



Revista Psicologia e Saúde

E-ISSN: 2177-093X

-  
Universidade Católica Dom Bosco  
Brasil

de Sousa, Ivone Félix; Mendonça, Helenides; Sacramento Zanini, Daniela  
Burnout em docentes universitários  
Revista Psicologia e Saúde, vol. 1, núm. 1, julio-diciembre, 2009, pp. 1-8  
Universidade Católica Dom Bosco

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609866390002>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe , Espanha e Portugal  
Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## Burnout em docentes universitários

### Burnout in universities professors Burnout en profesores universitarios

Ivone Félix de Sousa<sup>1</sup>

Helenides Mendonça

Daniela Sacramento Zanini

Pontifícia Universidade Católica de Goiás

#### **Resumo**

Este estudo objetivou analisar a influência que as variáveis sociodemográficas (gênero, titulação máxima, área de atuação) e o comprometimento organizacional afetivo (COA) exercem no desenvolvimento do burnout (em suas dimensões exaustão, cinismo e ineficácia). Participaram da pesquisa 233 professores de uma universidade situada no Centro-Oeste do Brasil. Os instrumentos utilizados foram Maslach Burnout Inventory, questionário de avaliação do comprometimento afetivo e questões referentes às variáveis sociodemográficas. Valeu-se para as análises estatísticas, do teste  $t$ , da análise de variância e das regressões lineares múltiplas. Observou-se que as variáveis sociodemográficas antecedem ao comprometimento e ao burnout e que o (des)comprometimento pode exercer influência no desenvolvimento dessa síndrome.

*Palavras-chave:* burnout; docentes universitários; comprometimento organizacional

#### **Abstract**

The purpose this study was to analyze the influence that sociodemographic variables (gender, maximum tenured, field of action) and the affective organizational commitment carries out in the development of *burnout* in its dimensions - exhaustion, cynicism and inefficacy. 233 lecturers of a university situated in the Center-West of Brazil had participated of the research. The used instruments had been: Maslach Burnout Inventory, questionnaire of evaluation of the affective commitment and questions concerning the sociodemographic variables. It was make used for the statistical analyses: test  $t$ , multiple analysis of variance and linear regressions. It was observed that the sociodemographic variables precede the commitment and the burnout and that the (dis) commitment can carry out influence in the development of burnout.

*Keywords:* burnout; faculty members; organizational commitment

#### **Resumen**

Este estudio objetivó analizar la influencia que las variables sociodemográficas (género, titulación máxima, área de actuación) y el comprometimiento organizacional afectivo (COA) ejercen en el desarrollo del burnout (en sus dimensiones exaustión, cinismo y ineficacia). Participaron de la investigación 233 profesores de una universidad en el Centro-Oeste de Brasil. Los instrumentos utilizados fueron Maslach Burnout Inventory, cuestionario de evaluación del comprometimiento afectivo y cuestiones relacionadas a las variables sociodemográficas. Para los análisis estadísticos se utilizó del teste  $t$ , del análisis de variancia y de regresiones múltiples. Se observó que las variables sociodemográficas influyen en el comprometimiento y el burnout y que el no comprometimiento puede ejercer influencia en el desarrollo de este síndrome.

*Palabras clave:* burnout; profesores universitarios; comprometimiento organizacional.

#### **Introdução**

As transformações que ocorreram no âmbito operacional do trabalho e na condição psicológica dos trabalhadores aumentaram o nível de exigências e de competitividade no mercado, o que altera a situação pessoal do laborador. Essa situação pode provocar-lhe insegurança, isolamento, ansiedade, sentimento de injustiça e alto nível de estresse. No âmbito dos trabalhadores que se dedicam à educação superior também se observa tais mudanças. Nesse contexto,

as transformações advêm de questões como as determinações do Ministério da Educação assim como pelas agencias de fomento a pesquisa e ensino (CAPES e CNPq), o crescente número de universidades que surgem nos grandes centros, o aumento das exigências em relação ao aprimoramento intelectual, à qualidade de trabalho e ao maior comprometimento desse profissional com a organização no sentido de atender essas múltiplas demandas aliadas a necessidade de formação do corpo discente com qualidade. Todo esse processo afeta cada vez mais o docente e pode provocar o desenvolvimento da síndrome de burnout.

A síndrome de burnout é concebida como um desgaste psicológico que advém de processos que

inserem as relações inter e intrapessoais em um ambiente hostil de trabalho (Maslach, 2006; Sousa, 2006). Este estudo objetivou analisar a influencia que as variáveis sociodemográficas (gênero, titulação máxima, área de atuação) e o COA exercem no desenvolvimento do burnout em suas dimensões – exaustão, cinismo e ineficácia. Para melhor compreensão desta pesquisa, seguem as conceituações das variáveis nela envolvidas.

### Burnout

Burnout é compreendido como um fenômeno que resulta de um conjunto complexo de variáveis que agem sobre o trabalhador. É importante destacar que o burnout surge como resposta ao estresse laboral crônico e que, embora se apresente como consequência do estresse ocupacional, este se difere daquele (Sousa & Mendonça, 2006). O estresse resulta de um desequilíbrio existente entre as exigências do trabalho que são percebidas pelo trabalhador e os recursos disponíveis de que ele dispõe para fazer cumprir essas exigências (Mendonça, Barreto, Meireles, Mota & Félix, 2005).

O burnout é, portanto, o resultado de um prolongado processo de tentativas de lidar com determinadas condições de estresse, sem sucesso. Ele ocorre como uma reação a fontes de estresses ocupacionais contínuos, que se acumulam. Quando se fala em burnout, a ênfase recai no processo de desgaste psicológico e nas consequências psicológicas e sociais da exposição crônica, e não apenas nas reações físicas (Maslach, 2006).

Este estudo utilizou como embasamento teórico-metodológico o conceito que Maslach (2006) desenvolveu, tendo em vista os objetivos aqui propostos. Portanto, o burnout é concebido como um desgaste psicológico que advém de processos que inserem as relações inter e intrapessoais em ambiente hostil de trabalho, em que o empregado está inserido (Maslach, 2006). Essa síndrome deixa o profissional sem ânimo, apático. O trabalho deixa de ser empolgante e perde o sentido. O laborador que se envolve de forma afetiva com seus clientes ou alunos se desgasta, chega ao extremo, desiste, não agüenta mais, se queima, ou seja, entra em burnout (Maslach & Jackson, 1981). Este ocorre em todos os lugares e não pode ser considerado como privilégio desta ou daquela realidade social. É uma epidemia organizacional com maior incidência na educação e no sistema de saúde, ou seja, atinge o conjunto de profissionais envolvidos com as instituições de ensino e de saúde (Codo, 1999; Codo & Vasques-Menezes, 2004).

De acordo com a literatura pesquisada, o burnout é apresentado como uma variável que atua em três dimensões: exaustão emocional, cinismo e ineficácia (Maslach & Jackson, 1981; Codo, 1999; Maslach, 2006; Sousa & Mendonça, 2006). A exaustão emocional (EE) refere-se à situação em que os

trabalhadores percebem esgotados sua energia e seus recursos emocionais próprios, em razão do contato diário com os problemas. O cinismo (DP), refere-se ao desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e de endurecimento afetivo, coisificação da relação. E a ineficácia, à tendência de uma evolução negativa no trabalho, afetando a habilidade para a sua realização e o contato com as pessoas usuárias do trabalho, bem como com a organização (Sousa, 2006).

Segundo Maslach (2006), a exaustão emocional está relacionada aos aspectos individuais. Assim, o estresse individual configura-se como componente básico na compreensão do burnout. Essa dimensão refere-se às sensações de que os problemas que causam o estresse extrapolam suas capacidades e estão exaurindo os recursos emocionais e físicos do trabalhador (Maslach, 2006; Sousa, 2006). A dimensão do cinismo representa um componente que se refere ao contexto interpessoal do burnout. Refere-se à reação negativa, indiferente ou excessivamente distanciada que o trabalhador estabelece com os diversos aspectos do trabalho. Essa dimensão geralmente desenvolve-se como proteção à exaustão emocional – como um amortecedor emocional de preocupação desligada (Maslach, 2006). O desligamento pode desencadear a perda do idealismo e a desumanização dos outros. A evolução desse processo, com o passar do tempo, faz com que, além de diminuir a quantidade de trabalho que presta, o trabalhador desenvolva reações negativas ao contato com as pessoas e ao trabalho (Maslach, 2006; Sousa, 2006). O componente de auto-avaliação do burnout é representado pela dimensão da ineficácia, que se refere à sensação de incompetência e à falta de realização e produtividade no trabalho. Essa sensação é diminuída pelo baixo sentimento de auto-eficácia e exacerbada pela falta de recursos no trabalho, baixos recursos de apoio social e de oportunidades para o desenvolvimento profissional (Maslach, 2006; Sousa, 2006).

### Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional é um estado psicológico positivo que caracteriza o vínculo que o trabalhador estabelece com a organização (Meyer & Allen, 1991; Allen & Meyer, 1990). Ele evita que os trabalhadores adoeçam, pois o estado positivo da relação estabelecida com a organização minimiza os conflitos internos e o gasto de energia na busca pelo restabelecimento emocional.

Segundo Becker (1992) e Bastos (1996), as pesquisas sobre o comprometimento organizacional são realizadas com base em cinco enfoques teóricos: sociológico, instrumental, afetivo, normativo e comportamental. No presente estudo, aborda-se a dimensão afetiva estabelecida com a organização. Nessa perspectiva o comprometimento confunde-se com a identificação que o indivíduo cria com a organização (Bastos, 1996).

Os estudos sobre o COA fundamentam-se nas teorias organizacionais e se iniciaram com Etzioni (1961). Seu desenvolvimento contou com o trabalho de Buchanam (1974), Mowday, Steers e Porter (1982) e Meyer e Allen (1984). Para Mowday, Steers e Poter (1982) o comprometimento afetivo pode ser definido como “força relativa da identificação e envolvimento de um indivíduo com uma organização particular” (p. 27). Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) acrescentam, a essa definição, que o processo de identificação do trabalhador é estabelecido com os objetivos e os valores da organização em que ele está inserido. Assim, o comprometimento afetivo apresenta três fatores que o definem (Bastos, 1993; Oliveira, Lima & Borges-Andrade, 1999): os sentimentos de lealdade que envolvem o trabalhador com a organização; o desejo de permanecer como membro da organização; e uma disposição de esforçar-se em prol da organização. Destacam os autores Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), que o COA retrata um comportamento que extrapola uma mera lealdade passiva. É a representação de uma relação ativa entre a organização e o trabalhador, em que este está disposto a dar o melhor de si, com o intuito de contribuir para o bem-estar organizacional. Em outras palavras, o trabalhador realiza-se na identificação com a organização, mantém-se como seu membro e facilita a consecução dos seus objetivos organizacionais (Bastos, 1993). Percebe-se que o comprometimento afetivo voltado para a organização propicia respostas positivas de satisfação com o trabalho e de auto-realização do trabalhador.

Para entender melhor os fatores que envolvem o comprometimento afetivo que o trabalhador estabelece com a organização, foram desenvolvidos estudos indicando antecedentes e consequentes do comprometimento afetivo. Para os pesquisadores, as características socioculturais, assim como as pessoais e as do trabalho são apontadas como antecedentes do comprometimento afetivo (Mowday, Steers & Poter, 1982).

No que se refere às características socioculturais, Mowday, Steers e Poter (1982) ressaltam que a idade mais elevada, o menor tempo de trabalho na instituição, a ocupação do cargo mais alto e a obtenção de menor remuneração podem influenciar o comprometimento afetivo. Nesses estudos, verificou-se que as pessoas que possuem escolaridade mais elevada tendem a ser mais comprometidas com a profissão do que com a organização; a pessoa com forte comprometimento ético, cujo interesse está voltado para o trabalho, possui maior comprometimento afetivo com a organização; as pessoas casadas são mais comprometidas do que as solteiras; e as mulheres são mais comprometidas do que os homens. Esses últimos dados podem refletir o que Chauí (1985), Bruschini e Rosemberg (1982), Brito e D'Acri (1991) apontam como a educação voltada para a valorização do trabalho masculino em

detrimento do feminino – fato que se circunscreve ao trabalho doméstico.

Como consequentes da falta de comprometimento organizacional Mowday, Steers e Poter (1982) apresentam: o absentismo, o aumento de atrasos, o comprometimento com outra área e o turnover (rotatividade). Todos se correlacionam negativamente com o COA.

Observa-se, portanto, que diversos fatores podem afetar o desenvolvimento do comprometimento afetivo: fatores individuais, fatores relacionados às tarefas e fatores relativos à situação de trabalho e da organização. No entanto, é necessário que se observe o tipo de vínculo que a organização estabelece com o trabalhador. Diante do exposto, percebe-se que é necessário atribuir o grau e a qualidade que envolvem a ligação existente entre a organização e o trabalhador, quer essa ligação seja positiva ou negativa. Além disso, devem ser considerados os reflexos dessa ligação para o trabalhador, para a organização e para a sociedade.

### Modelo de investigação

As abordagens teóricas que embasam os questionamentos propostos por esta pesquisa, referenciam a busca por respostas para as indagações a respeito do adoecer do professor, com base em um modelo de investigação que prioriza a análise direcionada aos temas: síndrome de burnout, COA do professor universitário e variáveis sociodemográficas. De acordo com a literatura pesquisada, diversos estudiosos buscam compreender as razões que levam o trabalhador ao adoecimento ou ao comprometimento com a organização e, embora se intensifiquem os seus avanços significativos, percebe-se que ainda existem lacunas. Isso requer pesquisas mais abrangentes, que apresentem maior consistência de modelos investigativos sobre a influência que as variáveis sociodemográficas e COA exercem sobre o desenvolvimento do burnout.

O modelo proposto para esta pesquisa sugere que as variáveis sociodemográficas e o COA do professor apresentam uma relação direta com o desenvolvimento do burnout. Além disso, indica que as variáveis sociodemográficas também possuem uma relação direta com o COA do professor. Assim, considerando a síndrome de burnout uma doença que afeta a categoria de profissionais que estão expostos ao estresse crônico e os professores incluídos nessa categoria, este estudo busca responder às seguintes questões empíricas: quais as influências das variáveis sociodemográficas – gênero, titulação e área de atuação – sobre cada dimensão do burnout e o COA? E qual o poder de influência do COA sobre a síndrome de burnout?

Assim, o presente artigo tem por objetivo analisar a influência que o COA exerce sobre o desenvolvimento do burnout e identificar as relações entre os dados sociodemográficos – gênero, titulação e área de

atuação – sobre cada dimensão da referida síndrome e sobre o COA do professor.

### Método

Participaram da pesquisa 233 professores, com idades entre 22 e 74 ( $M = 43$  e  $DP = 11,9$ ) sendo 47,2% do sexo masculino e 52,8% do sexo feminino, pertencentes a uma instituição de ensino superior (IES) situada no Centro-Oeste do Brasil. O quadro de professores desta instituição é regido pelo Estatuto da Universidade e, em sua maioria, pelo Regulamento da Carreira Docente. Em virtude da sua necessidade de se manter no mercado, essa organização vem passando por um processo de reestruturação institucional, em que os professores são afetados diretamente, pois ocorrem mudanças na cultura organizacional assim como nos modelos de contratação de pessoal e distribuição de carga horária.

Foram utilizadas duas escalas: o Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, Jackson & Leiter 1999) é um inventário desenvolvido para apontar e qualificar o burnout. Ele é constituído por 22 itens divididos em três dimensões: exaustão emocional (9 itens;  $\alpha = 0,90$ ); cinismo (5 itens;  $\alpha = 0,79$ ) e ineficácia (8 itens;  $\alpha = 0,71$ ). A confiabilidade dessa escala apresentou um índice de consistência interna igual a 0,80, o que foi confirmado neste estudo. É um instrumento de medidas que já se encontra à venda nas lojas específicas no Brasil (Congresso ISMA-BR). Portanto, o MBI é um instrumento que permite visualizar o caráter multidimensional da síndrome de burnout e apresenta consistência interna entre as dimensões, com níveis estatisticamente aceitáveis.

Para mensurar a variável COA, aplicou-se uma adaptação do Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), que foi validado, em sua forma reduzida, no Brasil por Borges-Andrade, Afanaseff e Silva (1989). Trata-se de uma escala unifatorial, que, neste estudo, obteve  $\alpha = 0,79$ . Além disso, foi solicitado aos participantes da pesquisa que informassem os dados relativos a gênero, titulação e área de atuação.

Após a autorização da Administração Superior da UNIF, e aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da instituição, foi apresentado o Termo de Consentimento Livre (TCLE) e Esclarecido aos Professores selecionados para participar no estudo. Uma vez

assinado o TCLE foram programadas as aplicações dos instrumentos de forma individual, anônima e sigilosa. Foi solicitado aos 652 participantes iniciais da pesquisa que devolvessem as escalas respondidas em um envelope lacrado previamente disponibilizado. Dos 652 questionários entregues, apenas 233 foram devolvidos devidamente respondidos, o que resultou no aproveitamento de 35,73% destes.

### Resultados

Os dados foram analisados em duas etapas distintas. Na primeira, foi feito teste  $t$  e análise de variância para verificar as relações entre as variáveis sociodemográficas e o comprometimento afetivo sobre o burnout, respectivamente. Na segunda, foram realizadas regressões lineares múltiplas, para verificar a influência que as variáveis sociodemográficas e o comprometimento afetivo exercem sobre o desenvolvimento do burnout.

O resultado referente ao gênero (tabela 1) apontou diferença significativa entre o sexo masculino e o feminino, sendo os homens mais comprometidos com a organização estudada [ $t = 2,876$ ;  $p < 0,001$ ]. Não houve diferenças significativas entre os sexos para as sub-escalas do burnout.

No tocante à variável relativa às áreas de atuação do professor, os resultados da Análise de Variância utilizando o teste de post hoc de Scheffé demonstraram a existência de diferenças estatísticas significativas entre as áreas de social (administração e direito) e humanas, letra e educação (filosofia, psicologia, licenciaturas e letras) quando comparadas em relação ao COA do professor [ $F = 3,581$ ;  $p < 0,05$ ] (tabela 2), indicando que os professores da área social são mais comprometidos afetivamente com a organização do que os das áreas de humanas, letras e educação.

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

Nas três dimensões do burnout, os resultados

Tabela 1

*Médias, desvio padrão (entre parênteses) e teste estatístico significativo do comprometimento em relação ao gênero*

	<i>Gênero</i>		<i>Teste Estatístico</i>	
	Feminino	Masculino	<i>t</i>	<i>p</i> <
Comprometimento afetivo	5,85 (1,03)	6,16 (0,71)	2,876	0,001

Tabela 2

Médias, desvio padrão (entre parênteses) e teste estatístico significativo do comprometimento em relação às áreas de atuação

	ÁREAS				Teste Estatístico	
	Saúde Biológicas (N = 77)	Exatas Tecnológicas (N = 23)	Social (N = 62)	Humanas Letras Educação (N = 70)	F	p<
Comprometimento afetivo	6,00 (0,95)	6,25 (0,65)	6,19 <sup>a</sup> (0,71)	5,73 <sup>b</sup> (1,04)	3,581	0,05

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

demonstraram não existir diferença estatisticamente significativa quanto à área de atuação. Portanto, os professores de todas as áreas perceberam a exaustão, a ineficácia e o cinismo da mesma forma. No que se refere à titulação máxima, o *burnout* e o comprometimento afetivo (tabela 3) apresentaram diferença estatisticamente significativa, quando se referem à dimensão da exaustão [ $F = 2,655$ ;  $p < 0,05$ ] e ao comprometimento afetivo organizacional [ $F = 3,751$ ;  $p < 0,01$ ].

Os resultados obtidos pela ANOVA e utilizando o teste *scheffé* revelaram que os professores com pós-doutorado apresentaram um nível mais alto de exaustão do que os professores apenas graduados. Percebe-se, também, que os professores com pós-doutorado demonstraram estar menos comprometidos afetivamente com a organização. Ademais, os professores que possuem o nível de graduação e de mestrado encontraram-se mais comprometidos afetivamente com a organização. O modelo demonstrou que existe uma relação direta positiva entre os componentes das variáveis sociodemográficas da seguinte forma: gênero com o comprometimento afetivo; titulação máxima com o comprometimento afetivo e com a exaustão; e área de atuação com o comprometimento afetivo. Verificou-

se que as variáveis sociodemográficas (gênero, titulação máxima, área de atuação) e o COA podem exercer influência no desenvolvimento do *burnout*. Para essa análise, foram realizadas regressões lineares múltiplas (*stepwise*) para cada uma das dimensões dessa síndrome.

Os resultados da regressão múltipla para exaustão emocional [ $R = 0,56$ ;  $F(2,180) = 41,112$ ;  $p < 0,001$ ] demonstraram que o comprometimento afetivo ( $\beta = -0,302$ ;  $t = -4,266$ ;  $p < 0,001$ ) pode influenciar no desenvolvimento da exaustão em uma relação negativa. (tabela 4). De acordo com os resultados da regressão múltipla para o cinismo [ $R = 0,26$ ;  $F(1,14) = 14,225$ ;  $p < 0,001$ ], o comprometimento afetivo ( $\beta = -0,261$ ;  $t = -3,772$ ;  $p < 0,001$ ) pode influenciar no desenvolvimento do cinismo em uma relação negativa. Na comparação dos resultados da regressão múltipla para ineficácia [ $R = 0,267$ ;  $F(1,186) = 14,321$ ;  $p < 0,001$ ], observou-se que o comprometimento afetivo ( $\beta = -0,267$ ;  $t = -3,764$ ;  $p < 0,001$ ) pode influenciar no desenvolvimento da ineficácia em uma relação negativa.

Esses resultados revelam que quando o professor é comprometido afetivamente com a organização, ele apresenta menor probabilidade de desenvolver o *burnout*.

Tabela 3

Médias, desvio padrão (entre parênteses) e teste estatístico significativo do *burnout* e do comprometimento afetivo em relação à titulação máxima

	Titulação Máxima					Teste Estatístico	
	Graduação	Especial	Mestrado	DRº	Pós-DRº	F	p<
Exaustão	1,07 <sup>a</sup> (1,21)	1,85 (1,34)	1,92 (1,26)	1,99 (1,18)	3,96 <sup>b</sup> (1,06)	2,655	0,05
Emocional							
Comprometimento	6,31 <sup>a</sup> (0,39)	5,99 <sup>a</sup> (0,81)	6,05 <sup>a</sup> (0,94)	5,86 <sup>a</sup> (0,93)	4,13 <sup>b</sup> (0,12)	3,751	0,01

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

Tabela 4

*Resultados da regressão múltipla aplicada à análise do comprometimento organizacional como preditor do burnout (exaustão, cinismo e ineficácia)*

<i>Exaustão</i>			
Variáveis Antecedentes	Beta	t	p<
Comprometimento Afetivo	-0,302	-4,266	0,001
Coeficiente de regressão		R = 0,560	
Variância explicada		$R^2 = 0,31$ ; $R^2_{Ajustado} = 0,31$	
Teste estatístico		$F(2,180) = 41,112$ ; $p < 0,001$	
<i>Cinismo</i>			
Variáveis Antecedentes	Beta	t	p<
Comprometimento Afetivo	-0,261	-3,772	0,001
Coeficiente de regressão		R = 0,261	
Variância explicada		$R^2 = 0,068$ ; $R^2_{Ajustado} = 0,064$	
Teste estatístico		$F(1,194) = 14,225$ ; $p < 0,001$	
<i>Ineficácia</i>			
Variáveis Antecedentes	Beta	t	p<
Comprometimento Afetivo	-0,267	-3,784	0,001
Coeficiente de regressão		R = 0,267	
Variância explicada		$R^2 = 0,071$ ; $R^2_{Ajustado} = 0,066$	
Teste estatístico		$F(1,186) = 14,321$ ; $p < 0,001$	

Nota: A mensuração da variável burnout foi feita por meio de uma escala de medidas que varia de 0 (nunca) a 6 (todo dia). Para mensurar a variável comprometimento afetivo, foi utilizada uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)

## Discussão

Os resultados demonstram que, quanto ao gênero, os homens apresentaram maior comprometimento afetivo com a universidade do que as mulheres. Esse dado contradiz os de Mowday, Steers e Poter (1982), que apontaram as mulheres como mais comprometidas afetivamente com a organização do que os homens. Uma hipótese explicativa poderia estar na consideração da cultura patriarcal dos brasileiros (Chauí, 1985). Segundo a autora, no Brasil destacam-se a conjugação entre o capitalismo e o patriarcalismo, que determina a opressão feminina nas relações hierárquicas de trabalho, assim como a responsabilidade social que se oculta no trabalho doméstico (Chauí, 1985). Portanto, a compreensão de que a educação está mais voltada para a valorização do trabalho masculino do que o feminino – que se circunscreve ao trabalho doméstico (Bruschini & Rosemberg, 1982; Chauí, 1985; Brito & D'Acri, 1991) – pode ser um fator que faz com que o homem se comprometa mais afetivamente com a organização do que as mulheres.

Conforme Chauí (1985) a contradição entre vida doméstica e vida em família pode, no caso

das mulheres, legitimar a naturalidade do trabalho doméstico. A naturalização do trabalho doméstico para as mulheres pode também estar contribuindo para que elas não se comprometam tanto com a organização, pois podem estar mais envolvidas com as tarefas domésticas e familiares.

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

Em relação à titulação, os professores que possuem o título de pós-doutorado se apresentaram menos comprometidos afetivamente com a universidade. Na sequência do comprometimento afetivo com a instituição, os resultados revelaram

que os pós-doutores são menos comprometidos, e os que somente são titulados em graduação são os mais comprometidos. Os dados confirmaram os estudos de Mowday, Poter e Steers (1982), Borges-Andrade, Cameshi e Xavier (1990) e Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999), que encontraram resultados indicativos de que quanto maior o grau de instrução, menor é o COA do trabalhador com a organização.

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

No tocante à probabilidade de desenvolvimento da exaustão, também os professores que possuem pós-doutorado apresentaram maior probabilidade de ocorrência do fenômeno do que os professores apenas graduados e os que possuem título de mestre. A explicação provável é que professores pós-doutores têm menor comprometimento afetivo com a universidade, porque suas metas profissionais estão dirigidas a eles mesmos, além de serem mais individualistas e perfeccionistas. De acordo com Maslach (2006), a exaustão está mais relacionada a aspectos individuais, o que explica o maior nível de exaustão em professores menos comprometidos com a organização. Outra hipótese explicativa para este achado poderia estar relacionado ao nível de exigência existente sobre a figura do professor pós-doutor e o graduado em uma instituição de ensino superior. Geralmente nestas organizações são os professores mais titulados aqueles que assumem tarefas de planejamento de ensino e pesquisa e sofrem maior pressão dos órgãos de fomento a pesquisa assim como das diretrizes ministeriais para a educação.

Os dados referentes ao comprometimento afetivo com a organização revelaram que quanto mais o professor é comprometido com a organização, menor é a probabilidade de se desenvolver o burnout. A aceitação do professor às normas, aos valores e aos objetivos da organização (Bastos, 1993; Oliveira, Lima & Borges-Andrade, 1999) implica a satisfação de seus interesses, o aumento de sua vontade de pertencer à organização e a diminuição de seu desgaste emocional. Esse processo resulta em estabilidade emocional geradora de saúde. Conforme postula Maslach (2006) a exaustão é própria dos aspectos mais individualistas, o que explica as divergências entre o comprometimento organizacional – comportamento

mais social – e o desenvolvimento da exaustão – aspecto mais individual.

## Referências

- Allen, N. J.; Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 01-18.
- Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição. *Revista de Administração de Empresas*, 33 (3), 52-64.
- Bastos, A. V. B. (1996). Comprometimento no trabalho: os caminhos da pesquisa e os seus desafios teóricos-metodológicos. *Em A. Tamayo, J. E. Borges-Andrade, & W. Codo (Orgs.), Trabalho, Organização e Cultura* (pp. 105 - 128). São Paulo: Cooperativa de Autores Associados.
- Bastos, A. V. B. (2000). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: o impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. *Revista de Administração*, 35 (4), 35-48.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 14 (2), 232-244.
- Borges-Andrade, J. E., Cameshi, C. E., & Xavier, O. S. (1990). Comprometimento organizacional em instituição de pesquisa: diferenças entre meio e fim. *Revista de Administração*, 25 (4), 29-43.
- Borges-Andrade, J.E., Afanaseff, R.S. & Silva, M.S. (1989). Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas. Em Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XIX Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p.236). Ribeirão Preto: SBP.
- Brito, J. C. & D'Acri, V. (1991). Referencial de análise para o estudo da relação trabalho, mulher e saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 7 (2), 201-214.
- Bruschini, M. C. A. & Rosemberg, F. (1982). A mulher e o trabalho. *Em M. C. A. Bruschini, & F. Rosemberg (Orgs.), Trabalhadoras do Brasil* (pp. 9-22). São Paulo: Brasiliense, Fundação Calos Chagas.
- Chauí, M. (1985). Participando do debate sobre mulher e violência. *Em R. Cardoso. Perspectivas antropológicas da mulher*: vol 4 (pp. 23-62). Rio de Janeiro: Zahar.
- Codo, W. (1999). *Educação: carinho e trabalho: burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação*. Petrópolis: Vozes. Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: Universidade de Brasília. Laboratório de Psicologia do Trabalho.
- Codo, W., Soratto, L., & Vasques-Menezes, I. (2004). Saúde mental e trabalho. *Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.). Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 276-299). Porto Alegre: Artmed.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- França, H. H. (1987). A Síndrome de burnout. *Revista Brasileira de Medicina*, 44, (8), 197-199.
- Maslach, C. (2006). Promovendo o envolvimento e reduzindo o burnout. *Em Anais do VI Congresso de Stress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho*. Porto Alegre: CD-ROM.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Mendonça, H., Barreto, M. A. G., Meireles, I., Mota, J., & Félix, I. (2005). O impacto da cultura organizacional sobre o estresse no trabalho. *Em Congresso Interamericano de Psicologia*, Buenos Aires. *Anais do XXX Congresso Interamericano de Psicologia*, Buenos Aires.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W.(1982). *Employee-*

organization Linkages-a Psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.

Oliveira, M. A. P. S., Lima, S. M. V., & Borges-Andrade, J. E. (1999). Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores brasileiros. *Revista de Administração*, 34 (3), 12-20.

Sousa, I. F. (2006). Burnout em professores universitários: análise de um modelo mediacional. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade Católica de Goiás (UCG), Goiânia.

Sousa, I. F. & Mendonça, H. (2006). Do stress ao burnout: a mediação das estratégias de coping. Em Anais do VI Congresso de Stress da ISMA-BR e VIII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho. Porto Alegre: CD-ROM.

*Recebido: 25/08/2009  
Última Revisão: 16/10/2009  
Aceite Final: 10/12/2009*

#### Sobre os autores

**Ivone Félix de Sousa** – Mestre em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Professora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

E-mail: ivonefelixs@yahoo.com.br

**Helenides Mendonça** – Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Pró-Reitora de Graduação.

E-mail: helenides@uol.com.br

**Daniela Sacramento Zanini** – Pós-doutora pela Universidad de Barcelona (Espanha). Professora da Pontifícia Universidade Católica de Goiás.

E-mail: dazanini@yahoo.com.br