por nível no construto “Exaustão”



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Figura 17 31,00% dos escores padronizados indicam um nível baixo para o construto “Exaustão”, 36,02% um nível moderado e 31,00% um nível alto de intensidade. O construto “Exaustão” refere-se ao estado de perda de energia emocional causado por excessivas demandas psicológicas e emocionais (BHATT; RAMANI, 2016) podendo-se observar, a partir dos escores padronizados, que aproximadamente 67% dos respondentes apresentam respostas que remetem à exaustão em estado moderado e alto.

O construto “Cinismo” é constituído por cinco itens, codificados como “Cini8”, “Cini9”, “Cini13”, “Cini14” e “Cini15”. Para cada um apresenta-se a frequência e percentual de respostas para os itens da escala, a média e desvio-padrão, conforme a Tabela 70.

Tabela 70 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Cinismo”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala							Média	Desvio padrão	
		Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Alguma vez por semana	Todos os dias			
		0	1	2	3	4	5	6			
Cinismo									33,83	25,51	
Cini8	Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego.	Freq.	269	117	27	55	33	34	23	2,69	1,71
		%	48,21	40,48	9,34	19,03	11,42	11,76	7,96		
Cini9	Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.	Freq.	171	163	43	65	33	52	31	2,64	1,74
		%	30,64	42,12	11,11	16,80	8,53	13,44	8,01		

(conclusão...)

Código/ Construto/Item	Medida	Escala							Média	Desvio padrão
		Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Alguma vez por semana	Todos os dias		
		0	1	2	3	4	5	6		
Cini13 Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.	Freq.	90	96	48	62	41	95	126	3,79	1,91
	%	16,13	20,51	10,26	13,25	8,76	20,30	26,9		
Cini14 Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo.	Freq.	118	97	44	74	52	72	61	3,35	1,78
	%	21,15	24,25	11,00	18,5	13,00	18,00	15,25		
Cini15 Eu duvido do significado do meu trabalho.	Freq.	287	101	35	40	27	44	24	2,82	1,77
	%	51,43	37,27	12,92	14,76	9,96	16,24	8,86		

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 70 apresenta o construto “Cinismo” com média 33,83 e desvio padrão de 25,51, considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta sendo 0 e máximo 100. A variável que apresenta a maior média (3,79) refere-se a “Cini13 - Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado”. Para a variável “Cini8 - Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego” a maior frequência de resposta (269) encontra-se no item “Nunca (0)”. A variável “Cini9 - Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho” tem maior frequência de resposta (263) para o item “Algumas vezes ao ano ou menos (1)”. A variável “Cini13 - Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado” tem maior frequência de resposta (126) para o item “Todos os dias (6)”. A variável “Cini14 - Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo” apresentou maior frequência de resposta (118) para o item “Nunca (0)” e a variável “Cini15 - Eu duvido do significado do meu trabalho” tem maior frequência (287) para o item “Nunca (0)”.

Os coeficientes de correlação entre as variáveis observadas e do construto “Cinismo” podem ser observados na Tabela 71.

Tabela 71 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Cinismo”

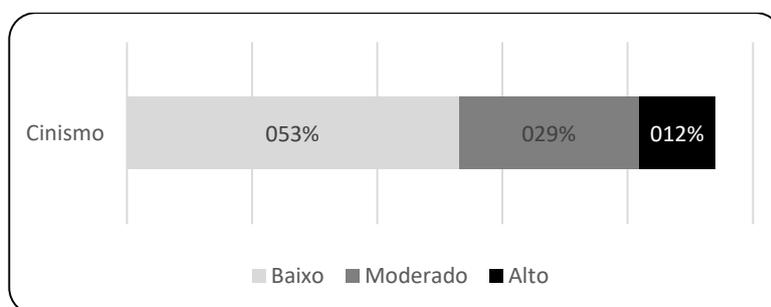
Variáveis observadas	Significância					Cinismo	
	Cini8	Cini9	Cini13	Cini14	Cini15		
Correlações	Cini8	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,75048
	Cini9	0,84193	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,78726
	Cini13	0,25944	0,33796	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,57330
	Cini14	0,44409	0,50289	0,48852	1,00000	p < 0,0001	0,74185
	Cini15	0,48592	0,52520	0,38170	0,69552	1,00000	0,77129

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 71 apresenta o grau de relação entre as variáveis a partir do coeficiente de correlação de Pearson para o construto “Cinismo”. A variável “Cini13” (0,57330) apresenta relação positiva, significativa e de intensidade moderada. As variáveis “Cini8” (0,75048), “Cini9” (0,78726), “Cini14” (0,74185) e “Cini15” (0,77129) apresentam relação positiva, significativa e de intensidade forte.

Para o construto “Cinismo” apresenta-se na Figura 18 a distribuição das respostas considerando os escores padronizados, classificando-os em níveis baixo, moderado e alto.

Figura 18 – Percentual de resposta por nível no construto “Cinismo”



Fonte: Dados da pesquisa

Na Figura 18 pode-se observar que 53,6% dos escores padronizados indicam nível baixo para este construto, 28,85% nível moderado e 12,19% nível alto para cinismo. Maslach e Leiter (1997) explicam que o componente do cinismo representa a dimensão do contexto interpessoal do *burnout* objetivando-se como uma resposta negativa, insensível ou excessivamente isolada a vários aspectos do trabalho desenvolvendo-se em resposta à exaustão, compondo-se como uma estratégia de autoproteção agindo como um amortecedor

emocional, advertindo, no entanto, que o distanciamento pode resultar na perda do idealismo e na desumanização dos outros.

Por fim, o construto “Eficácia Profissional” compõe-se de seis itens codificados como “Efic5”, “Efic7”, “Efic10”, “Efic11”, “Efic12” e “Efic16”. Na Tabela 72 apresenta-se a frequência e percentual de respostas para cada item da escala, a média e desvio-padrão.

Tabela 72 – Frequência e percentual para os itens da escala, média e desvio padrão das variáveis observadas para o construto “Eficácia Profissional”

Código/ Construto/Item	Medida	Escala							Média	Desvio padrão	
		Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Alguma vez por semana	Todos os dias			
		0	1	2	3	4	5	6			
Eficácia Profissional									80,87	14,84	
Efic5	Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.	Freq.	3	25	15	47	39	288	141	4,75	1,25
		%	0,54	4,50	2,70	8,47	7,03	51,89	25,41		
Efic7	Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz.	Freq.	11	18	14	58	45	191	223	4,90	1,29
		%	1,97	3,28	2,55	10,56	8,20	34,79	40,62		
Efic10	Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho	Freq.		5	5	25	51	224	246	5,20	0,95
		%		0,90	0,90	4,50	9,17	40,29	44,24		
Efic11	Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.	Freq.	4	7	9	51	68	206	213	4,99	1,11
		%	0,72	1,26	1,62	9,21	12,27	37,18	38,45		
Efic12	Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho.	Freq.	1	11	10	42	61	229	204	4,97	1,12
		%	0,18	1,97	1,80	7,54	10,95	41,11	36,62		
Efic16	No meu trabalho, eu me sinto confiante, pois faço as coisas serem feitas de modo efetivo.	Freq.	7	19	23	60	81	174	194	4,72	1,34
		%	1,25	3,45	4,17	10,89	14,70	31,58	35,21		

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 72 o construto “Eficácia Profissional” apresenta média de 80,87 e desvio-padrão de 14,84 considerando o escore padronizado com valor mínimo de resposta 0 e máximo 100. A variável observada “Efic 10 - Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho” apresentou maior média (5,20). A variável “Efic5 - Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho” apresentou maior frequência de resposta (288) para o item “Algumas vezes por semana (5)”. A variável “Efic7 - Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz” teve maior frequência de respostas (191) para o mesmo item anterior “Algumas vezes por semana (5)”. A variável “Efic 10 - Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho” teve maior frequência de respostas (224) para o item “Algumas vezes por semana (5)”. Da mesma forma a variável “Efic11 - Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho” teve maior frequência de resposta (206) para “Algumas vezes por semana (5)” assim como a variável “Efic12 - Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho” teve maior frequência resposta (229) para este mesmo item. Finalizando, a variável “Efic16 - No meu trabalho, eu me sinto confiante, pois faço as coisas serem feitas de modo efetivo” obteve maior frequência de resposta (194) para o item “Todos os dias (6)”.

O coeficiente de correlação entre as variáveis observadas e os construtos é apresentada na Tabela 73.

Tabela 73 – Matriz de correlação e significância entre as variáveis observadas e o construto “Eficácia Profissional”

Variáveis observadas	Significância						Eficácia Profissional
	Efic5	Efic7	Efic10	Efic11	Efic12	Efic16	
Efic5	1,00000	p < 0,0001	0,52616				
Efic7	0,28941	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,75975
Efic10	0,19574	0,45122	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	p < 0,0001	0,65612
Efic11	0,24050	0,46553	0,45356	1,00000	p < 0,0001	p < 0,0001	0,75277
Efic12	0,18056	0,46587	0,52441	0,63822	1,00000	p < 0,0001	0,73996
Efic16	0,26257	0,52471	0,43847	0,48377	0,49178	1,00000	0,74928

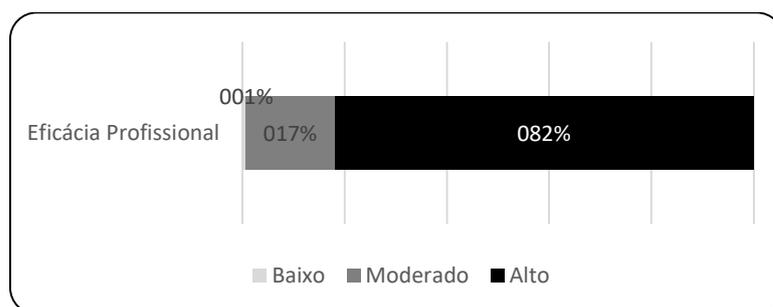
Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a Tabela 73 o grau de relação entre as variáveis a partir da matriz de correlação para o construto “Eficácia Profissional” apresenta os seguintes coeficientes para cada variável: “Efic5” (0,52616) relação positiva, significativa e de grau moderado; “Efic7”

(0,75975), “Efic10” (0,65612), “Efic11” (0,65612), “Efic12” (0,75277), “Efic16” (0,74928) apresentam relação positiva, significativa e de grau forte.

Para o construto “Eficácia Profissional” apresenta-se na Figura 19 a distribuição das respostas considerando os escores padronizados, classificando-os em níveis baixo, moderado e alto.

Figura 19 – Percentual de resposta por nível no construto “Eficácia Profissional”

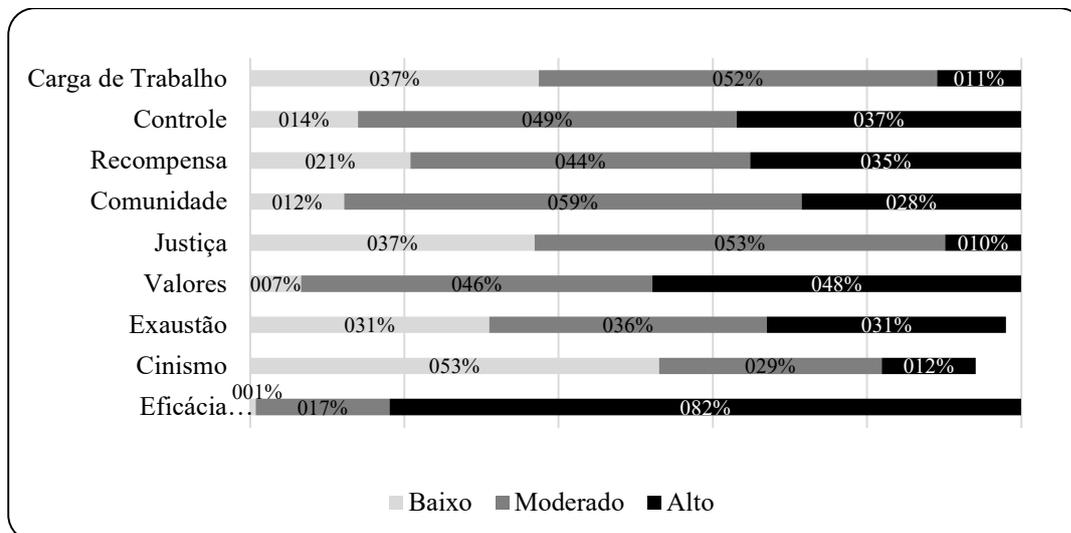


Fonte: Dados da pesquisa

Na Figura 19 pode-se observar que 0,72% dos escores padronizados indicam nível baixo para este construto, 17,38% nível moderado e 81,90% nível alto para cinismo. A eficácia profissional como terceiro construto do instrumento *MBIGS*, representa a dimensão de autoavaliação do *burnout* dizendo respeito a sentimentos de competência, realização e produtividade no trabalho. Leiter e Maslach (2004) explicam que uma situação de trabalho com demandas crônicas e esmagadoras que contribuem para a exaustão ou o cinismo é suscetível de minar o sentido de eficácia.

Importante a análise dos construtos em conjunto no sentido de se obter uma visão sistêmica, podendo-se observar e na Figura 20 os construtos do modelo e sua classificação em baixo, moderado e alto considerando os escores padronizados. A análise a partir de uma classificação, permite que perceba-se de imediato a relação entre os construtos estudados atendendo, assim, ao objetivo de analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais das três dimensões de *Burnout* – exaustão, cinismo e eficácia – no contexto brasileiro.

Figura 20 - Percentual de resposta por nível nos seis construtos do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* e três construtos do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*



Fonte: Dados da pesquisa

A Figura 20 apresenta a classificação dos escores padronizados para todos os construtos que compreendem o modelo interno *AWS-MBIGS*, permitindo um análise síntese das variáveis. Para os construtos do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* a variável carga de trabalho apresenta para seus itens nível moderado e alto num total de 62,54%. Para a variável controle os níveis moderado e alto somam 86,92%. Para a variável recompensa chega-se a 79,22% os níveis moderado e alto. Já a variável comunidade soma para estes níveis 87,81%. A variável justiça totaliza 63,08% para níveis moderados e altos. A variável valores, para os níveis moderado e alto, soma 93,37%. Para o instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* a variável exaustão totaliza 67,02% para os níveis moderado e alto. A variável cinismo totaliza 41,04% para os mesmos níveis, sendo que 1,98% não vivenciam este sentimento. Por fim, a variável eficácia profissional totaliza 99,28% nos níveis moderado e alto.

Os escores padronizados permitem inferir que os maiores desajuste advém das variáveis carga de trabalho e justiça que apresentam os valores que indicam haver desequilíbrio entre as demandas e recursos disponíveis. Para *burnout* verifica-se os valores moderados e altos representando possibilidade de desequilíbrio nestas dimensões podendo demonstrar um comprometimento da saúde do trabalhador e, de outra, forma verifica-se um alto percentual para a área de nível moderado e alto para eficácia profissional identificando o sentimento positivo dos profissionais pesquisados.

Após a apresentação dos resultados segue-se para as considerações finais que apresentarão as contribuições teóricas da pesquisa; as implicações gerenciais do estudo; as limitações da pesquisa; e as sugestões para estudos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim desse estudo, essa seção tem a finalidade de apresentar os principais achados e contribuições por meio de quatro subtópicos: (a) contribuições teóricas da pesquisa; (b) implicações gerenciais do estudo; (c) limitações da pesquisa; e (d) sugestões para estudos futuros.

5.1 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS DA PESQUISA

O presente estudo teve como objetivo geral analisar se os fatores das seis áreas da vida no trabalho presentes no instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* (LEITER; MASLACH, 2011) – carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça e valores – confirmam-se como preditores organizacionais para as três dimensões de *burnout* componentes do instrumento *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016) – exaustão, cinismo e ineficácia – a partir da tradução e adaptação transcultural no contexto brasileiro.

Especificamente objetivou-se: a) traduzir e realizar a adaptação transcultural dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS*; b) investigar as propriedades psicométricas da versão brasileira dos instrumentos *AWS* e *MBI-GS* analisando a confiabilidade e a validade; e c) testar a relação dos seis fatores do instrumento *AWS* com as três dimensões do *MBI-GS* utilizando o modelo de equações estruturais.

O percurso para a consecução dos objetivos previsto iniciou com a tradução e adaptação transcultural dos instrumentos de pesquisa, *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* seguindo-se o método proposto por Beaton et al. (2000) que compôs-se de seis estágios, verificando-se que foram alcançados os propósitos intencionados traduzindo-se para o português brasileiro os questionários e adaptando-os a partir da consideração das equivalências semântica, idiomática, experiencial ou cultural e equivalência conceitual. Ao fim deste processo inicial obteve-se as instruções, questões e escalas traduzidas de forma adequada ao contexto brasileiro, ficando estruturadas e prontas para os estágios de validação.

Seguindo-se ao processo de tradução e adaptação transcultural dos instrumentos desenvolveu-se os sete estágios propostos por Hair Jr. et al. (2017) para validação do modelo *AWS-MBIGS* utilizando-se equações estruturais com mínimos quadrados parciais. Esta etapa direcionou-se ao alcance do segundo objetivo específico voltado à testagem da relação entre

as seis áreas da vida profissional e as três dimensões de *burnout*. Baseado nos achados da pesquisa identifica-se que a confiabilidade e validade são aceitáveis para uso em investigações direcionadas à detecção de preditores de *burnout*.

O terceiro objetivo específico, referente à confirmação das seis áreas da vida no trabalho como preditores organizacionais das três dimensões de *burnout* também foi alcançado uma vez que o modelo causal confirma no contexto brasileiro as proposições teóricas, com a variável controle influenciando direta e positivamente as variáveis carga de trabalho, recompensa, comunidade e justiça. A variável valores mediando o modelo e ligando-se direta e negativamente às dimensões de exaustão, cinismo e direta e positivamente à eficácia profissional. Destacando-se, neste item, que a hipótese de relação direta e negativa da variável valores com exaustão foi rejeitada considerando os testes realizados. A hipótese de ligação direta e negativa entre a variável carga de trabalho e exaustão também confirmou-se. O relacionamento entre as variáveis de *burnout* também confirmaram-se considerando a relação direta e positiva entre exaustão e cinismo e direta e negativa entre cinismo e eficácia profissional.

Foi possível, ainda, identificar a contribuição de cada variável observada para o construto relacionado, considerando-se a frequência nominal e percentual de respostas aos itens da escala, o coeficiente de correlação entre as variáveis e a classificação em alto, moderado e baixo nível para cada um dos construtos. Neste sentido, pode-se identificar a contribuição de cada um dos itens para a construção do modelo verificando-se, novamente, que os resultados sugerem vários fatores como contribuintes para *burnout*.

Os resultados da presente pesquisa vêm ao encontro de outros trabalhos desenvolvidos em diversos países para a testagem do modelo integrado *AWS-MBIGS*. Podendo-se citar o estudo desenvolvido por Brom et al. (2015), que objetivou investigar a estrutura fatorial e a validade de critério da tradução do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* em uma pesquisa no contexto alemão a partir de duas amostras, sendo uma composta por 1.455 funcionários do serviço público onde aplicou-se as seis áreas da vida no trabalho e bem-estar e a segunda composta por 443 profissionais de enfermagem com a aplicação dos instrumentos *Areas of Worklife Scale AWS* e *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, os autores obtiveram como resultado a evidência de alta consistência interna para todas as seis escalas do *AWS* nos dois estudos, bem como, a análise fatorial confirmatória replicou a estrutura de seis escalas teoricamente assumida da *AWS*.

Na segunda amostra, especificamente, as análises de equações estruturais apoiaram as hipóteses de relacionamento entre as seis dimensões do instrumento *Areas of Worklife Scale* –

AWS e *burnout* (estudo 2) tendo como conclusões que as seis áreas da vida profissional demonstraram ser preditores significativos de fatores relacionados à saúde podendo-se, com base nos estudos atuais, inferir que a tradução alemã do *AWS* pode ser proposta como uma ferramenta confiável (Cronbach α acima de 0,70) e válida para identificar e especificar áreas críticas relacionadas ao trabalho. De acordo com os autores os resultados suportam a suposição de Leiter e Maslach (2004) de que nem todas as dimensões do *AWS* têm relacionamentos diretos com cada aspecto de *burnout*, mas que existe uma interação mais complexa entre as seis áreas da vida profissional e os aspectos de esgotamento.

O estudo espanhol desenvolvido por Gascón et al. (2013) que objetivou validar uma tradução em espanhol do instrumento *Areas of Worklife Scale AWS* relacionando-o com as dimensões do *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS*, apresenta como resultados a confirmação de uma boa consistência interna (Cronbach α entre 0,71 e 0,85). A validade de construto foi confirmada pelo modelo de seis fatores da *AWS* e a validade concorrente foi analisada quanto à sua relação com outras medidas (dimensões opostas ao *burnout* e *MBI*) e cada correlação entre as dimensões foram estatisticamente significantes; a validade preditiva, por uma série de análises de regressão múltipla examinou os padrões resultantes da análise fatorial confirmatória (CFA) confirmando a relação entre as áreas de vida profissional e dimensões de exaustão. Concluíram que o instrumento *AWS* pode ser utilizado para avaliar e projetar a necessidade de programas de intervenção nos países de língua espanhola.

No estudo, proposto por Nguyen et al. (2018), que objetivou criar uma versão vietnamita do *Maslach Burnout Inventory General Survey MBI-GS* e *Areas of Worklife Scale AWS* para avaliar o estado de esgotamento e desenvolver um modelo causal de esgotamento para enfermeiros clínicos vietnamitas, foi constatado que ambas as escalas apresentaram confiabilidade e validade para avaliação do *burnout* encontrando, no modelo causal, caminhos de similaridade e diferença em comparação como modelo original, sugerindo que vários fatores resultam em *burnout*, sendo necessário considerar soluções específicas para evitar problema de esgotamento profissional.

No contexto brasileiro, assim como nos demais países apresentados nos estudos acima, o modelo integrado *AWS-MBIGS* apresenta-se como uma medida confiável para mensurar as dimensões da vida no trabalho que podem vir a colocar em risco o equilíbrio entre as demandas laborais e os recursos individuais para fazer frente a estas. O uso deste modelo de avaliação permite a estruturação de programas de intervenção capazes de focar em aspectos relativos a autonomia do trabalhador frente às suas responsabilidades, a carga de trabalho que

pode ser gerenciável, ao reconhecimento financeiro e social mais adequado, as relações sociais necessárias de serem desenvolvidas, aos aspectos relativos a decisões justas no ambiente de trabalho e a congruência entre os valores organizacionais e individuais.

5.2 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS DO ESTUDO

A análise do modelo *AWS-MBIGS* permite a identificação de possíveis desajustes em seis áreas da vida profissional que podem vir a provocar *burnout*. Assim, com base nos trabalhos de Leiter e Maslach (2005) identificam-se as proposições de ações gerenciais que podem ser tomadas.

Desajuste na área “carga de trabalho” significa que pode haver sobrecarga do trabalhador impulsionando-o ao esgotamento, situação que está na raiz do *burnout*, pois tem ligação direta com a dimensão de exaustão. É necessário verificar onde há maior desajuste, se em termos de exaustão, de disponibilidade excessiva, de pressão de tempo ou de muito trabalho e apontar objetivos adequados seja em termos de resiliência, tempo ininterrupto, gerenciamento do tempo ou redução de carga de trabalho;

Desajustes na área “controle” significa que o indivíduo está com problemas de autoridade e influência, com senso de controle sobre o que faz sendo limitado ou destruído não apresentando autonomia na realização de suas operações. É necessária uma estratégia de controle identificando-se em qual categoria encontram-se os maiores problemas, podendo-se avaliar se o indivíduo está sendo microgerido, ou seja, gerenciado nas menores tarefas que deve realizar, se há uma liderança inefetiva ou se há uma equipe inefetiva.

Desajustes na área de “recompensa” ocorre quando o indivíduo está enfrentando problemas no reconhecimento, prazer e compensação que recebe de seu trabalho. Precisa-se identificar a categoria que traz maiores problemas, sendo estas ligadas à compensação insuficiente, falta de reconhecimento ou de trabalho insatisfatório. Estruturando, em seguida, objetivos para tomar medidas relativas a mais dinheiro, mais reconhecimento ou melhores atribuições no trabalho, podendo, assim, definir as melhores etapa para o plano de ação individual.

Desajustes na área relativa à “comunidade”, significa que o indivíduo está enfrentando problemas na comunidade social de seu trabalho quer se trate de colegas de trabalho, padrões paternalistas, subordinados ressentidos ou clientes difíceis. Deve-se identificar qual categoria é o maior problema, podendo advir da divisão da equipe, da má comunicação ou da alienação

apontando-se, a seguir, os objetivos adequados para a tomada de medidas para resolução de conflitos, melhor comunicação ou unidade;

Desajuste na área “justiça” significa que o indivíduo está enfrentando problemas relativos à percepção de haver decisões justas no ambiente de trabalho, podendo ocorrer situações de decisões sobre agendas, tarefas e promoções arbitrárias e secretas, favoritismo e tratamento injusto. Sendo necessário identificar as categorias que são responsáveis pelos maiores problemas, podendo ser questões de desrespeito, discriminação ou favoritismo. Apontando, a seguir, objetivos direcionados à promoção de respeito, valorização da diversidade ou garantir a equidade.

Desajuste na área “valores” significa que há divergência entre os valores pessoais e da organização, podendo chegar a ser ofensivo para o indivíduo. É necessário identificar a categoria que se apresentam os maiores problemas, podendo ser a desonestidade, a destrutividade ou falta de significado. A seguir deve-se apontar os objetivos adequados no sentido de manter a integridade, promover valores construtivos ou acrescentar significado

5.3 LIMITAÇÕES DO TRABALHO

Como limitações do trabalho, identifica-se: a) a situação de aplicação dos instrumentos de pesquisa apenas para docentes do ensino superior, apresentando-se como aspecto relevante a necessidade de inclusão de profissionais de outras áreas; b) a utilização do método de equações estruturais com mínimos quadrados parciais, podendo-se desenvolver o modelo com a aplicação do método de equações estruturais com base em variâncias o que permitiria a comparação com outros trabalhos congêneres, visto que no contexto de aplicação do modelo *AWS-MBIGS* os trabalhos encontrado foram desenvolvidos com base neste segundo método; c) a utilização de uma amostra com 558 respondentes, mesmo que adequada aos requisitos de tamanho amostral definidos pelos autores base deste trabalho, verifica-se que uma quantidade aproximada de 1.000 participantes pode-se obter a distribuição normal dos dados; e d) desenvolvimento das análises sem o aprofundamento das relações entre as variáveis sociodemográficas e o modelo.

5.4 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

Sugere-se para estudos futuros a aplicação do modelo *AWS-MBIGS* para profissionais de áreas diversas, principalmente, profissionais da saúde, visto que a maioria dos trabalhos que utilizam este modelo direcionam-se para esta área. Também sugere-se a aplicação do

modelo *AWS-MBIGS* relacionando-o a outros instrumentos que mensuram comportamentos como engajamento e comprometimento. Por fim, pode-se desenvolver um modelo que relacione aspectos preditores de *burnout* a partir dos estudos e contexto brasileiro.

REFERÊNCIAS

- ASTRACHAN, C. B.; PATEL, V. K.; WANZENRIED, G. A comparative study of *CB-SEM* and *PLS-SEM* for theory development in family firm research. **Journal of Family Business Strategy**, v. 5, n. 1, p. 116-128, 2014.
- BANKS, M. G. An extension of the Hirsch index: indexing scientific topics and compounds. 2006. **Scientometrics**, v. 69, n. 1, p. 161-168, 2006.
- _____. Web of Science with the conference proceedings citation indexes: the case of computer science. **Scientometrics**, v. 83, p. 809-24, 2010.
- BAKKER, A. B., KILLMER, C. H., SIEGRIST, J., & SCHAUFELI, W. B. Effort–reward imbalance and burnout among nurses. **Journal of Advanced Nursing**, v. 31, n. 4, p. 884-891, 2000.
- BAKKER, A.B.; SCHAUFELI, W.B.; LEITER, M.P.; TARIS, T.W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, p. 187-200, 2008.
- BARDIN, L. Análise de conteúdo. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. **Lisboa: Edições**, v. 70, p. 125-132, 1977.
- BAR-ILAN, J.. Which h-index? A comparison of WOS, Scopus and Google Scholar. **Scientometrics**, v. 74, n. 2, p. 257-271, 2008.
- BDTD. Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia. Disponível em: <http://bdt.d.ibict.br/vufind/>. Acesso em mar/2019.
- BEATON, D. E.; BOMBARDIER, C.; GUILLEMIN, F.; FERRAZ, M. B. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186-3191, 2000.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; MALVEZZI, S. Paradigmas, eixos temáticos e tensões na PTO no Brasil. **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 15, n. 3, p. 281-289, 2010.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. Elaboração e validação do ISB – Inventário para Avaliação da Síndrome de *Burnout*. **Boletim de Psicologia**, v. LXV, p. 059-071, 2015.
- _____. Elaboração e validação do ISB – inventário para Avaliação da Síndrome de *Burnout*. **Boletim de Psicologia**, v. LXV, p. 059-071, 2015.
- _____. O Estado da Arte do *Burnout* no Brasil 1. **Revista Eletrônica InterAção Psy**, v. 1, n. 1, p. 4-11, 2003.
- _____. Estudo do *Burnout* em um grupo de psicólogos que trabalham no Município de Madri (Espanha). **Psicologia em Estudo**, v. 6, n. 1, p. 99-100, 2001.
- _____. **Características de personalidade de profissionais da área de psicologia: uma contribuição à seleção e/ou orientação a estudantes de psicologia**. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo, 1994.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T.(org.). ***Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador***. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T., MORENO JIMENEZ, B., HERNANDEZ GARROSA, E., GONZALEZ GUTIÉRREZ, J. L. La evaluación específica del síndrome de *Burnout* en psicólogos: el « inventario de *Burnout* de psicólogos ». **Clínica y salud**, v. 13, p. 257–283, 2002.
- BHATT, K.; RAMANI, R. Job *Burnout*: A Literature Review. **Indian Journal of Research**, v. 5, p. 203-205, 2016.
- BOWERS, L.; NIJMAN, H.; SIMPSON, A.; JONES, J. The relationship between leadership, teamworking, structure, *Burnout* and attitude to patients on acute psychiatric wards. **Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology**, v. 46, n. 2, p. 143-148, 2011.

BRADLEY, H. B. Community-based Treatment for Young Adult Offenders. *Crime e Delinquency Crime & Delinquency*, v. 15, n. 3, p. 359-370, 1969.

BRASIL, C. C. **Lei no 8.080/90, de 19 de setembro de 1990** Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Brasil Presidência da República Casa Civil, , 1990.

_____. **Lei no 8213/91, de 24 de julho de 1991** Lei de Benefícios da Previdência Social Brasil Presidência da República Casa Civil, 1991.

_____. **Lei no 9610/98, de 19 de fevereiro de 1998** Lei Direitos Autorais. Presidência da República Casa Civil, 1998.

_____. **Decreto nº 6.042, de 12 de fevereiro de 2007**. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, disciplina a aplicação, acompanhamento e avaliação do Fator Acidentário de Prevenção-FAP e do Nexo Técnico Epidemiológico, e dá outras providências. Presidência da República Casa Civil, 2007

BRASIL, M. F. **1o Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017: Adoecimento Mental e Trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016**. Brasília – DF, 2017.

BRASIL, M. P. S. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2009. Brasília – DF, 2009.

_____. **Diretrizes de Apoio à Decisão Médico-Pericial**. Brasília – DF, 2010a.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2010. Brasília – DF, 2010b.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2011. Brasília – DF, 2011.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2012. Brasília – DF, 2012.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2013. Brasília – DF, 2013.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2014. Brasília – DF, 2014.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2015. Brasília – DF, 2015.

_____. **Acompanhamento mensal dos benefícios auxílios-doença acidentários concedidos, segundo os códigos da CID-10** – janeiro a dezembro de 2016. Brasília – DF, 2016.

BRASIL, MEC. **Censo da Educação Superior 2017**. Brasília – DF, 2018.

BRASIL, M. S. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**.: Série A. Normas e Manuais Técnicos; n. 114. Brasília – DF, 2001.

_____. **Portaria no 1.339/99, de 18 de novembro de 1999** Lista de Doenças relacionadas ao Trabalho Brasil, 1999.

BROM, S. S., BURUCK, G., HORVÁTH, I., RICHTER, P., LEITER, M. P. Areas of worklife as predictors of occupational health–A validation study in two German samples. **Burnout Research**, v. 2, n. 2-3, p. 60-70, 2015.

CAPES. **Tabela de Áreas do Conhecimento**. 2017.

CARVALHO, C. V. de. **Saúde do trabalhador legislação federal**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2011.

- CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, v. 39, n. 2, p. 14, 2008.
- CASARIN, H. de C. S.; CASARIN, S. J. **Pesquisa Científica da Teoria a Prática**. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 2012.
- CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. in Marcoulides, G.A. **Modern methods for business research**, v. 295, n. 2, p. 295-336, 1998.
- CHIN, W. W.; NEWSTED, P. R. Structural Equation Modeling analysis with small sample using Partial Least Squares. **Statistical strategies for small sample research**, v. 1, n. 1, p. 307-341, 1999.
- COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. New York: Psychology Press, 1988.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Brasil: McGraw Hill, 2013.
- CORDES, C. L.; DOUGHERTY, T. W. A review and an integration of research on job *Burnout*. **Academy of management review**, v. 18, n. 4, p. 621-656, 1993.
- CORSO, K. B.; SANTOS, D. L.; FALLER, L. P. Síndrome de *Burnout* nas organizações públicas de saúde e os valores organizacionais. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 11, n. 1, p. 88-107, 2012.
- CRAWFORD, E. R.; LEPINE, J. A.; RICH, B. L. Linking job demands and resources to employee engagement and *Burnout*: A theoretical extension and meta-analytic test. **Journal of Applied Psychology**, v. 95, n. 5, p. 834-848, 2010.
- CUMMINGS, G. G.; SPIERS, J. A. ; SHARLOW, J.; GERMANN, P. ;YURTSEVEN, O.; BHATTI, A. Worklife Improvement and Leadership Development study: A learning experience in leadership development and "planned" organizational change. **Health Care Management Review**, v. 38 e. 1, p. 81-93, jan-mar 2013.
- DE-LA-TORRE-UGARTE-GUANILO, M. C.; TAKAHASHI, R. F.; BERTOLOZZI, M. R. Revisão sistemática: noções gerais. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, São Paulo, v. 45, n. 5, p. 1260 - 1266, out. 2011
- DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied psychology**, v. 86, n. 3, p. 499, 2001.
- DIODATO, V. **Dictionary of Bibliometrics**. Binghamton: Haworth Press, 1994.
- EMBRIACO, N., PAPAZIAN, L., KENTISH-BARNES, N., POCHARD, F., AZOULAY, E. Burnout syndrome among critical care healthcare workers. **Current Opinion in Critical Care**, v. 13, n. 5, p. 482-488, 2007.
- ENZMANN, D.; KLEIBER, D. **Helfer-Leiden: Streb and Burnout in psychosozialenberufen**. Heidelberg: Asanger, 1989.
- FERENHOF, H. A.; e FERNANDES, R.F., Passos para construção da Revisão Sistemática e Bibliometria. V. 2.03. **Instituto de Gestão do Conhecimento e Inovação**, 2015.
- FIABANE, E.; DORDONI, P.; ARGENTERO, P. Subjective and objective indicators of job stress and burnout in a residential home for the elderly. **Giornale Italiano di Medicina Del Lavoro ed Ergonomia**, v. 38, n. 1, p. 42-49, 2016.
- FIABANE, E.; GIORGI, I.; SGUAZZIN, C.; ARGENTERO, P. Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors. **Journal of Clinical Nursing**. v. 22, p. 2614-2624, 2013.
- FONTE, C. M. S. **Adaptação e validação para Português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra: Coimbra, 2011.

- FONTES, F. F.; FALCÃO, J. T. R. **Teorização e conceitualização em psicologia: o caso do *Burnout***. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte: Natal, 2016.
- FORNELL, C.; LARCKER, D.F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v.18, n. 1, p. 39-50, 1981.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 35, n. 3, 2000.
- FREUDENBERGER, H. J. Staff burn-out. **Journal of Social Issues**, v. 30, n. 1, p. 159-165, 1974
- GASCÓN, S.; LEITER, M. P.; STRIGHT, N.; SANTED, M. A.; MONTERO-MARÍN, J.; ANDRÉS, J.;ASENSIO-MARTÍNEZ, A.; GARCÍA-CAMPAYO, J. A factor confirmation and convergent validity of the “*Areas of Worklife Scale*” (*AWS*) to Spanish translation. **Health and Quality of Life Outcomes**, v. 11, n. 1, p. 63, 2013.
- GASCÓN, S., MASLUK, B., MONTERO-MARIN, J., LEITER, M. P., HERRERA, P., ALBESA, A. Areas of work-life in Spanish hostelry professionals: explanatory power on burnout dimensions. **Health and quality of life outcomes**, v. 17, n. 1, p. 133, 2019.
- GEFEN, D.; STRAUB, D.; BOUDREAU, M. C. Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. **Communications of the association for information systems**, v. 4, n. 1, p. 7, 2000.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.
- GIL-MONTE, P. R. **Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo**. TEA, 2011.
- GOLEMBIEWSKI, R. T. Public-Sector Change and *Burnout*: Phases as Antecedent, Limiting Condition, and Common Consequence. **Public Productivity e Management Review**, v. 20, n. 1, p. 56, 1996.
- GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. Psicologia do Trabalho e das organizações: Produção científica e desafios metodológicos. **Psicologia em pesquisa**, v. 4, n. 2, p. 84–99, 2010.
- GREGORY, S. T.; MENSER, T. *Burnout* Among Primary Care Physicians: A Test of the Areas of Work life Model. **Journal of Healthcare Management**, v. 60, p. 133-148, 2015.
- GUEDES, V. L. S.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. **CINFORM–Encontro Nacional de Ciência da Informação**, v. 6, 2005.
- GUILLEMIN, F.; BOMBARDIER, C.; BEATON, D. Cross-Cultural Adaptation of Health-Related Quality of Life Measures: Literature Review and Proposed Guidelines. **J Clin Epidemiol**, v. 46, n. 12, p. 1417-1432, 1993.
- HAIR Jr., J; MONEY, A.; BABIN, B.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Bookman Companhia Ed, 2009.
- HAIR Jr., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. DIODATO, V. **Dictionary of Bibliometrics**. Binghamton: Haworth Press, 1994.
- HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. da S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (*CB-SEM*) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55, 2014.
- HAIR Jr., J. F.; CELSI, M. W.; ORTINAU, D. J.; BUSH, R. P. **Fundamentos de Pesquisa de Marketing-3**. AMGH Editora, 2014.
- HAIR Jr.; J. F., HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. USA: Sage publications, 2017.

- HALBESLEBEN, J. R. B., e ZELLARS, K. L. Stress e a interface trabalho família. In A. M. Rossi, P. L. Perrewé, e S. L. Sauter (Orgs.), **Qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional** (p. 56-72). São Paulo: Atlas, 2007.
- HAKANEN, J. J.; SCHAUFELI, W. B.; AHOLA, K. The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of *Burnout*, depression, commitment, and work engagement. **Work e Stress**, v. 22, n. 3, p. 224-241, 2008.
- HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*. v. 20, p. 277-319, 2009.
- HENSELER, J., RINGLE, C. M. SARSTEDT, M. “A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling”, **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43 No. 1, pp. 115-135, 2015.
- HIRSH, J. E. An index to quantify an individual’s scientific research output. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, v. 102, n.46, p. 16569-16572, 2005.
- INEP. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior**. Brasília – DF: INEP, 2015.
- KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life**. Basic Books, 1992.
- LAMIANI, G.; DORDONI, P.; ARGENTERO, P. Value congruence and depressive symptoms among critical care clinicians: The mediating role of moral distress. **Stress and Health**, v. 34, n. 1, p. 135-142, 2018.
- LEE, R. T.; ASHFORTH, B. E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job *Burnout*. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 2, p. 123-133, 1996.
- LEE, L.; PETTER, S.; FAYARD, D.; ROBINSON, S. On the use of partial least squares path modeling in accounting research. **International Journal of Accounting Information Systems**, v. 12, n. 4, p. 305-328, 2011.
- LEITER, M. P. Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), **Professional burnout: Recent developments in theory and research** (pp. 237–250). Washington, DC: Taylor & Francis, 1993.
- LEITER, M. P.; FRANK, E. ; MATHESON, T. J. Demands, values, and *Burnout* Relevance for physicians. **Canadian Family Physician**, v. 55, e. 12, p. 1224-U13, 2009.
- LEITER, M. P.; HARVIE, P. Conditions for staff acceptance of organizational change: *Burnout* as a mediating construct. **Anxiety, Stress e Coping**, v. 11, n. 1, p. 1-25, 1998.
- LEITER, M. P.; HARVIE, P.; FRIZZELL, C. The correspondence of patient satisfaction and nurse *Burnout*. **Social Science and Medicine**, v. 47, n. 10, p. 1611-1617, 1998.
- LEITER, M. P.; MASLACH, C. The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 9, n. 4, p. 297-308, 1988.
- _____. *Six Areas of Worklife: A model of the organizational context of Burnout*. *Journal of health and human services administration*, v. 21, n. 4, p. 472–89, 1999.
- _____. **Preventing Burnout and building engagement: A complete program for organizational renewal**. Jossey-Bass, 2000.
- _____. *Areas of worklife: a Structured Approach To Organizational Predictors of Job Burnout*. **Research in Occupational Stress and Well Being**, v. 3, n. 3, p. 91–134, 2003.
- _____. *Areas of worklife: a Structured Approach To Organizational Predictors of Job Burnout*. **Research in Occupational Stress and Well Being**, p. 91-134, 2004.
- _____. Mediation Model. **Research companion to organizational health psychology**, p. 544–564, 2005.

_____. *Areas of worklife survey manual and sampler set*. Wolfville, NS, Canada: Centre for Organizational Research & Development; 2011.

LEITER, M. P.; SCHAUFELI, W. B. Consistency of the *Burnout* construct across occupations. **Anxiety, stress, and coping**, v. 9, n. 3, p. 229-243, 1996.

LEITER, M. P.; SHAUGHNESSY, K. The *Areas of worklife* Model of *Burnout*: tests of mediation relationships. **Ergonomical JE e HF**, v. 28, n.4, 2006.

LEITER, M.P.; GASCÓN, S.; MARTÍNEZ-JARRETA, B: Making sense of worklife: a structural model of *Burnout*. **J Appl Soc Psychol**, v. 40, n. 1, p. 57-75, 2010.

LIMA, N. K. N.; LIMA, C. F.; SILVA, E. S.; OLIVEIRA, J. A. *Burnout*: analisando a síndrome no ramo das indústrias alimentícias do Rio Grande do Norte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 32., Rio de Janeiro, 2008. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2008.

LIPP, M. (org.). *Pesquisas sobre stress no Brasil*. Campinas: Papirus, 1996.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. [recurso eletrônico] // Luis Felipe Dias Lopes. – Santa Maria: Voix, 2018. 266 p.

MARÔCO, J.. **Análise de equações estruturais**: Fundamentos teóricos, software & aplicações. Lisboa: Report Number, 2014.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. **The Maslach *Burnout* Inventory**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B. Historical and conceptual development of *Burnout* Professional *Burnout*: **Recent developments in theory and research**, 1993.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach *Burnout* Inventory Manual**: First Edition. January, p. 191–218, 1997.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E.; LEITER, M. P. **The Maslach *Burnout* Inventory Manual**: Fourth Edition. January, p. 191–218, 2016.

MASLACH C.; LEITER M. P. **The Truth About *Burnout***: how organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.

_____. **Trabalho**: fonte de prazer ou desgaste? Campinas: Papirus, 1999.

_____. Early Predictors of Job *Burnout* and Engagement. **Journal of Applied Psychology** v. 93, n. 3, p. 498, 2008.

_____. **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it**. John Wiley & Sons, 2008.

MASLACH, C., SCHAUFELI, W. B., LEITER, M. P. Job *Burnout*. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 397-422, 2001.

MASLACH, C.; LEITER, M. P.; JACKSON, S. E. Making a significant difference with *Burnout* interventions: Researcher and practitioner collaboration. **Journal of Organizational Behavior**, v. 33, n. 2, p. 296-300, 2012.

MASLUK, B., SANTOS, S. G., CARTAGENA, A. A., MARTINEZ, A. A., PECK, E., & LEITER, M. P. Areas of Worklife scale”(AWS) short version (Spanish): a confirmatory factor analysis based on a secondary school teacher sample. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 13, n. 1, p. 20, 2018.

MAZZON, J. A. **Formulação de um modelo de avaliação e comparação de modelos em marketing**. **Dissertação** (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, 1978.

- MEALER, M., BURNHAM, E. L., GOODE, C. J., ROTHBAUM, B., MOSS, M. The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses. **Depression and Anxiety**, v. 26, n. 12, p. 1118-1126, 2009.
- MEALER, M., JONES, J., NEWMAN, J., MCFANN, K. K., ROTHBAUM, B., MOSS, M. The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: results of a national survey. **International Journal Of Nursing Studies**, v. 49, n. 3, p. 292-299, 2012.
- MELAMED, S. KUSHNIR, T.; SHIROM, A Burnout and risk factors for cardiovascular diseases. **Behavioral Medicine**, v. 18, n. 2, p. 53-60, 1992.
- MELAMED, S., UGARTEN, U., SHIROM, A., KAHANA, L., LERMAN, Y., FROOM, P. Chronic burnout, somatic arousal and elevated salivary cortisol levels. **Journal of Psychosomatic Research**, v. 46, n. 6, p. 591-598, 1999.
- MENDES, R. **Patologia do Trabalho**. São Paulo: Atheneu, 2005.
- MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. de C. P.; GALVAO, C. M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 758-764, Dec. 2008.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1 out. 1991.
- MENDES, E. L. Uma metodologia para avaliação da satisfação do consumidor com os serviços prestados pelas distribuidoras de energia elétrica. Tese de Doutorado. Pontifícia Universidade Católica do Rio De Janeiro - Puc-Rio. Rio de Janeiro, 2006.
- MOJSA-KAJA, J.; GOLONKA, K.; MAREK, T. Job *Burnout* and engagement among teachers worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, v. 28 p. 102-119, 2015.
- MORENO JIMÉNEZ, B.; GARROSA, E.; JOSÉ, H.; GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, L.; GONZÁLEZ, L.; RESUMEN, G. La evaluación del estrés y el *Burnout* del profesorado: el CBP-R **The Evaluation of Stress and Teacher Burnout: the CBP-R**. v. 16, n. 1, p. 331-349, 2000.
- MORENO JIMÉNEZ, B.; HERNÁNDEZ, E. G.; GUTIÉRREZ, J. L. G. La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. **Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones**, v. 16, n. 2, p. 151-171, 2000.
- NAHRGANG, J. D.; MORGESON, F. P.; HOFMANN, D. A. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, *Burnout*, engagement, and safety outcomes. **The Journal of applied psychology**, v. 96, n. 1, p. 71-94, 2011.
- NASCIMENTO, J. C. H. B.; MACEDO, M. A. da S. Modelagem de equações estruturais com mínimos quadrados parciais: um exemplo da aplicação do SmartPLS® em pesquisas em Contabilidade. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade**, v. 10, n. 3, 2016.
- NGUYEN, H. T. T., KITAOKA, K., SUKIGARA, M., THAI, A. L. Burnout study of clinical nurses in Vietnam: Development of job burnout model based on Leiter and Maslach's theory. **Asian Nursing Research**, v. 12, n. 1, p. 42-49, 2018.
- OIT. Convenção no 121/64 **Organização Internacional do Trabalho, relativa a benefícios em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais**. Genebra, 1964.
- _____. **Psychosocial factors at work: Recognition and control**. Genebra, 1984.
- _____. **Workplace Stress: A Collective Challenge World Day for Safety and Health at Work**. Genebra, 2016.
- PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; BARROS, V. R. F.; SANTOS, A. O. Estresse ocupacional e *Burnout* de jovens trabalhadores. In: ENCONTRO DA ANPAD, 37., Rio de Janeiro, 2013. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

- PAPINEAU, M., PLANTE, N., DESJARDINS, S., AUBIN-CANTIN, C., VACHON, M. Individual risk factors of professional exhaustion: Construction and validation of personal style questionnaire at work. **Canadian Journal of Behavioural Science-Revue Canadienne des Sciences du Comportement**, v. 50, n. 2, p. 77-96, 2018.
- PEJTERSEN, J. H.; KRISTENSEN, T. S.; BORG, V.; BJORNER, J. B. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. **Scandinavian Journal of Public Health**, v. 38, p. 8-24, 2010.
- PERLMAN, B.; HARTMAN, E. Alan. Burnout: Summary and future research. **Human relations**, v. 35, n. 4, p. 283-305, 1982.
- PIMENTEL, F. H. P.; MACIEL, R. H. M. DE O. **Afinal, o que é *Burnout*?** [s.l.] Universidade de Fortaleza – UNIFOR, 2015.
- PINES, A.; MASLACH, C. Characteristics of staff burnout in mental health settings. **Psychiatric services**, v. 29, n. 4, p. 233-237, 1978.
- PIRES, D. A.; BRANDÃO, M. R. F.; SILVA, C. B. DA. Validação Do Questionário De *Burnout* Para Atletas. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 17, n. 1, p. 27-36, 2008.
- POHLING, R.; BURUCK, G.; JUNGBAUER, K. L.; LEITER, M. P. Work-Related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 21, p. 220-234, apr., 2016.
- PONCET, M. C.; TOULLIC, P.; PAPAZIAN, L.; KENTISH-BARNES, N.; TIMSIT, J. F.; POCHARD, F.; AZOULAY, E. Burnout syndrome in critical care nursing staff. **American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine**, v. 175, n. 7, p. 698-704, 2007.
- REIS, J. A. P. N. **As relações entre burnout, incivildade no trabalho, e absentismo em trabalhadores de call centers.** Tese de Doutorado. Universidade Autónoma de Lisboa: Lisboa, 2017
- RICHARDSON, M. **Fundamentos da metodologia científica.** São Paulo: Atlas, 1999.
- RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. de S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.
- RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. SmartPLS 3. Bönningstedt: SmartPLS. Retrieved **July**, v. 15, p. 2016, 2015.
- SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Systematic review studies: a guide for careful synthesis of the scientific evidence. **Revista Brasileira de Fisioterapia**, São Carlos, v.11, n.1, p. 77-82, jan./fev. 2007.
- SCHAUFELI, W. B. *Burnout*. - In: Firth-Cozens, J.; Payne, R. (ed.). **Stress in health professionals.** John Wiley e Sons, West Sussex, 1999.
- SCHAUFELI, W. B.; VAN DIERENDONCK, D.; VAN GORP, K.. *Burnout* and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model. **Work e Stress**, v. 10, n. 3, p. 225-237, 1996.
- SCHAUFELI, W.B.; ENZMANN, D. **The *Burnout* companion to study and practice:** A critical analysis. Philadelphia: CRC Press, 1998.
- SCHAUFELI, W. B.; VAN DIERENDONCK, D. The construct validity of two burnout measures. **Journal of Organizational Behavior**, v. 14, n. 7, p. 631-647, 1993.
- SCHAUFELI, W.B.; MASLACH, C.; MAREK, T. **Professional burnout: Recent developments in theory and research.** USA: Routledge, 2017.
- SCHAUFELI, W. B., SALANOVA, M., GONZÁLEZ-ROMÁ, V., e BAKKER, A. B. The measurement of engagement and *Burnout*: A two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness studies**, v. 3, n. 1, p. 71-92, 2002.
- SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; VAN RHENEN, W. Workaholism, *Burnout*, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? **Applied Psychology**, v. 57, n. 2, p. 173-203, 2008.

- SCHAEFER, D. R.; DILLMAN, D. A. Development of a standard e-mail methodology: Results of an experiment. **Public opinion quarterly**, v. 62, pp. 378–397, 1998.
- SCHILLING, R. S. F. More effective prevention in occupational health practice?. **Occupational Medicine**, v. 34, n. 3, p. 71-79, 1984.
- SECRETARIA DA COORDENAÇÃO E PLANEJAMENTO. **Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: SCP, 2017.
- SETTI, I.; ARGENTERO, P. Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. **Nursing Health Sciences**, vol 13, ed. 4, pág. 425-432, dec 2011
- SOUZA, P. C. Z.; ATHAYDE, M. A contribuição da abordagem clínica de Louis Le Guillant para o desenvolvimento da Psicologia do Trabalho. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 6–19, 2006.
- TABACHNICK, B. G.; FIDELL, L. S.; ULLMAN, J. B. **Using multivariate statistics**. Boston, MA: Pearson, 2007.
- TAMAYO, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do *Burnout* (ECB). **Estudos de Psicologia** (Natal), v. 14, n. 3, p. 213–221, 2009.
- TELLES, R. A efetividade da matriz de amarração de Mazzon nas pesquisas em Administração. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 36, n. 4, 2001.
- TOWEY-SWIFT, K.; WHITTINGTON, R.. Person-job congruence, compassion and recovery attitude in Community Mental Health Teams. **Journal of Mental Health**, p. 1-9, 2019.
- VAN DEN BROECK, A.; VANSTEENKISTE, M.; DE WITTE, H.; LENS, W. Explaining the relationships between job characteristics, *Burnout*, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. **Work e Stress**, v. 22, n. 3, p. 277–294, 2008.
- VIEIRA, L.C., GUIMARÃES, L.A.M e MARTINS, D.A. . O estresse ocupacional em enfermeiros. In.: Guimarães, L.A.M e Grubits, S. (1999). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.
- WHIPPEN, D. A.; CANELLOS, G. P. Burnout syndrome in the practice of oncology: results of a random survey of 1,000 oncologists. **Journal of Clinical Oncology**, v. 9, n. 10, p. 1916-1920, 1991.
- WOS. Principal Coleção do Web of Science Ajuda. THOMSON REUTERS. Disponível em: <http://images-webofknowledge.ez47.periodicos.capes.gov.br/WOKRS522_1R3/help/pt_BR/WOS/hp_citation_report_hindex.html>. Acessado em: març/2019.
- XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. B. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, v. 74, n. 3, p. 235–244, 2009a.
- XANTHOPOULOU, D.; BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. B. Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 82, n. 1, p. 183–200, 2009b.

APÊNDICE 1



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**



Prezado(a) Docente do Ensino Superior

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada "Six Areas of Worklife como Predictoras da Síndrome de Burnout: Modelo de Mediação" sob responsabilidade de Adriana Porto, doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria (PPGA/UFSM) com orientação do Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes.

Ao aceitar participar do estudo, você responderá as perguntas de um questionário que mede as áreas da vida no trabalho que podem influenciar para um estado de burnout.

Sua participação na pesquisa é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira e, também, não haverá custos para você. Sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa, especialmente na publicação dos resultados. Você terá garantias de esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento do estudo.

Caso queira entrar em contato por qualquer motivo (dúvidas, curiosidades, críticas) poderá enviar um e-mail para adrianaportoadm@gmail.com ou através do celular (51) 9 9836 5322.

Atenciosamente,

Adriana Porto - Doutoranda PPGA/UFSM

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes - Orientador PPGA/UFSM

Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) sob nº 02659512.0.0000.5346

Você concorda em participar da pesquisa voluntariamente () Sim () Não

QUESTIONÁRIO AREAS OF WORKLIFE SURVEY

O propósito deste questionário é investigar seis áreas do ambiente de trabalho (carga de trabalho, controle, recompensa, comunidade, justiça/equidade e valores) para a identificação de fatores que colaboram ou não para o equilíbrio entre o que é exigido do trabalhador e os recursos que este possui para atender às demandas.

Instruções: A seguir são apresentadas 28 declarações. Por favor use a seguinte escala de classificação para indicar até que ponto você concorda com as afirmações abaixo, marcando:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo totalmente.

	Discordo Totalmente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo Totalmente
1) Eu não tenho tempo para fazer o trabalho que precisa ser feito.	1	2	3	4	5
2) Eu trabalho intensamente por longos períodos de tempo.	1	2	3	4	5
3) Eu tenho tanto trabalho para fazer em meu emprego que isso me afasta dos meus interesses pessoais.	1	2	3	4	5
4) -.	1	2	3	4	5
5) -.	1	2	3	4	5
6) -	1	2	3	4	5
7) Eu consigo influenciar a gestão para obter o equipamento e espaço que eu preciso para o meu trabalho.	1	2	3	4	5
8) Eu tenho autonomia/independência profissional no meu trabalho.	1	2	3	4	5
9) -.	1	2	3	4	5
10) Eu recebo reconhecimento dos outros pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
11) O meu trabalho é valorizado.	1	2	3	4	5
12) Meus esforços geralmente não são notados.	1	2	3	4	5
13) -.	1	2	3	4	5
14) As pessoas confiam umas nas outras para cumprir as suas funções.	1	2	3	4	5
15) Eu sou um membro de suporte no meu grupo de trabalho.	1	2	3	4	5
16) Os membros do meu grupo cooperam uns com os outros.	1	2	3	4	5
17) -.	1	2	3	4	5
18) -.	1	2	3	4	5
19) Os recursos são alocados de forma justa aqui.	1	2	3	4	5
20) As oportunidades são decididas unicamente com base em mérito.	1	2	3	4	5
21) Há procedimentos eficazes disponíveis quando eu questiono se uma decisão foi justa.	1	2	3	4	5
22) -.	1	2	3	4	5
23) -	1	2	3	4	5
24) -	1	2	3	4	5
25) Os meus valores e os valores da organização são semelhantes.	1	2	3	4	5
26) Os objetivos da Organização influenciam minhas atividades diárias de trabalho.	1	2	3	4	5
27) Meus objetivos de carreira pessoal são coerentes com os objetivos declarados pela organização.	1	2	3	4	5
28) -	1	2	3	4	5

Fonte: *Areas of Worklife Manual and Sampler Set* (LEITER e MASLACH, 2011)

QUESTIONÁRIO *MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY* MBI GS

O propósito desta pesquisa é descobrir como o profissional vê seu trabalho e suas reações em relação ao mesmo.

Instruções: A seguir estão descritas 16 declarações de sentimentos relacionados ao trabalho. Por favor, leia cada declaração cuidadosamente e decida se você alguma vez se sentiu assim sobre seu trabalho, marcando:

0 - Se você “nunca” teve esse sentimento

1 - Se você experimenta o sentimento descrito “algumas vezes por ano ou menos”

2 - Se você experimenta o sentimento descrito “uma vez ao mês ou menos”

3 - Se você experimenta o sentimento descrito “poucas vezes ao mês”

4 - Se você experimenta o sentimento descrito “uma vez por semana”

5 - Se você experimenta o sentimento descrito “algumas vezes por semana”

6 - Se você experimenta o sentimento “todos os dias”

	Nunca	Algumas vezes ao ano ou menos	Uma vez ao mês	Algumas vezes ao mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias
	0	1	2	3	4	5	6
1. Eu me sinto emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
2. Eu me sinto exausto no fim do dia de trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
3. Eu me sinto cansado quando eu levanto de manhã e tenho que encarar outro dia no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
4. Trabalhar o dia todo é realmente uma tensão para mim.	0	1	2	3	4	5	6
5. Eu consigo efetivamente resolver os problemas que surgem em meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
6. Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
7. Eu sinto que estou fazendo uma contribuição efetiva ao que esta organização faz.	0	1	2	3	4	5	6
8. Eu me tornei menos interessado no meu trabalho desde que eu comecei neste emprego.	0	1	2	3	4	5	6
9. Eu me tornei menos entusiasmado com meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
10. Na minha opinião, eu sou bom no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
11. Eu me sinto vibrante quando eu realizo algo no trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
12. Eu realizei muitas coisas que valem a pena neste trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
13. Eu apenas quero fazer meu trabalho e não ser incomodado.	0	1	2	3	4	5	6
14. Eu me tornei mais cético sobre se meu trabalho contribui para algo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Eu duvido do significado do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
16. No meu trabalho, eu me sinto confiante, pois faço as coisas serem feitas de modo efetivo.	0	1	2	3	4	5	6

Fonte: *Maslach Burnout Inventory Manual* (MASLACH; JACKSON e LEITER, 2012)

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Gênero: () Feminino () Masculino
2. Idade: _____
3. Estado Civil:
() Solteiro(a)
() Casado(a)
() União Estável
() Separado(a)/Divorciado(a)
() Viúvo(a)
4. Escolaridade:
() Graduação
() Especialização
() Mestrado
() Doutorado
() Pós-Doutorado
5. Categoria administrativa da Instituição de Ensino Superior de sua principal atuação no momento:
() Pública
() Privada
6. Tempo de trabalho na Instituição de Ensino Superior de sua principal atuação no momento:
() 0 a 6 meses
() 7 a 11 meses
() 1 a 2 anos
() 3 a 5 anos
() 6 a 10 anos
() 11 a 15 anos
() 16 a 20 anos
() 21 anos ou mais
7. Regime de trabalho na Instituição de Ensino Superior de sua principal atuação no momento:
() Tempo integral
() Tempo parcial
() Horista

Fonte: *Areas of Worklife Manual and Sampler Set* (LEITER e MASLACH, 2011)

ANEXO 1

For use by Adriana Porto only. Received from Mind Garden, Inc. on June 20, 2017



www.mindgarden.com

To whom it may concern,

This letter is to grant permission for the above named person to use the following copyright material for his/her thesis or dissertation research:

Instrument: ***Areas of Worklife Survey***

Authors: **Michael P Leiter & Christina Maslach**

Copyright: ***2000, 2011 by Michael P. Leiter & Christina Maslach.***

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any published material.

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Robert Most", with a long horizontal line extending to the right.

Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

ANEXO 2

For use by Adriana Porto only. Received from Mind Garden, Inc. on January 31, 2018



To Whom It May Concern,

The above-named person has made a license purchase from Mind Garden, Inc. and has permission to administer the following copyrighted instrument up to that quantity purchased:

Maslach Burnout Inventory forms: Human Services Survey, Human Services Survey for Medical Personnel, Educators Survey, General Survey, or General Survey for Students.

The three sample items only from this instrument as specified below may be included in your thesis or dissertation. Any other use must receive prior written permission from Mind Garden. The entire instrument form may not be included or reproduced at any time in any other published material. Please understand that disclosing more than we have authorized will compromise the integrity and value of the test.

Citation of the instrument must include the applicable copyright statement listed below.

Sample Items:

MBI - Human Services Survey - MBI-HSS:

I feel emotionally drained from my work.
I have accomplished many worthwhile things in this job.
I don't really care what happens to some recipients.

Copyright ©1981 Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI - Human Services Survey for Medical Personnel - MBI-HSS (MP):

I feel emotionally drained from my work.
I have accomplished many worthwhile things in this job.
I don't really care what happens to some patients.

Copyright ©1981, 2016 by Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

MBI - Educators Survey - MBI-ES:

I feel emotionally drained from my work.
I have accomplished many worthwhile things in this job.
I don't really care what happens to some students.

Copyright ©1986 Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

Cont'd on next page

For use by Adriana Porto only. Received from Mind Garden, Inc. on January 31, 2018

MBI - General Survey - MBI-GS:

I feel emotionally drained from my work.
In my opinion, I am good at my job.
I doubt the significance of my work.

Copyright ©1996 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc.,
www.mindgarden.com

MBI - General Survey for Students - MBI-GS (S):

I feel emotionally drained by my studies.
In my opinion, I am a good student.
I doubt the significance of my studies.

Copyright ©1996, 2016 Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson. All rights reserved in all media. Published by Mind Garden, Inc.,
www.mindgarden.com

Sincerely,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Robert Most', with a long horizontal line extending to the right.

Robert Most
Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com