



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR  
Ciências Sociais e Humanas

# **Burnout e Satisfação Profissional em Docentes Universitários**

**Lúcia da Silva Amorim**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia - Área da Psicologia do Trabalho e das Organizações**  
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Samuel Monteiro

**Covilhã, Outubro de 2012**

Dissertação de Mestrado realizada sob orientação do/a  
Prof. Doutor Samuel Monteiro apresentado à Universidade da  
Beira Interior para a obtenção do Grau de Mestre em  
Psicologia, registado na DGES sob o 9463

## **Agradecimentos**

Chegado o fim de mais uma etapa académica, cabe-me agradecer a todas as pessoas e entidades que contribuíram e me ajudaram ao longo deste longo percurso:

- Em primeiro lugar ao Professor Dr. Samuel Monteiro pela disponibilidade e atenção dadas ao longo do ano lectivo e pela exigência solicitada, sem a qual a realização deste trabalho seria mais difícil;

- À minha família por todo o apoio e carinho dados ao longo de todos estes anos, sem os quais não teria sido possível terminar esta etapa da minha vida académica e pessoal;

- Aos colegas do grupo de investigação, Margarida Ventura e José Resende, pelo trabalho e ajuda prestada ao longo deste ano lectivo;

- Por fim aos meus amigos e colegas Gabriela Silva, Mariana Fernandes, Rui Hermenegildo, Bruno Monteiro e Júlio Coelho pela paciência, atenção e disponibilidade prestadas ao longo desta etapa mesmo nos momentos mais turbulentos.

A todos...Muito Obrigada!

## Resumo

O presente trabalho teve como objectivo analisar e compreender a relação existente entre as variáveis Burnout e Satisfação Profissional, assim como avaliá-las em relação a algumas variáveis sociodemográficas. Para concretização de tal objectivo este estudo de natureza transversal contou com a participação de 121 docentes de três Universidades portuguesas, aos quais foram aplicados 3 questionários: o questionário sociodemográfico, o Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (MBI-ES), e o Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short form (MSQ-Short Form). Os resultados obtidos através da aplicação dos métodos de correlação e regressão linear (simples e múltipla) revelaram no geral a existência de uma correlação negativa entre as variáveis em estudo, especificamente entre a satisfação e a exaustão emocional ( $r = -.651$ ,  $p < .01$ ) e a satisfação com a despersonalização ( $r = -.327$ ,  $p < .01$ ), tendo sido encontrada uma correlação positiva com a realização profissional ( $r = .298$ ,  $p < .01$ ). Ao nível da regressão, no geral, os resultados evidenciaram a possível relação bidireccional entre as variáveis, destacando-se sobretudo a capacidade preditiva da exaustão emocional na satisfação e vice-versa. Além destes resultados são ainda apresentados alguns relativamente a alguns dados sociodemográficos, tendo as várias hipóteses levantadas sido alvo do teste *independent sample t-test*. Finalmente neste trabalho são apresentadas algumas limitações e implicações futuras assim como algumas sugestões para novas investigações.

## Palavras-chave

Burnout, Satisfação Profissional, Docentes do ensino superior universitário

## **Abstract**

This study was intended analyze and understand the relationship between the variables Burnout and Work Satisfaction, and assesses them in relation to some sociodemographic variables. To concretize this goal this transversal study involved the participation of 121 teachers from three portuguese Universities, which received 3 questionnaires: the sociodemographic questionnaire, the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES) and the Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form (MSQ Short-Form). The results obtained by the application the methods of correlation and linear regression (simple and multiple) revealed in general the existence of a negative correlation between the variables, specifically between satisfaction and emotional exhaustion ( $r = - .651, p <.01$ ) and satisfaction with the depersonalization ( $r = - .327, p <.01$ ), with professional achievement was a positive correlation ( $r = .298, p <.01$ ). In terms of regression, in general, the results showed some possible bidirectional relationship between variables, particularly standing out the predictive ability of emotional exhaustion in satisfaction and vice versa. In addition to these results are still presented relation to some demographic data, several hypotheses have been the target of the test independent sample t-test. Finally this paper presents some limitations and future implications as well as some suggestions for further research.

## **Keywords**

Burnout, Job satisfaction, University teachers

## Índice

INTRODUÇÃO .....	1
1. COMPONENTE TEÓRICA .....	1
1.1. Burnout e Satisfação – Breve definição das variáveis em estudo .....	1
1.2. Causas e consequências do Burnout .....	2
1.3. Causas e consequências da Satisfação Profissional .....	4
1.4. Burnout e Satisfação Profissional – Que relação? .....	5
2. COMPONENTE EMPÍRICA .....	7
2.1. Apresentação do estudo .....	7
2.2. Metodologia .....	8
2.3. Amostra .....	8
2.4. Instrumentos .....	10
2.5. Procedimentos .....	11
2.6. Resultados .....	12
2.6.1. Análise Factorial .....	12
2.6.1.1. <i>Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES)</i> .....	12
2.6.1.2. <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form (MSQ- Short form)</i> .....	17
2.6.2. Análise descritiva .....	19
2.7. Discussão e conclusões .....	23
REFERÊNCIAS .....	28

## **Lista de Tabelas**

Tabela 1- Distribuição da amostra por instituição.....	8
Tabela 2 - Distribuição da amostra por tipo de contrato .....	9
Tabela 3 - Variância total explicada.....	13
Tabela 4 - Valores empíricos da análise factorial por componentes principais e valores aleatórios da análise paralela .....	14
Tabela 5 - Valores da análise factorial exploratória com rotação varimax .....	15
Tabela 6 – Factores do mbi-es (n=121).....	16
Tabela 7 - Alpha de cronbach sub-escalas mbi-es.....	17
Tabela 8 - Valores empíricos da análise factorial por componentes principais e valores aleatórios da análise paralela .....	17
Tabela 9 - Valores da análise factorial exploratória com rotação varimax .....	18
Tabela 10 - Valores finais da análise factorial do msq (n=121).....	19
Tabela 11 - Níveis médios de burnout (n=121).....	19
Tabela 12 - Níveis médios de burnout (n= 121).....	20
Tabela 13 - Valores correlacionais da satisfação e das dimensões do burnout (n=121).....	21
Tabela 14 - Coeficientes e medidas de regressão da satisfação como variável dependente (n=121) .....	22
Tabela 15 - Coeficientes e medidas de regressão da satisfação como variável independente (n=121) .....	23

## **Lista de Figuras**

FIGURA 1- SCREE PLOT DA ANÁLISE FACTORIAL DO MBI .....	14
--------------------------------------------------------	----

## **Lista de Anexos**

Anexo A – Revisão da Literatura

Anexo B – Autorizações para utilização dos questionários MBI e MSQ

Anexo C – E-mails enviados aos participantes

Anexo D – Questionário Sociodemográfico

Anexo E – Estatística descritiva da amostra

Anexo F – Testes de hipóteses – *Independent sample t-test*



## **INTRODUÇÃO**

Da revisão da literatura desenvolvida, o burnout e a satisfação são duas temáticas que se encontram fortemente desenvolvidas e estudadas, sendo mesmo alvo de grande interesse no mundo da investigação em Psicologia. Sendo estas causadas e causadoras de inúmeros factores, torna-se pertinente para o desenvolvimento desta investigação conhecer e esclarecer como ambas se podem desencadear e que tipo de relação se estabelece entre elas. Neste último tópico, não sendo claro para o investigador qual o antecedente e qual o conseqüente, parece ser importante desenvolver uma investigação que procure analisar qual a relação existente entre as essas variáveis, uma vez que também como se encontra descrito nos parágrafos seguintes, quer para o burnout quer para a satisfação as causas e as conseqüências, sobretudo de foro organizacional, são bastante semelhantes, senão as mesmas. Assim, após a clarificação dos dois conceitos a trabalhar nesta dissertação, e antes de se avançar para a segunda parte deste trabalho, torna-se importante compreender a pertinência e a relação destas duas variáveis. Para tal é necessário primeiramente descrever como o burnout se poderá desencadear, isto é, que factores estão subjacentes ao desenvolvimento deste síndrome e que possíveis conseqüências podem advir deste *stress* crónico associado ao trabalho, aplicando-se a mesma análise relativamente à satisfação profissional.

Dado o amplo investimento académico efectuado ao longo das últimas décadas na conceptualização das temáticas do Burnout e da Satisfação Profissional, e uma vez que o foco da atenção está na compreensão da possível relação existente entre ambas, o ponto do enquadramento teórico que se segue aborda apenas uma breve definição dos dois conceitos, sendo que no anexo A poder-se-á encontrar uma descrição mais exaustiva dos constructos e respectivos modelos teóricos explicativos.

## **1. COMPONENTE TEÓRICA**

### **1.1. Burnout e Satisfação – Breve definição das variáveis em estudo**

De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter, (2001), principais teóricos da temática do Burnout, este pode ser definido de acordo com três factores principais: (1) exaustão emocional, que se refere ao esgotamento e perda dos recursos emocionais; (2) despersonalização, entendida como o distanciamento afectivo e emocional em relação com os outros; e (3) diminuição da realização pessoal que envolve sentimentos de incompetência e

desprazer face à actividade profissional. Estes três factores em conjunto resultam num fenómeno caracterizado por uma resposta prolongada face a acontecimentos crónicos stressantes.

No que respeita à temática da satisfação, esta, de acordo com Spector (1997) teóricos, pode ser definida como o grau com que as pessoas gostam do seu trabalho e dos diferentes aspectos ligados ao mesmo, ao nível intrínseco e extrínseco, estando associada a comportamentos e resultados que podem ter implicações ao nível organizacional e ao nível do bem-estar pessoal.

## **1.2. Causas e consequências do Burnout**

Analisando esta variável ao nível das suas principais causas e consequências, a literatura aponta para a existência de uma combinação de factores individuais, organizacionais e sociais que por sua vez, resulta em múltiplas consequências ao nível individual e ao nível organizacional (Carlotto, 2002; Elvira e Cabrera, 2004; Maslach & Leiter, 2008, cit in. Vlăduț & Kállay, 2010).

Como principais causas do burnout, estas podem subdividir-se em dois grandes factores: situacionais e pessoais. Como factores situacionais são apontados a carga de trabalho, o controlo, as recompensas e a justiça (Vlăduț & Kállay, 2010), enquanto que como factores pessoais identificam-se a idade, o género, a baixa auto-estima, o locus de controlo externo e o baixo sentimento de controlo (Otero-Lopéz, Mariño & Bolaño, 2008). Ao nível do género, os estudos desenvolvidos na população em geral, apontam para resultados um pouco contraditórios. Alguns verificam que essas diferenças entre género não são muito acentuadas, contudo demonstram que as mulheres apresentam maiores níveis de exaustão emocional do que os homens e estes, por sua vez, apresentam maiores níveis de despersonalização do que as mulheres (Gursel, Sunbul & Sari, 2002; Houkes, Winants & Twellaar, 2008; Maslach et al., 2001; Purvanova & Muros, 2010). No entanto, outros autores verificaram que os níveis de despersonalização são mais acentuados nas mulheres (Mirvis, Graney, Ingram, Tang & Kilpratrack, 2006), sendo ainda, essas diferenças, inexistentes noutros estudos (Carlotto et al., 2006). Já Bayram, Gursakal e Bilgel (2010) verificaram que, no geral, a pontuação média de burnout foi mais elevada em mulheres do que em homens. No caso específico dos professores (ensino universitário), e de acordo com a meta-análise realizada por Watts e Robertson (2011) também os resultados relativamente ao género e sua relação com o burnout são contraditórios, verificando-se todavia uma tendência para maiores níveis de exaustão emocional nas mulheres enquanto que os homens revelam maiores níveis de despersonalização.

Já ao nível da idade também os dados encontrados são um pouco contraditórios, verificando-se estudos em que os professores mais jovens, ou que estejam em início de carreira, são os que apresentam níveis de burnout mais elevados, sobretudo ao nível da exaustão emocional (Bayram et al., 2010; Pinto, Lima & Silva, 2005), enquanto que outros autores verificaram que os professores mais experientes apresentam maiores níveis de despersonalização e maiores níveis de realização pessoal (Gursel et al. 2002; Kinman, Wray & Strange, 2011). Bayram et al. (2010) verificaram ainda que o estatuto profissional prediz significativamente a componente da realização pessoal.

Continuando com a descrição da literatura, Elvira e Cabrera (2004) na meta-análise realizada sobre a temática em docentes apontam como causas do burnout variáveis sociodemográficas, variáveis de personalidade e variáveis laborais/organizacionais, sendo neste último grupo de destacar factores como: sobrecarga laboral, trabalho administrativo além da docência, turmas com muitos alunos, conflitos e ambiguidade de papéis, problemas disciplinares da turma, problemas com os superiores/colegas, políticas educativas, falta de desenvolvimento profissional, baixo salário, comportamentos disruptivos por parte dos alunos e falta de condições ambientais (falta de equipamentos, ruídos).

No que respeita às consequências do burnout, tal como foi referido inicialmente neste tópico, pode ser dividido em dois níveis principais: individual e organizacional. Por uma questão de pertinência para a temática e para a área de aplicação da investigação, serão aqui referidas apenas as consequências organizacionais. Assim sendo, de acordo com Maslach e Leiter (2008, cit in. Vlăduț & Kállay, 2010), as consequências do burnout no local de trabalho passam pelo baixo compromisso e envolvimento, elevados níveis de absentismo, intenção de abandono e até mesmo de mudança de emprego e por fim, a baixa satisfação. Nesta linha, alguns autores também verificaram que o burnout é um dos preditores do *turnover* (Liljegren & Ekberg, 2009; Plooy & Roodt, 2010) sendo, de acordo com Ciftcioglu (2011), essa influência explicada parcialmente pela componente da exaustão emocional. Morén-Jimenez, Hernández, Carvajal, Gamarra e Puig (2009) verificaram essa mesma relação causal, todavia a despersonalização é que exerce influência nas intenções de abandono. Assim sendo levanta-se uma nova hipótese de investigação:

Morén-Jimenez et al. (2009) verificaram também que algumas causas do burnout, especificamente da exaustão emocional, passam por problemas laborais e o conflito, sendo que em contexto de ensino, Carlotto e Palazzo (2006) verificaram que a carga horária e o número de estudantes encontram-se mais associados à exaustão emocional, sendo a pouca

participação nas decisões institucionais também identificada como factor de *stress* associado ao burnout.

### **1.3. Causas e consequências da Satisfação Profissional**

Além do burnout, também a satisfação profissional tem diversas causas subjacentes que poderão, de acordo com Rego (2002) ser subdivididas em 2 factores principais: personalidade e aspectos da situação laboral. Ao nível da personalidade são apontadas algumas características como o optimismo, o *locus* de controlo, a auto-estima, a auto-eficácia e o neuroticismo. Daquilo que foram alguns estudos realizados relativamente a esta temática, por exemplo, Thomas, Buboltz e Winkelspecht (2004), ao nível da situação laboral, demonstraram que as características de trabalho como a autonomia, o feedback, a variedade e o salário predizem a satisfação, não tendo sido encontrado nenhum efeito directo da personalidade, nem um efeito moderador na relação entre características de trabalho a satisfação. Por outro lado, Chang e Lee (2006) verificaram que os traços de personalidade e as características laborais influenciam positiva e significativamente a satisfação, sendo esta última também uma influência directa e significativa para o compromisso organizacional.

Ainda dentro deste tópico é de salientar que ao analisarmos as causas da satisfação deveremos levar em consideração aquilo que Rego (2002) refere como sendo o “ajustamento entre as pessoas e a organização” (p.161), ultrapassando-se uma visão dicotómica dos dois principais factores apontados. Neste seguimento torna-se importante a análise não só das causas mas também das consequências da satisfação profissional. Assim sendo, como principais consequências pode-se verificar na literatura que estas podem ser pessoais e organizacionais. Ao nível organizacional, a satisfação poderá ser um forte preditor dos comportamentos de cidadania organizacional como o altruísmo, a cortesia e a conscienciosidade (Rego, 2002), enquanto que baixos níveis de satisfação poderão resultar em comportamentos como o absentismo e o *turnover*. No que respeita às consequências pessoais, estas envolvem a satisfação com a vida e a saúde, isto é, reconhece-se que os indivíduos que não estão satisfeitos com o seu trabalho também não estão satisfeitos com a sua vida em geral e apresentam problemas ao nível da saúde mental como depressão, esgotamento emocional e burnout em geral (Ghazzawi, 2008; Judge et al., 2001; Roselberg, 2007).

Ao nível das principais variáveis estudadas em conjunto com o construto da satisfação profissional, denota-se nesta linha que, e de acordo com Agapito e Sousa (2010), alguns autores apontam a existência de uma relação entre a satisfação e variáveis sociodemográficas como a profissão; a antiguidade; o cargo; a função, e ainda comportamentos como o turnover,

absentismo, entre outras. Ao nível do género, Zeffane, Ibrahim e Mehairi (2008) num estudo realizado junto de empregados administrativos, averiguaram que as mulheres estavam menos satisfeitas do que os homens. Koustelios (2001) verificou também que características de personalidade como a idade e o género são predictoras de diferentes aspectos da satisfação profissional.

Analisando um pouco este tema da satisfação em contexto português, Seco (2002) no seu trabalho refere também a existência de relação entre a satisfação profissional e algumas das variáveis sociodemográficas referidas anteriormente, tendo-as subdividido em duas categorias, a saber: variáveis pessoais (idade, género, estado civil e habilitações académicas) e variáveis profissionais (tempo de experiência; situação profissional; nível de ensino leccionado; outros cargos desempenhados na escola). Todavia, para esta autora, as variáveis que melhor predizem a satisfação em docentes não são as variáveis sociodemográficas mas sim as de foro psicológico como: locus de controlo; orientação motivacional; auto-estima; sentido de autonomia e satisfação com a vida em geral (Seco, 2005) (cf. Anexo A).

#### **1.4. Burnout e Satisfação Profissional – Que relação?**

Ao analisarmos as causas e as consequências das duas variáveis em estudo anteriormente mencionadas, é possível verificar que a satisfação profissional pode ser uma das consequências do burnout e vice-versa. Do que vem surgindo na literatura verifica-se que estas duas variáveis estão intimamente relacionadas uma vez que as causas e consequências são muito semelhantes. Tal encontra-se descrito por Rego (2002) ao dizer-nos que alguns dos estudos por ele encontrados revelam que o *stress* tem efeitos negativos nos comportamentos de cidadania, podendo isso ser explicado pelo facto de o *stress* poder baixar os níveis de satisfação. Contudo, parece também que a baixa satisfação com o trabalho pode contribuir para a existência de *stress* que, ao se tornar crónico face à situação profissional resultará em Burnout. Posto isto, questiona-se o tipo de relação que se estabelece entre estas duas variáveis, não sendo claro delinear qual é a variável antecedente e a variável consequente.

De acordo com Pruessner, Helhammer e Kirschbaum (1999) professores que experienciam altos níveis de burnout, manifestam atitudes e reacções impróprias para com os seus alunos, revelam baixo envolvimento profissional e grande desejo de mudança e até mesmo intenção de abandono completo da profissão de docente. Nesta linha, também Bayram et al. (2010) e Brewer e Clippard (2002) verificaram, respectivamente, que 22% e 25% da variação da satisfação profissional foi explicada pelo efeito directo de burnout, tendo demonstrado que o burnout afecta negativamente a satisfação profissional. Na compreensão

destes dois constructos, também Tsigilis, Koustelios e Togia (2004) verificaram que a sua relação é negativa, isto é, a alta satisfação tende a ser acompanhada por baixos níveis de burnout. Outros estudos apontam que a exaustão dos funcionários está negativamente relacionada com a satisfação do trabalho, uma vez que afecta negativamente o bem-estar do trabalhador, levando a um menor compromisso e mau desempenho em geral (Kanwar, Singh & Kodwani, 2009).

Estudos transversais e longitudinais demonstram, de modo geral, que a correlação entre as variáveis é negativa, ou seja, enquanto uma variável aumenta a outra tende a diminuir, tendo Koustelios e Tsigilis (2005) encontrado uma correlação mais forte entre aspectos intrínsecos da satisfação e o burnout. Todavia não há consenso no estabelecimento da variável explicativa e da variável consequente, verificando-se três tipos de relações: (a) por um lado, elevados níveis de satisfação predizem baixos níveis de burnout (Thomas & Rita, 2002); (b) por outro, o burnout aparece como tendo uma relação causal com a satisfação mas não o contrário (Wolpin, Burke & Greenglass, 1991); (c) e ainda a existência de uma relação bidireccional significativa, sendo especificamente o esgotamento emocional e a despersonalização as variáveis antecedentes mais significativas, apresentando-se a satisfação como uma consequência atitudinal do burnout, gerando-se assim um processo cíclico entre estes factores (Ferraz, Alberola, Monte & Jueas, 2012). De referir que grande parte dos estudos procura avaliar e compreender estas duas temáticas através do uso de correlações, regressões e até mesmo modelos de equações estruturais.

Assim sendo, dada esta controvérsia, na elaboração desta investigação surgem a seguinte questão de investigação “A satisfação é uma variável antecedente ou consequente do burnout?”.

Além desta necessidade de investigação torna-se também pertinente descrever e compreender o burnout e a satisfação em docentes universitários, através das diferentes hipóteses levantadas ao longo da revisão teórica apresentada, uma vez que são um grupo profissional exposto à prestação de serviços.

## 2. COMPONENTE EMPÍRICA

### 2.1. Apresentação do estudo

Ao pensar na realização deste estudo, estabeleceram-se objectivos norteadores do trabalho a ser desenvolvido, que se reflectem subsequentemente nas hipóteses formuladas. Dentro das temáticas em estudo, e tendo como principal problema de investigação compreender a relação existente entre as variáveis Burnout e Satisfação Profissional, os principais objectivos passaram pela: avaliação dos níveis de Burnout, bem como da satisfação profissional em docentes universitários; avaliar estas duas variáveis com variáveis sociodemográficas e por fim, avaliar a relação entre as tuas temáticas principais.

Quanto às hipóteses, estas nasceram tanto da curiosidade em entender a realidade dos fenómenos aqui avaliados, bem como reflectem a revisão teórica previamente elaborada, apresentando-se as seguintes:

H1a: As mulheres apresentam maiores níveis de exaustão emocional do que os homens.

H1b: As mulheres apresentam menores níveis de despersonalização do que os homens.

H2a: Professores com mais anos de experiência apresentam menores níveis de exaustão emocional do que os professores com anos de experiência inferiores;

H2b: Professores com mais anos de experiência apresentam maiores níveis de despersonalização do que os professores com níveis de experiência inferiores.

H2c: Professores com mais anos de experiência apresentam maiores níveis de realização profissional do que os professores com níveis de experiência inferiores.

H3: Professores que já pensaram abandonar a instituição em que laboram apresentam maiores níveis de burnout, nomeadamente mais exaustão emocional e mais despersonalização.

H4: Os homens apresentam níveis de satisfação mais elevados que as mulheres.

H5: Professores com mais anos de experiência apresentam maiores níveis de satisfação do que professores com menos anos de experiência.

H6: Professores que já manifestaram intenções de abandono da instituição em que laboram apresentam menores níveis de satisfação.

H7: A satisfação profissional é explicada pelos diferentes factores do burnout (exaustão emocional, despersonalização, realização profissional).

H8: A satisfação profissional prediz os diferentes factores do burnout (exaustão emocional, despersonalização, realização profissional).

## 2.2. Metodologia

Para a concretização dos objectivos subjacentes a esta investigação e dada a periodicidade fornecida para a realização da mesma, optou-se pela realização de um estudo de carácter não experimental de tipo transversal, uma vez que se pretende avaliar num único momento as variáveis em estudo numa amostra constituída por professores universitários. Além disto, terá ainda um carácter descritivo e correlacional uma vez que se pretende descrever as características específicas da amostra, e também avaliar e determinar a relação entre as variáveis burnout e satisfação profissional (Poeschl, 2006; Sampieri, Collado & Lúcio, 2006).

## 2.3. Amostra

Nesta investigação participaram, de forma voluntária, 121 docentes de três Universidades Portuguesas, dos quais 48 (39.7%) leccionam na Universidade do Minho, 44 (36.4%) na Universidade de Aveiro e 29 (24.0%) na Universidade da Beira Interior. Desses 121 docentes 49 (40.5%) são do género masculino e 72 (59.5%) do género feminino, havendo maior número de participantes de docentes com idades entre os 41 e os 45 anos, correspondendo a um total de 31 docentes (25.6%), sendo de menor percentagem docentes com idades entre os 26-30 anos e os 61-65 (3.3% e 2.5%, respectivamente). Ao nível das habilitações académicas, na sua maioria possuem o grau de Doutoramento (67.8%), estando de seguida o grau de Mestrado (19.8%), e apenas 3 docentes com o grau de Licenciatura (2.5%).

**Tabela 1- Distribuição da amostra por instituição**

	Frequência	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Universidade da Beira Interior	29	24,0	24.0
Universidade de Aveiro	44	36,4	60.3
Universidade do Minho	48	39,7	100.0
Total	121	100,0	

Com uma frequência de 66 docentes com o estatuto de professor auxiliar (54.5%), seguida de 11 e 10 docentes com o grau de assistente convidado e associado, respectivamente, 29 professores têm entre 16 e 20 anos de serviço (24.0%), 23 entre 11 e 15 anos (18.0%) e 22 professores com anos de serviço igual ou superior a 26 anos (18.2%), existindo uma menor percentagem de professores com anos de serviço igual ou menor a 5 anos (10.7%).

No que respeita ao tipo de contrato com a instituição em que lecciona, 44 professores têm contrato a tempo indeterminado (36.4%), 29 com contrato a termo certo (24.0%), 27 a tempo indeterminado em período experimental (22.3%) e 20 em regime tenure (16.5%). Dos 121 docentes que participaram nesta investigação, 79 exercem, dentro da instituição, outros cargos além da docência (65.3%) e apenas 25 exercem outras actividades profissionais além da docência (20.7%), sendo que na totalidade dos docentes, 69 trabalham habitualmente manhã, tarde e noite (57.0%) e 70 trabalham frequentemente aos fins-de-semana na sua actividade de docência (57.9%).

**Tabela 2 - Distribuição da amostra por tipo de contrato**

	Frequência	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Tempo indeterminado	44	36.4	36.4
Tempo indeterminado em período experimental	27	22.3	58.7
Tempo indeterminado em regime tenure	20	16.5	75.2
A termo	29	24.0	99.2
Outra	1	.8	100.0
Total	121	100.0	

Analisando o tempo médio semanal dedicado, nos últimos 3 anos, às componentes de ensino, investigação e gestão/administração, 109 (86.8%) e 61 (50.4%) docentes dedicam respectivamente ao ensino e à investigação mais de 9 horas semanais, sendo dedicadas à componente de gestão/administração menos de 6 horas por parte de 82 docentes (67.8%).

Dos 121 participantes, apenas 25 (31.5%) usufruíram, nos últimos três anos, de um período de licença sabática, sendo que desses 25 docentes, 17 (65.4%) tiveram essa licença com uma duração de 1 ano.

Por fim, dos 121 docentes inquiridos, 62 (51.2%) já pensaram abandonar a universidade em que laboram e 81 (66.9%), actualmente, consideram as variáveis relacionadas com o trabalho a sua principal fonte de preocupação, com 40 docentes (33.1%) a considerarem as variáveis extraprofissionais.

#### **2.4. Instrumentos**

Após um longo processo de pesquisa acerca de possíveis instrumentos de avaliação do burnout e da satisfação profissional optou-se pela aplicação do Maslach Burnout Inventory-Educators Survey (MBI-ES), originalmente desenvolvido por Maslach, Jackson & Schwabe, e do Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short form (MSQ-Short Form), que surgiu da versão original criada por Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967).

Uma vez que a população alvo desta investigação é o pessoal docente, o instrumento de avaliação do Burnout a aplicar é a versão para educadores, traduzida e validada para a população portuguesa por Vieira (1993). Desenvolvido por Maslach, Jackson & Schwabe, o MBI-ES é composto por 22 itens que se encontram distribuídos por três subescalas (exaustão emocional, despersonalização e eficácia profissional). Esses itens são respondidos numa escala de tipo Likert de 7 pontos, correspondendo 0 a nunca e 6 a todos os dias. Quanto maior a pontuação por parte dos respondentes, maior será o nível de burnout observado.

Já o do Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short form é uma versão reduzida do formato completo do Minnesota Satisfaction Questionnaires desenvolvido por Weiss, Dawis, England e Lofquist (1967), validado e adaptado para a população portuguesa por Ferreira, Fernandes, Haase & Santos (2009). Este procura avaliar factores específicos associados à satisfação profissional através de 20 itens retirados da versão original que melhor representam as 20 dimensões avaliadas na versão completa (actividade; independência; variedade; estatuto social; valores morais; segurança e estabilidade que o emprego fornece; autoridade; utilização das capacidades; responsabilidade; criatividade; realização pessoal; progressão profissional; política da instituição; compensação; supervisão-relações humanas; supervisão-técnica; reconhecimento; colegas de trabalho e condições gerais de trabalho). Cada item é respondido numa escala tipo likert de 5 pontos que vai do muito insatisfeito (1) a muito satisfeito (5). Estes 20 itens subdividem-se em duas facetas principais: intrínseca (sentimentos ligados à

natureza das tarefas de trabalho) e extrínseca (sentimentos ligados a aspectos laborais externos à natureza das tarefas) correspondendo também alguns à satisfação em geral.

No que diz respeito ao questionário sociodemográfico aplicado nesta investigação, este foi desenvolvido de acordo com a informação que seria pertinente obter por forma a melhor descrever a amostra e também possíveis relações com as variáveis em estudo. Inicialmente constituído por 23 itens, uns de carácter mais pessoal (idade, género, habilitações académicas) e outros de foro profissional (categoria profissional, tipo de contrato, nº de alunos, tempo de serviço, cargos ocupados, instituição em que labora), procurou-se obter uma maior quantidade de informação necessária. Todavia, após a realização do pré-teste e dadas as sugestões de alguns docentes, optou-se por eliminar dois itens: “Em que departamento lecciona?” e “Se respondeu sim, indique que cargos exerce na instituição além da docência”, ficando assim com um total de 21 itens. Além da eliminação, procedeu-se também à rectificação de alguns itens para que melhor pudessem representar a realidade dos professores universitários portugueses.

## **2.5. Procedimentos**

No decorrer desta investigação tornou-se necessário ter em consideração uma série de procedimentos de forma a garantir uma correcta recolha e análise dos dados, garantindo todos os critérios éticos de consentimento, anonimato e confidencialidade.

Numa primeira fase, procedeu-se ao contacto com os autores da escala de avaliação da satisfação profissional para a obtenção da autorização para a utilização da mesma (cf. Anexo B). No caso do MBI esse contacto não foi estabelecido uma vez que já tínhamos autorizações obtidas pelo orientador da dissertação (cf. Anexo B). Seguidamente procedeu-se à elaboração do questionário sociodemográfico (cf. Anexo D), seguida da introdução de todos os instrumentos de avaliação das diferentes variáveis em estudo na plataforma do Google Docs®. Em seguida, procedeu-se à realização de diferentes momentos de pré-teste, um primeiro momento realizado pelos mestrandos da área de Psicologia do Trabalho e das Organizações e pelo professor orientador, com o intuito de verificar a existência de algum problema no entendimento do questionário ou problema técnico na codificação dos dados na plataforma electrónica utilizada. Num segundo momento de pré-teste, no qual foram alvo 10 docentes das três instituições em estudo, o questionário foi enviado com o intuito de se obter feedback relativamente ao tempo final de resposta, perceptibilidade dos conteúdos e outras sugestões que poderiam querer acrescentar.

Posteriormente deu-se o início à divulgação, em forma de censo, isto é, o questionário foi enviado via *e-mail* para todos os professores das três Universidades Portuguesas seleccionadas especificamente para este estudo, tendo essa divulgação decorrido em 2 fases de recolha de dados: 1ª fase de 30/01/2012 a 12/02/2012; 2ª fase de 13/02/2012 a 30/03/2012. No decorrer da primeira fase de recolha de dados foram inúmeras as sugestões dadas pelos docentes relativamente aos questionários, sendo de destacar a possível falha ao nível do anonimato, devido às questões sociodemográficas serem demasiado específicas. Atendendo a esse feedback, optou-se por retirar a obrigatoriedade de algumas questões, tendo-se também eliminado outras, nomeadamente a que dizia respeito ao “Departamento em que lecciona” e “Que cargos exerce, dentro da instituição, além da docência”. Após as alterações referidas a recolha prosseguiu normalmente.

No final dessa recolha, procedeu-se à tradução dos dados requeridos para uma linguagem passível de utilização pelo programa IBM<sup>®</sup> SPSS<sup>®</sup> - Versão 19.0, a utilizar na análise dos dados. Após essa tradução iniciou-se o tratamento estatístico dos dados com a validação dos instrumentos através da Análise factorial exploratória por componentes principais, seguida da análise descritiva das respostas, tendo o tratamento estatístico terminado em torno da problemática de investigação através da aplicação do método de regressão linear simples e múltipla.

Inicialmente começou-se por realizar uma análise factorial dos instrumentos e validade dos mesmos, através de diferentes análises estatísticas como é a Análise Factorial por Componentes Principais, a análise paralela através do *software RanEigen* e o cálculo do coeficiente *Alpha de Cronbach*. De seguida, por forma a testar as hipóteses em estudo, foi utilizado o teste *t-student*, na vertente *independent sample t-test*, que permite, sendo um teste paramétrico, testar diferenças entre médias de dois grupos independentes. Por fim, foi utilizado o método da regressão linear simples e múltipla por forma a testar o tipo de relação existente entre as variáveis em estudos.

## **2.6. Resultados**

### **2.6.1. Análise Factorial**

#### **2.6.1.1. Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES)**

Uma das etapas importante a realizar nesta investigação passou pela análise factorial dos instrumentos, tendo-se optado pela análise factorial exploratória por forma a analisar como a estrutura dimensional dos instrumentos seleccionados se apresenta.

Começando pela análise da adequação da amostra, o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obteve o valor considerado bom<sup>1</sup> (0.810), o que indica a possibilidade de se avançar com a análise de componentes principais. Assim sendo, da análise factorial exploratória realizada através do método de extracção por componentes principais, verifica-se a existência de cinco factores explicativos (60.48% da variância) (cf. Tabela 3) uma vez que, de acordo com o critério de Kaiser o número de factores a reter não poderá ter um *eigenvalue* inferior a 1.0 (Pereira, 2003).

**Tabela 3 - Variância total explicada**

Componentes	Valores Iniciais		
	Total	% de Variância	% Cumulativa
1	6.201	28.19	28.19
2	2.807	12.76	40.95
3	1.580	7.18	48.13
4	1.505	6.84	54.97
5	1.211	5.51	60.48
6	.982	4.47	64.94

Assim sendo, não correspondendo este número de factores com os apresentados pela escala original, optou-se por realizar uma análise paralela através do *software RanEigen*, que permite obter também o número de factores a reter através de uma matriz que cruza o número de itens (22) com o número total de casos (121), efectuando-se posteriormente uma comparação entre os valores empíricos e os valores aleatórios (cf. Tabela 4). Desta análise surgiu alguma controvérsia, uma vez que se analisarmos os valores ao nível das três casas decimais, a análise paralela sugere a retenção de dois factores, contudo, se analisarmos rigorosamente os valores apresentados verifica-se que apesar do terceiro valor aleatório ser superior ao empírico, no valor seguinte a ordem inverte-se, sugerindo assim, se analisado ao nível das duas casas decimais, a existência não de dois mas de quatro factores.

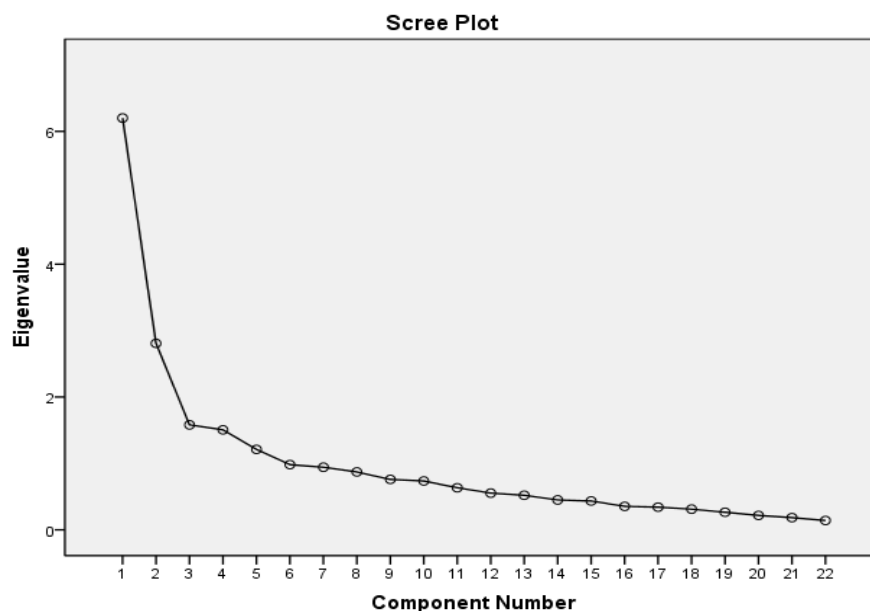
<sup>1</sup> De acordo com os valores sugeridos por Pereira (2003)

**Tabela 4 - Valores empíricos da análise factorial por componentes principais e valores aleatórios da análise paralela**

Nº de componentes	Valores empíricos	Valores aleatórios
1	6.201	1.862
2	2.807	1.702
3	1.580	1.583
4	1.505	1.483
5	1.211	1.393

Dada esta controvérsia considerou-se pertinente realizar uma análise do *scree plot* que permite retirar o número de factores a reter através da verificação do momento em que a forma da curva muda de direcção e se torna horizontal/mais achatada (Gray & Kinnear, 2012). Assim sendo, desta análise verifica-se a retenção de três factores explicativos (cf. Figura 1).

**Figura 1- Scree Plot da análise factorial do MBI**



Face a estes resultados factoriais, nos quais não se verifica um consenso relativamente ao número de factores a reter, sendo o *scree plot* elucidativo da existência de três factores a

reter optou-se por utilizar a estrutura factorial originalmente desenvolvida e fortemente utilizada nas diversas investigações realizadas sobre esta temática, existindo portanto 3 factores designados por exaustão emocional, despersonalização e realização profissional.

Assim sendo, especificamente nesta investigação, verifica-se que o MBI-ES apresenta a seguinte estrutura factorial (cf. Tabela 5):

**Tabela 5 - Valores da Análise Factorial Exploratória com Rotação Varimax**

	<b>Factores</b>		
	Exaustão emocional	Realização Profissional	Despersonalização
Item 1	<b>.886</b>	.069	.040
Item 2	<b>.827</b>	.026	-.033
Item 3	<b>.825</b>	-.068	-.107
Item 4	.255	<b>.372</b>	-.119
Item 5	.022	-.353	<b>.588</b>
Item 6	<b>.385</b>	-.166	.312
Item 7	-.012	<b>.599</b>	.067
Item 8	<b>.808</b>	-.077	.142
Item 9	-.258	<b>.721</b>	-.211
Item 10	.162	-.017	<b>.821</b>
Item 11	.322	.003	<b>.710</b>
Item 12	-.662	<b>.405</b>	.041
Item 13	<b>.764</b>	-.028	.283
Item 14	<b>.635</b>	.058	.001
Item 15	-.195	-.105	<b>.470</b>
Item 16	<b>.454</b>	-.168	.284
Item 17	-.091	<b>.385</b>	-.210
Item 18	-.095	<b>.699</b>	-.293
Item 19	.183	<b>.560</b>	.112
Item 20	<b>.641</b>	-.034	.197
Item 21	-.316	<b>.347</b>	-.050
Item 22	<b>.341</b>	-.442	.282

Analisando os valores de cada item, verifica-se que os itens 4, 6, 17, 21 e 22 são alvo de eliminação uma vez que se encontram abaixo do valor de corte (.40) sugerido por Stevens (1986). Assim sendo, os factores encontrados mantêm-se, todavia o número de total de itens passa de 22 para 19, correspondendo ao Factor 1 (Exaustão emocional) os itens 1, 2, 3, 8, 13, 14, 16 e 20, ao Factor 2 (Despersonalização) os itens 5, 10, 11 e 15, e ao Factor 3 (Realização Profissional) os itens 7, 9, 12, 18 e 19 (cf. Tabela 6).

**Tabela 6 – Factores do MBI-ES (n=121)**

	Exaustão emocional	Despersonalização	Realização Profissional
Item 1	<b>.895</b>	.023	.077
Item 2	<b>.836</b>	-.047	.039
Item 3	<b>.832</b>	-.127	-.052
Item 8	<b>.823</b>	.127	-.084
Item 13	<b>.770</b>	.274	-.023
Item 20	<b>.648</b>	.196	-.017
Item 14	<b>.630</b>	.004	.054
Item 16	<b>.430</b>	.249	-.111
Item 10	.179	<b>.823</b>	-.005
Item 11	.337	<b>.708</b>	.047
Item 5	.044	<b>.627</b>	-.348
Item 15	-.175	<b>.483</b>	-.050
Item 9	-.290	-.251	<b>.735</b>
Item 18	-.114	-.351	<b>.699</b>
Item 7	-.013	.044	<b>.652</b>
Item 19	.187	.057	<b>.594</b>
Item 12	-.673	.019	<b>.423</b>

Ao nível da validade factorial, os valores de consistência interna face ao número de itens apresentaram-se bons para a sub-escala da exaustão emocional e valores considerados aceitáveis para as subescalas da despersonalização e da realização profissional.

**Tabela 7 - Alpha de Cronbach sub-escalas MBI-ES**

Sub-escalas	Alpha de Cronbach	Número de itens
Exaustão Emocional	.88	8
Despersonalização	.63	4
Eficácia Profissional	.66	5

**2.6.1.2. Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form (MSQ- Short form)**

No que respeita à escala do MSQ – Short form, o teste Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obteve o valor considerado bom (.881), o que indica que se pode realizar a análise de componentes principais. A esse nível, a análise factorial por componentes principais, realizada livremente no SPSS, extraiu 4 componentes principais, contudo, uma vez que não extraiu as mesmas dimensões da versão original, optou-se por analisar a concordância entre os itens mas verificou-se que os 4 componentes extraídos não seriam os mais adequados ao nível do sentido e significado integrado dos itens. Face a esta situação optou-se por realizar a extracção dos componentes forçando a um factor a extrair uma vez que a análise paralela assim o sugeriu (cf. Tabela 8). Assim sendo, nesta investigação o MSQ- Short Form irá apresentar-se com apenas um factor que procura avaliar a satisfação com o trabalho de uma forma geral (cf. Tabela 9).

**Tabela 8 - Valores empíricos da análise factorial por componentes principais e valores aleatórios da análise paralela**

Nº de componentes	Valores empíricos	Valores aleatórios
1	8.062	1.806
2	1.627	1.648
3	1.574	1.529
4	1.072	1.429

**Tabela 9 - Valores da Análise Factorial Exploratória com Rotação Varimax**

	Satisfação Profissional
Item 19	.825
Item 14	.786
Item 15	.737
Item 18	.725
Item 20	.723
Item 10	.706
Item 16	.698
Item 5	.688
Item 4	.676
Item 9	.646
Item 11	.641
Item 2	.618
Item 8	.608
Item 13	.579
Item 1	.542
Item 3	.529
Item17	.491
Item 6	.484
Item 12	.403
Item 7	.364

Seguindo o critério de corte de .40 sugerido por Stevens (1986), o item 7 teve que ser eliminado, passando assim a ser considerados 19 itens cuja consistência interna, para a amostra em estudo, se revela excelente ( $\alpha = .92$ ), sendo que na versão original os autores também encontraram uma boa consistência ( $\alpha = .87$ ). De referir que após a eliminação do item 7 o item 12 obteve um valor um pouco abaixo do ponto de corte adoptado (cf. Tabela 10), contudo, e uma vez que apresenta um valor muito próximo do ponto de corte optou-se por não eliminar esse item pois dada a frequência de resposta por parte dos docentes inquiridos, revelou-se como sendo um dos itens nos quais manifestaram maior insatisfação, correspondendo às políticas implementadas pela instituição.

**Tabela 10 - Valores finais da análise factorial do MSQ (n=121)**

	Factor
	Satisfação Profissional
Item 19	.825
Item 14	.787
Item 15	.739
Item 18	.725
Item 20	.720
Item 10	.708
Item 16	.700
Item 5	.695
Item 4	.684
Item 11	.645
Item 9	.642
Item 2	.625
Item 8	.604
Item 13	.569
Item 1	.542
Item 3	.530
Item 17	.497
Item 6	.481
Item 12	.395

**2.6.2. Análise descritiva**

Antes de descrever os níveis de Burnout da amostra em estudo, torna-se importante referir que, uma vez eliminados alguns itens nas três subescalas, as pontuações máximas e mínimas tiveram que ser recalculadas por forma a se obter uma correcta avaliação dos níveis de burnout nesta amostra em estudo (cf. Tabela 11).

**Tabela 11 - Níveis médios de Burnout (n=121)**

		Subescalas		
		Exaustão emocional	Despersonalização	Realização Profissional
Valores*	Alto	24 ou mais ( <b>27 ou mais</b> )	11 ou mais ( <b>14 ou mais</b> )	0-19 ( <b>0-30</b> )
	Moderado	15-23 ( <b>17-26</b> )	7-10 ( <b>9-13</b> )	20-22 ( <b>31-36</b> )
	Baixo	0-14 ( <b>0-16</b> )	0-6 ( <b>0-8</b> )	23 ou mais ( <b>37 ou mais</b> )

\*A bold os valores da versão original

**Tabela 12 - Níveis médios de Burnout (n= 121)**

	Exaustão Emocional	Despersonalização	Eficácia Profissional
Média	20.7190	2.6612	20.6529
Desvio Padrão	10.895	3.272	4.721

Face aos valores médios apresentados na tabela 12, facilmente se verifica que os docentes que participarem nesta investigação apresentam níveis moderados de exaustão emocional, e de realização profissional, sendo os níveis de despersonalização baixos.

Ao nível da satisfação, verificou-se que de uma forma geral os docentes pertencentes a esta amostra apresentam níveis moderados de satisfação com a possibilidade de ajudar as outras pessoas ( $M=4.21$ ,  $DP=.81$ ) e mais insatisfeitos com a possibilidade de progressão na carreira ( $M=2.07$ ,  $DP=1.12$ ). De uma forma geral, os docentes encontram-se mais insatisfeitos com aspectos considerados extrínsecos ao seu trabalho e situação profissional em geral (e.g. políticas implementadas pela instituição; concordância entre a quantidade de trabalho e o salário) e mais satisfeitos com a vertente intrínseca do trabalho (e.g. fazer uso das suas competências; trabalhar de forma independente).

Analisando as hipóteses em estudo, a  $H_{1a}$  não foi corroborada nesta investigação uma vez que foram os docentes do género masculino a apresentar maiores níveis de exaustão emocional,  $t = -0.60$ ,  $p = .55$  do que as mulheres, não havendo diferenças estatisticamente significativas. Também na despersonalização, os homens apresentaram valores mais elevados, corroborando a  $H_{1b}$ , sendo essa diferença estatisticamente significativa,  $t = 2.340$ ,  $p < .05$ .

No que respeita à  $H_{2a}$ , esta não se confirmou pois os docentes com mais anos de experiência foram os que apresentaram maiores níveis de exaustão emocional, sendo essa diferença estatisticamente significativa,  $t = -3,24$ ,  $p < .05$ . Também ao nível da despersonalização e da realização profissional, os docentes com mais experiência apresentaram valores mais elevados, corroborando as hipóteses 2b e 2c, contudo sem diferenças estatisticamente significativas,  $t = 0.92$ ,  $p = .36$  e  $t = 0.35$ ,  $p = .73$ , respectivamente.

Prosseguindo na análise das hipóteses, os docentes que já pensaram abandonar a instituição em que laboram foram os que apresentaram menores níveis de exaustão emocional  $t = 4.21$ ,  $p < .05$ , e menores níveis de despersonalização,  $t = 3.10$ ,  $p < .05$ , sendo essas diferenças estatisticamente significativas, não corroborando a  $H_3$  desta investigação.

No que respeita à satisfação verificou-se que, de facto, os homens se apresentam mais satisfeitos do que os docentes do género feminino, corroborando assim a H<sub>4</sub>, contudo essa diferença não se revelou estatisticamente significativa,  $t = 1.87$ ,  $p = .06$ . Relativamente ao nível da experiência profissional, os resultados apontaram para uma diferença estatisticamente significativa, tendo os docentes mais experientes apresentado maior satisfação com o trabalho,  $t = 3.09$ ,  $p < .05$ , corroborando a H<sub>5</sub>. Por fim, a hipótese relativa às intenções de abandono e os níveis de satisfação (H<sub>6</sub>) também foi corroborada, tendo-se verificado que os docentes que manifestaram alguma vez intenção de abandonar a instituição em que laboram apresentaram baixos níveis de satisfação, sendo esses valores estatisticamente significativos,  $t = -6.148$ ,  $p < .05$ .

### 2.6.3. Análise da regressão

Focando a atenção no objectivo principal desta investigação, para se proceder à avaliação e compreensão do tipo de relação existente entre as variáveis em estudo torna-se pertinente aplicar o método da regressão linear, sendo neste estudo aplicada a vertente simples e múltipla. Contudo, antes de se avançar para a regressão torna-se pertinente realizar primeiramente uma análise do tipo de correlação existente entre as variáveis em estudo.

**Tabela 13 - Valores correlacionais da satisfação e das dimensões do burnout (n=121)**

	Exaustão Emocional	Despersonalização	Realização Profissional	Satisfação
Exaustão Emocional	–	.278**	-.306**	-.651**
Despersonalização	.278**	–	-.280**	-.327**
Realização Profissional	-.306**	-.280**	–	.298**
Satisfação	-.651**	-.327**	.298**	–

\*\*  $p < .01$  (two-tailed)

Analisando os dados da tabela verifica-se que as dimensões do burnout e a satisfação se correlacionam de forma significativa, apresentando a exaustão emocional uma correlação negativa forte<sup>2</sup>,  $r = -.651$ ,  $p < .01$ . Para a despersonalização também a correlação encontrada foi negativa mas moderada,  $r = -.327$ ,  $p < .01$ , enquanto que para a realização profissional a correlação encontrada com a satisfação foi positiva fraca,  $r = .298$ ,  $p < .01$ .

<sup>2</sup> De acordo com os valores propostos por Cohen (1988, cit in. Pallant, 2011)

Analisando agora o tipo de relação que se estabelece entre as dimensões do burnout e a satisfação nesta amostra em específico, nomeadamente perceber qual será a variável antecedente e consequente e assim testar as duas últimas hipóteses em estudo (H<sub>7</sub>: A satisfação profissional é explicada pelos diferentes factores do burnout H<sub>8</sub>: A satisfação profissional prediz os diferentes factores do burnout) passemos à aplicação da regressão linear simples e múltipla. Começando pela análise das variáveis explicadoras da satisfação profissional através do método de regressão linear múltipla *standard*, verifica-se que o modelo proposto explica em 43.8% a variância dos valores da satisfação, apresentando-se estatisticamente significativo,  $F = 32.192$ ;  $p < .05$ . Analisando os coeficientes de regressão e o respectivo contributo preditivo de cada variável, verifica-se neste estudo que a exaustão emocional se apresenta como o preditor mais importante e significativo,  $\beta = -.587$   $t = -7.988$ ;  $p = .000$ , seguida da despersonalização, contudo no limite de poder ser considerada significativa,  $\beta = -.142$   $t = 1.949$ ;  $p = .054$ . Já no que respeita à realização profissional esta não se apresenta como sendo um factor preditivo da satisfação  $\beta = .079$   $t = -1.068$ ;  $p = .288$  (cf. Tabela 14). Assim sendo a hipótese 8 é parcialmente corroborada uma vez que apenas a exaustão emocional poderá explicar a variável da satisfação.

**Tabela 14 - Coeficientes e medidas de regressão da satisfação como variável dependente (n=121)**

Variáveis	B	$\beta$	t	P
Exaustão Emocional	-.282	-.587	-7.988	.000*
Despersonalização	-.114	-.142	-1.949	.054
Realização Profissional	.054	.079	1.068	.288

$R^2 = .452$ ;  $R^2_{\text{Ajustado}} = .438$ ;  $F = 32.192$   
 \* $p < .05$

Avaliando agora o efeito contrário, ou seja, a capacidade de predição da satisfação nos diferentes factores do burnout, a regressão linear simples demonstra-nos que enquanto variável explicadora da exaustão emocional, a satisfação explica em 42% a sua variação, apresentado um valor estatisticamente significativo,  $F = 87.459$ ,  $p < .05$ . Ao nível do seu coeficiente de regressão verifica-se que a satisfação se apresenta como um bom preditor da exaustão emocional, sendo estatisticamente significativo  $\beta = -.651$   $t = -9.352$ ;  $p < .05$ . No que respeita à despersonalização, a satisfação explica a variação dos seus valores em 10%, sendo

este resultado estatisticamente significativo,  $F = 14.270$ ,  $p < .05$ , sendo também a sua capacidade de predizer a variável dependente significativa apesar do seu coeficiente de regressão não ser muito elevado,  $\beta = -.327$   $t = -3.778$ ;  $p < .05$ . Por fim, também na realização profissional a satisfação apresenta alguma capacidade preditiva,  $\beta = .298$   $t = 3.410$ ;  $p < .05$ , explicando em 8.1% a variação dos valores da variável dependente, sendo que este valor, apesar de reduzido, apresenta significância estatística,  $F = 11.626$ ,  $p < .05$ . Assim sendo, com os resultados obtidos verifica-se que a última hipótese desta investigação ( $H_8$ ) é corroborada, ou seja, a satisfação prediz os diferentes factores associados ao burnout.

**Tabela 15 - Coeficientes e medidas de regressão da satisfação como variável independente (n=121)**

Variáveis	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Ajustado	F	B	$\beta$	T	p
Satisfação <sup>a</sup>	.424	.419	87.459*	-1.354	-.651	-9.352	.000*
Satisfação <sup>b</sup>	.107	.100	14.270*	-.409	-.327	-3.778	.000*
Satisfação <sup>c</sup>	.089	.081	11.626*	.430	.298	3.410	.001*

a. Variável dependente: Exaustão emocional

b. Variável dependente: Despersonalização

c. Variável dependente: Realização profissional

\*  $p < .05$

## 2.7. Discussão e conclusões

O objectivo principal desta investigação passou principalmente pela compreensão e avaliação do tipo de relação que se estabelece entre variáveis tão interligadas e importantes no contexto laboral como são o Burnout e a Satisfação Profissional. Além de testada esta relação, também se tornou importante analisar como os níveis de burnout e da satisfação profissional se manifestam nesta amostra específica de docentes, uma vez que são constructos cada vez mais importantes no contexto académico, uma vez que a sua existência e prevalência poderá, tal como refere Bayram et al. (2010), resultar numa diminuição da criatividade e das capacidades de ensino.

Antes de partir para a discussão dos resultados obtidos é de salientar que estes permitiram ajudar a compreender a realidade actual de alguns docentes universitários do nosso país, não só acerca do Burnout e da Satisfação Profissional mas também da ligação de ambas com variáveis sócio-demográficas. De referir ainda que a impossibilidade de controlar

outras variáveis causadoras de *stress* e insatisfação que possam afectar os sujeitos, leva a que os dados a interpretar tenham que ser relativizados.

Começando pela relação entre as variáveis em estudo, nomeadamente o Burnout e as variáveis sociodemográficas, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas entre o género e o factor da exaustão emocional, tendo sido os docentes do género masculino a apresentar níveis um pouco mais elevados, assim como ao nível da despersonalização. Estes resultados acabaram por corroborar o facto de não haver um consenso relativamente à relação entre o género e os factores do burnout, existindo portanto autores que encontraram maiores níveis de exaustão emocional nas mulheres e maiores níveis de despersonalização nos homens (*e.g.* Gursel, Sunbul & Sari, 2002; Maslach et al., 2001; Purvanova & Muros, 2010) enquanto que noutras investigações com docentes essas diferenças de género não se observaram (Longas, Chamarro, Riera & Cladellas, 2012). De forma geral, e considerando que os diferentes papéis sociais exercidos por homens e mulheres poderão influenciar o *stress* associado ao trabalho, estes dados poderão levar à consideração de que nos dias de hoje e dada a categoria profissional em estudo, essas diferenças não são tão acentuadas.

No que respeita à variável anos de experiência, ao contrário do que seria de esperar pela hipótese levantada (H<sub>2a</sub>) e pelo verificado em alguns estudos (*e.g.* Pinto, et al., 2005), os docentes com mais anos de experiência apresentaram significativamente maiores níveis de exaustão emocional do que os docentes com menos anos de experiência, podendo esse facto ser explicado pelo número de anos em que exercem a função e consequentemente poderá levar à exaustão face à rotina e à profissão. Nesta linha Longas et al. (2012) no estudo com docentes espanhóis também verificaram que em função dos anos de tutoria os professores apresentaram maiores níveis de exaustão emocional. Todavia, poder-se-ia apontar, ou seria de esperar que a experiência permitisse criar e desenvolver estratégias de *coping* que ajudassem no combate às situações stressantes associadas ao trabalho, daí ter sido levantada a hipótese de que os docentes mais novos é que apresentariam maiores níveis de burnout, nomeadamente, maior exaustão emocional.

No decorrer da revisão da literatura foi possível verificar que a presença de níveis de burnout elevados poderão resultar num aumento de uma outra variável também fortemente estudada em contexto académico, nomeadamente a intenção de abandono da organização ou instituição em que laboram (Liljegren & Ekberg, 2009; Plooy & Roodt, 2010; Ciftcioglu, 2011). Face a tal evidência, considerou-se pertinente para esta investigação avaliar se os docentes que já pensaram abandonar a instituição em que laboram apresentavam maiores níveis de burnout. Ao contrário do que seria esperado, neste estudo, os docentes que

evidenciaram intenções de abandono apresentaram, de forma significativa, menores níveis de exaustão emocional e de despersonalização face aos docentes que nunca manifestaram essa intenção. Este resultado contraditório com o que genericamente se verifica na literatura poderá ser explicado pelo facto da amostra correspondente aos docentes que apresentaram ter intenções de abandono ser bastante reduzida (62 inquiridos), sugerindo-se portanto a avaliação desta relação numa amostra de maiores dimensões.

Relativamente à satisfação, verificou-se que ao nível do género não são evidenciadas diferenças estatisticamente significativas, contudo os resultados acabaram por evidenciar aquilo que a literatura já havia apontado (e.g. Zeffane, Ibrahim & Mehairi, 2008), ou seja, os homens apresentaram maiores de satisfação do que os docentes do género feminino. Ao nível dos anos de experiência os resultados analisados apontam que esta é uma variável que poderá influenciar os níveis de satisfação, podendo essa relação ser justificada por diferentes acontecimentos. Por exemplo, pegando no Modelo interactivo de Cornell, os professores podem considerar que os seus diferentes *inputs* investidos no seu local de trabalho resultam ou resultaram em *outputs* considerados importantes e significativos como por exemplo o estatuto adquirido dentro da instituição. Por fim, ao nível da intenção de abandono da instituição, tal como seria de esperar, os docentes que manifestaram essa intenção apresentam menores níveis de satisfação, podendo esse facto dever-se, de acordo com as teorias interactivas da satisfação, e especificamente com a Teoria do valor percebido desenvolvida por Locke (cf. Anexo A), à existência de discrepâncias entre o que é desejado e considerado importante e aquilo que na realidade é obtido no posto de trabalho.

De uma forma geral, os níveis de burnout e de satisfação profissional apresentados pelos docentes envolvidos nesta investigação poderão ser justificados pelas diferentes teorias subjacentes às variáveis em estudo, sendo, na opinião do investigador, a forte discrepância entre o que se pretende obter e o esforço que se faz para tal e os resultados daí obtidos um dos principais factores causadores dos níveis de burnout e da insatisfação profissional. Além desse factor, e tal com Carlotto e Palazzo (2006) também verificaram é possível apontar que o facto de a maioria dos docentes ter um número elevado de alunos e uma outra série de tarefas a cumprir além da docência (investigação e gestão/administração), às quais também dedicam bastantes horas, poderá levar a um aumento da predisposição para o desenvolvimento da síndrome do burnout, especificamente ao nível da exaustão emocional e da despersonalização, assim como para o surgimento de baixos níveis da satisfação.

Centrando agora a discussão na problemática central desta investigação os resultados demonstraram, tal como seria de esperar, a existência de uma correlação entre as duas

variáveis, nomeadamente uma correlação negativa entre os factores da exaustão emocional e da despersonalização com a satisfação e esta, por sua vez, com uma correlação positiva face à realização profissional. Assim sendo, as correlações apresentadas, tal como verificado em algumas investigações (e.g. Kanwar, et al., 2009; Tsigilis, et al., 2004) sugerem que as variáveis em estudo se apresentam como sendo opostas, ou seja, quando uma aumenta a outra tende a diminuir, isto é, quando estamos sobre a presença de níveis elevados de burnout evidenciam-se baixos níveis de satisfação e vice-versa. Perceber o tipo de relação específica existente entre estas duas variáveis foi o objectivo principal desta investigação uma vez que na literatura existente foram-se encontrando resultados diferentes. Neste estudo, os dados demonstraram que a satisfação poderá ser considerada tanto antecedente como consequente do burnout, sendo que neste último destacou-se a componente da exaustão emocional como o principal preditor, seguido da despersonalização, não existindo evidência estatística na componente da realização profissional. No caso da satisfação, como variável antecedente do burnout, verificou-se que esta tem capacidade preditiva para todos os factores, destacando-se principalmente a influência na exaustão emocional. De referir que no caso da satisfação como variável antecedente o método estatístico poderá não ter sido o mais eficaz, uma vez que não foi avaliada essa influência em todos os factores do burnout em simultâneo, sugerindo-se aqui a necessidade de avaliar e compreender as duas variáveis em estudo com outro método estatístico que permita analisar todas as variáveis e factores em simultâneo e assim compreender o contributo de cada um deles. De qualquer forma os dados obtidos nesta investigação permitiram fundamentar um pouco as conclusões a que alguns autores chegaram (e.g. Ferraz, Alberola, Monte & Juesas, 2012), nomeadamente a tese de que existe uma relação bidireccional e cíclica entre ambas as variáveis.

Nesta linha sugere-se o desenvolvimento de novos e mais estudos de carácter longitudinal por forma a melhor avaliar e compreender o tipo de relação entre estas variáveis e assim verificar e sustentar a ideia do efeito bidireccional. Sugere-se ainda aplicação de outros métodos estatísticos, nomeadamente o modelo de equações estruturais, por forma a melhor controlar as variáveis e assim analisar quais a que exercem maior e menor efeito nessa relação.

Analisando agora algumas das limitações desta investigação e que devem ser tidas em conta na interpretação dos resultados o investigador considera que a dimensão da amostra faz com que a interpretação dos resultados não seja generalizável à população em estudo, o que todavia não invalida a importância dos mesmos na contribuição para a investigação académica e científica. Também o facto de os dados terem sido recolhidos com o questionário

via internet leva a que os mesmos sejam interpretados com cautela. Por fim, uma outra limitação mais de foro académico prende-se com o facto de nem sempre se conseguir aceder a toda a informação pretendida dada a limitação ao nível do acesso a artigos e bases de dados científicas, limitando um pouco o potencial de discussão dos resultados obtidos.

Ao nível das implicações futuras, esta investigação permitiu sobretudo sustentar a necessidade de instituições e organizações se focarem cada vez mais nos seus recursos humanos, compreendendo as suas necessidades, permitindo a participação nas políticas da organização e sobretudo recompensando o esforço de cada sujeito tendo em consideração aquilo que o este considera ou não importante e significativo. No caso dos docentes, a adopção destes ideais por parte das instituições são fulcrais uma vez que são um grupo profissional que têm como tarefa principal fomentar as capacidades de resolução de problemas e de criatividade das gerações futuras. Para tal poderão desenvolver-se programas dentro das próprias instituições que procurem promover a satisfação e capacitem os docentes de estratégias de *coping* que poderão ajudar, por exemplo, na gestão de situações stressantes potencialmente provocadoras da exaustão emocional e promover o sentimento de realização profissional.

## REFERÊNCIAS

- Agapito, S. M. & Sousa, F. C (2010). A influência da satisfação profissional no absentismo laboral. *Revista Portuguesa de Saúde Pública*, 28(2), 132-139.
- Bayram, N., Gursakal, S. & Bilgel, N. (2010). Burnout, Vigor and Job Satisfaction among Academic Staff. *European Journal of Social Sciences*, 17(1), 41-53.
- Ben-Zur, H. & Michael, K. (2007). Burnout, Social Support, and Coping at Work Among Social Workers, Psychologists, and Nurses: The Role of Challenge/Control Appraisals. *Social Work in Health Care*, 45(4), 63, 82.  
doi:10.1300/J010v45n04\_04.
- Brewer, E. W. & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among Student Support Services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2). 169-186.
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29.
- Carlotto, M. S., Nakamura, A. P. & Câmara, S. G. (2006). Síndrome de Burnout em estudantes universitários da área da saúde. *Psico*, 37(1), 57-62.
- Carlotto, M. S. Palazzo, L. S. (2006). Síndrome de *burnout* e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. *Cadernos de Saúde Pública*, 22(5), 1017-1026.

- Carlotto, M. S. (2010). Síndrome de burnout: diferenças segundo níveis de ensino. *Psico*, 41(4), 495-502.
- Chang S. C. & Lee, M. S. (2006). Relationships among Personality Traits, Job Characteristics, Job Satisfaction and Organizational. *The Business Review, Cambridge*, 6(1), 201-207.
- Ciftcioglu, A. (2011). Investigating Occupational Commitment and Turnover Intention Relationship with Burnout Syndrome. *Business and Economics Research Journal* 2(3), 109-119.
- Elvira, J. A. M. & Cabrera, J. H. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Ferraz, H. F., Alberola, E. G., Monte, P. R. G. & Jueas, J. A. G. (2012). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. *Psicothema*, 24(2), 271-276.
- Ferreira, J. A. G., Fernandes, R., Haase, R. F. & Santos, E. R. (2009). Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short form: estudo de adaptação e validação para a população portuguesa. *Psychologica*, 51, 251-281.
- Ghazzawi, I (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: A new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.

Gomes, A. R., Silva, M. J., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A. & Montenegro, N. (2006).

Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stress, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário *Revista Portuguesa de Educação*, 19(1), 67-93.

Gray, C. D. & Kinnear, P. R. (2012). *IBM SPSS statistics 19 made simple*. East Sussex:

Psychology Press.

Gursel, M., Sunbul, A. M. & Sari, H. (2002). An analysis of burnout and job satisfaction

between Turkish headteachers and teachers. *European Journal of Psychology of Education*, 17(1), 35-45.

Houkes, I. Winants, Y. H. W. M. & Twellaar, M. (2008). Specific determinants of burnout

among male and female general practitioners: A cross-lagged panel analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 249–276.

Judge, T. A., Parker, S., Colbert, A. E., Heller, D. & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A

cross-cultural review. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil & C. Viswesvaran. (Eds.). *Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology*. (Vol.2). London: Sage Publications, Ltd.

Kanwar, Y. P. S., Sing, A. K. & Kodwani, A. D. (2009). Work–life balance and burnout as

predictors of job satisfaction in the it-ites industry. *The Journal of Business Perspective*, 13(2). 1-12.

- Kinman, G., Wra, S. & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856. doi: 10.1080/01443410.2011.608650.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Koustelios, A & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach [Abstract]. *European Physical Education*.
- Liljegren, M. & Ekberg, K. (2009). Job mobility as predictor of health and burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 317-329. doi: 10.1348/096317908X332919.
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J. & Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2),107-118. Doi: 10.5093/tr2012a9
- Maroco, J. & Tecedor, M. (2009). Inventário de Burnout de Maslach para estudantes portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 10(2), 227-235.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Mirvis, D. M., Graney, M. J., Ingram, L., Tang, J. & Kilpatrick, A. (2006). Burnout and psychological stress among deans of colleges of medicine: a national study. *Journal of Health & Human Services Administration*, 29(1), 4-25.

Moreno-Jiménez, B., Hernández, E. G., Carvajal, R. R., Gamarra, M. M. & Puig, R. F. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: Un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.

Otero-López, J. M., Mariño, M. J. S, & Bolaño, C. C. (2008). An integrating approach to the study of burnout in University Professors. *Psicothema*, 20, 766-772.

Pallant, J (2011). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. (4ed.). Austrália: Allen & Unwin.

Pereira, A. (2003). *Guia prático de utilização do SPSS – análise de dados para a ciências sociais e psicologia*. (4ed.). Lisboa: Edições Silabo.

Pinto, A. M., Lima. M. L. & Silva, A. C. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 125-143.

- Plooy, J. & Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1 – 13. doi: 10.4102/sajip.v36i1.910.
- Poeschl, G. (2006). *Análise de dados na investigação em psicologia: teoria e prática*. Coimbra: Edições Almedina.
- Pruessner, J. C., Hellhammer, D. H., & Kirschbaum, C. (1999). Burnout, perceived stress, and cortisol responses to awakening. *Psychosomatic Medicine*, 61, 197–204.
- Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender differences in Burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 168–185. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.006.
- Rego, A (2002). *Comportamentos de cidadania nas organizações*. (Cap. 4). Lisboa: McGraw-Hill.
- Rogelberg, S. G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Thousand Oaks: Sage Publications, Ltd.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F. & Lucio, P. B. (2003). *Metodologia de pesquisa* (3ªed). São Paulo: McGraw-Hill.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C.(2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. doi: 10.1108/13620430910966406.

Seco, G (2000). A satisfação na actividade docente. Tese de doutoramento. Universidade de Coimbra.

Seco, G. (2002). *A satisfação dos professores: teorias, modelos e evidências*. Lisboa: Edições ASA.

Seco, G (2005). A satisfação dos professores: algumas implicações práticas para os modelos de desenvolvimento profissional dos docentes. *Educação & Comunicação*, (8), 73-92.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: applications, assessment, causes and consequences*. California: SAGE Publications, Inc.

Stevens, J. (1986). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. New Jersey: Erlbaum Associates.

Thomas, A., Buboltz, W. & Winkelspecht, C (2004). Job characteristics and personality as predictors of job satisfaction. *International Journal of Organizational Analysis*, 12(2), 205-219.

Thomas, K. & Rita, M. (2002). Job satisfaction among nurses: A predictor of burnout levels [Abstract] *Journal of Nursing Administration*.

- Tsigilis, N., Koustelios, A., Togia, A. (2004). A multivariate relationship and discriminant validity between Job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19(7), 666-675. doi: 10.1108/02683940410559365.
- Watts, J. & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33–50.  
doi:10.1080/00131881.2011.552235.
- Vlăduț, C. I., Kállay, E (2010). Work stress, personal life, and burnout. *Causes, consequences, possible remedies. Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 14(3), 261-280.
- Winstanley, S. & Whittington, R. (2002). Anxiety, Burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: A cyclical model of Burnout and vulnerability to aggression. *Work and Stress*, 16, 302-315.
- Wolpin, J., Burke, R. J., Greenglass, E. R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193-209.  
doi:10.1177/0018726791044400205.

## ANEXO A – Revisão da literatura<sup>3</sup>

### 1. Burnout

Sendo o burnout o principal construto desta investigação, torna-se importante fazer uma breve apresentação teórica do mesmo. De acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001), Burnout pode ser definido como um Síndrome no qual os indivíduos desencadeiam uma resposta prolongada face a acontecimentos stressantes crónicos, podendo essa resposta resultar em exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal. Especificamente, exaustão emocional refere-se ao esgotamento e perda dos recursos emocionais; por despersonalização entende-se o distanciamento afectivo e emocional em relação com os outros; e por fim, a diminuição da realização pessoal envolve sentimentos de incompetência e desprazer para com a actividade profissional pessoal. Já Pines (1993 cit. in Ben-Zur & Michael, 2007) define o Burnout como um processo no qual o alto envolvimento e motivação prestados pelo sujeito na tarefa não são correspondidos por resultados positivos. De acordo com Winstanley & Whittington (2002) Burnout é diferente de ansiedade na medida em que resulta de uma acumulação de stress relacionada com o trabalho.

Fruto da crescente transformação económica, cultural e social que se fez sentir com a chegada do novo século e pressões psicológicas subsequentes, o burnout é historicamente uma das temáticas mais investigadas sobretudo em áreas cuja profissão está ligada à prestação de serviços a outrem (e.g. médicos, enfermeiros, professores, psicólogos, assistentes sociais, advogados) (Maroco & Tecedor, 2009; Maslach, et al. 2001; Pines, 1993 cit. in Ben-Zur & Michael 2007; Winstanley & Whittington, 2002), tendo o conceito sido apresentado pela primeira vez por Herbert Freudenberg (1974). Posteriormente, Maslach e seus colaboradores após a realização de entrevistas com funcionários de serviços humanos (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009) também começaram a desenvolver pesquisas importantes neste âmbito, tornando-se nos autores mais referenciados dentro desta temática. Apesar de o estudo desta síndrome se ter iniciado com profissões ligadas à prestação de serviços humanos, verifica-se que ao longo do tempo vem-se demonstrando que este fenómeno pode incidir não só neste tipo de profissionais mas também noutro tipo de profissões e grupos cujas características de ambiente de trabalho podem ser semelhantes em alguns pontos (Moroco & Tecedor, 2009; Alarcon, Eschleman & Bowling, 2009), passando o conceito a abranger profissões que

---

<sup>3</sup> O presente anexo surge em complementaridade com a componente teórica apresentada inicialmente

exigem o uso de capacidades de resolução de problemas e de criatividade (Schaufeli, et al., 2009).

Ainda de acordo com os autores anteriormente referidos, actualmente existem dois factores que contribuem para o desencadeamento e persistência do burnout: (1) a persistência de desequilíbrio entre as exigências do trabalho e os recursos disponíveis e (2) o conflito de valores, nomeadamente entre os valores pessoais e os valores organizacionais.

Curiosamente é de destacar que o apesar de ser um fenómeno global, o burnout assume diferentes significados em função do país, sendo para alguns um fenómeno de diagnóstico médico, analisado de forma dicotómica e para outros apenas um fenómeno psicológico e contínuo, socialmente aceite, sem rótulo médico associado (Schaufeli, et al., 2009).

Abordando teoricamente este fenómeno em professores, de acordo com Carlotto (2002), existem três modelos explicativos do burnout que ajudam na interpretação deste fenómeno:

(1) *Modelo sociológico*, abordado por Woods (1999), explica o burnout através de três níveis de análise:

- micro (factores pessoais e profissionais do docente – compromisso, carreira, papéis desempenhados);
- meso (factores institucionais – tipo de escola, cultura dos alunos, questões éticas)
- macro (factores globais – política, questões governamentais)

(2) *Abordagem psicológica*, defendida por Farber (1999), baseada na importância e no significado atribuído ao trabalho, o autor defende que o burnout surge quando o professor sente que não há equidade entre os esforços dispensados e as recompensas obtidas. Também acredita que a relação professor-aluno é crucial, podendo ser a maior fonte de stress/burnout para o docente.

(3) *Biográfica*, abordada por Keltchtermans (1999), o burnout desencadeia-se mediante as interpretações realizadas relativamente às situações stressantes, sendo essa interpretação mediada pelas características pessoais e pela história de vida profissional.

Retratando esta síndrome especificamente no grupo profissional em estudo, são várias as investigações realizadas que procuram descrever os níveis de burnout nos professores dos diversos níveis de ensino. Por exemplo, Carlotto (2010) verificou, em contexto brasileiro, que os professores de níveis de ensino inferiores (infantil/primário) apresentam menores níveis de burnout, nomeadamente menores níveis de exaustão emocional e de despersonalização, do que os professores que lidam com alunos mais velhos (básico/secundário e universitário), sendo os valores mais elevados no ensino médio. Em contexto português, também Gomes,

Silva, Mourisco, Silva, Mota e Montenegro (2006) verificaram que os professores do terceiro ciclo e do ensino secundário apresentam elevados níveis de burnout, destacando-se sobretudo sentimentos de baixa realização pessoal e elevados níveis de exaustão emocional e de despersonalização.

Assim sendo, denota-se que o burnout é um importante constructo para qualquer organização, sendo essa importância mais saliente no contexto académico uma vez que a sua existência e prevalência poderá resultar numa diminuição da criatividade e das capacidades de ensino (Bayram et al., 2010).

## **2. Satisfação Profissional**

A satisfação profissional é uma temática que suscitou grande interesse no domínio social e organizacional desde 1930, tem sido desde então o conceito mais estudado na Psicologia Organizacional (Judge, Parker, Colberg, Heller e Ilies, 2001; Roselberg, 2007). De acordo com Roselberg (2007) a satisfação no trabalho é tradicionalmente definida como um estado emocional positivo ou agradável resultante da avaliação feita sobre o posto de trabalho ou aspectos ligados ao trabalho. Nesta linha, Spector (1997) considera que a satisfação com o trabalho é o grau com que as pessoas gostam do seu trabalho e dos diferentes aspectos ligados ao mesmo, sendo por isso associada a diversos comportamentos e resultados com implicações organizacionais e de bem-estar pessoal.

Da revisão efectuada, verificou-se que esta definição tem gerado algumas controvérsias junto dos investigadores que questionam se a dimensão cognitiva e a dimensão afectiva devem ser consideradas em conjunto ou separadamente. Assim sendo, e uma vez que esta não é uma variável definida de forma consensual entre os diversos investigadores, são inúmeros os modelos teóricos que procuram descrever e explicar a satisfação no trabalho (Seco, 2000, 2002, Roselberg, 2007). Esses modelos, por sua vez, encontram-se distribuídos de acordo com o que consideram ser a causa da satisfação profissional, sendo teoricamente apresentadas três causas principais: situacionais, pessoais e interacção entre situação e pessoa. Assim, torna-se pertinente apresentar brevemente cada um desses modelos como forma de melhor compreender este construto (Judge et al., 2001; Roselberg, 2007):

### **2.1. Teorias situacionais**

As teorias situacionais defendem que a satisfação resulta de aspectos relacionados com o trabalho e o seu ambiente, destacando-se neste grupo três modelos que explicam o

constructo: a Teoria dos dois factores de Herzberg; o Modelo características do trabalho e a Teoria do processamento de informação social.

Especificando a Teoria dos Dois Factores, Herzberg (1959, cit in. Ghazzawi, 2008) defende a existência de factores distintos associados à satisfação e à insatisfação profissional, havendo por um lado os factores motivacionais (possibilidade de desenvolvimento pessoal; reconhecimento; ambiente de trabalho estimulante; oportunidade de promoções) e por outro os factores higiénicos (condições físicas do trabalho; segurança; supervisão; salário), sendo que estes últimos factores apesar de não serem motivacionais assumem um carácter de manutenção, isto é, poderá haver colaboradores que se encontrem satisfeitos como os factores higiénicos, estando por isso a insatisfação reduzida. Assim sendo, nesta teoria a satisfação e a insatisfação não são opostos, ou seja, de acordo com o autor da teoria, o oposto da satisfação profissional é a não satisfação, sendo a insatisfação oposto da não insatisfação.

Já Hackman e Oldham com o Modelo Características do Trabalho, argumentam que a satisfação depende do tipo de características que o trabalho apresenta, existindo 5 características laborais intrinsecamente motivadoras que levam à satisfação profissional: (1) a identidade da tarefa, correspondendo ao grau em que se consegue ver o trabalho do principio ao fim; (2) significado da tarefa, grau com que o trabalho é visto como importante e significativo; (3) variedade de capacidades, em que grau o trabalho permite o colaborador realizar tarefas diferentes; (4) autonomia, em que medida o colaborador tem controlo sobre o seu trabalho; e (5) o feedback, grau com que o trabalho fornece feedback sobre o desempenho do colaborador. Para os defensores desta teoria, os postos de trabalho que fornecem as características referidas apresentam-se como sendo mais motivadores e proporcionam uma maior satisfação do que os que não fornecem tais características. A partir deste modelo conclui-se então que as características laborais influenciam a performance, a motivação do colaborador, a sua satisfação e possíveis comportamentos da saída da organização.

Por fim, a Teoria do Processamento de Informação Social sustenta que a satisfação profissional é algo socialmente construído, isto é, os indivíduos ao avaliar a sua satisfação com o trabalho não realizam julgamentos reais, dão antes respostas baseadas nas diferentes fontes e recursos sociais, como as interpretações dos seus próprios comportamentos, as sugestões dos colegas de trabalho e até mesmo a forma como as questões são colocadas. De uma forma geral, os indivíduos são capazes de fornecer respostas sobre a sua satisfação, que sejam passíveis de racionalização e justificação.

Em síntese, os dois últimos modelos apresentados sugerem que a satisfação é um constructo que pode ser alterado e melhorado através da alteração das características do

trabalho. Demonstra-se assim que além de outros factores, a natureza do próprio trabalho pode ser a variável que mais afecta a satisfação no trabalho todavia, alguns críticos apontam que estados psicológicos também podem afectar a relação entre as características laborais e os resultados obtidos (satisfação).

## **2.2. Teorias pessoais/disposicionais**

Para os defensores destas teorias, a satisfação resulta da personalidade do indivíduo. Apesar de ser um das teorias com desenvolvimentos mais recentes, nos estudos realizados tem havido o reconhecimento da influência das diferenças individuais na satisfação no trabalho. O que a literatura nos apresenta relativamente às teorias disposicionais é a existência de uma divisão entre duas categorias: estudos directos e estudos indirectos.

Relativamente ao primeiro grupo, estudos directos, caracterizam-se por pesquisas que procuram avaliar, através da medida directa de um constructo, a influência de traços de personalidade sobre a satisfação profissional, sendo que as características estudadas têm variado nos estudos realizados. De acordo com a análise de Judge et al. (2001), alguns investigadores têm-se focado na afectividade positiva vs afectividade negativa, sendo que no geral das pesquisas a primeira está mais fortemente relacionada com resultados positivos (compromisso, entusiasmo, energia), enquanto que o segundo tipo de afectividade está mais relacionada com resultados negativos (baixo compromisso, nervosismo, stress). Judge, Locke e Durham, (1997, cit in Judge et al., 2001) introduziram ainda as auto-avaliações que permitem compreender traços específicos da personalidade como a auto-estima, a auto-eficácia, o *locus* de controlo e o neuroticismo ou estabilidade emocional.

No que respeita aos estudos indirectos, estes avaliam a satisfação com o trabalho através da inferência, isto é, a disposição ou a personalidade do indivíduo não é estudada/medida, mas sim inferida através de processos de dedução e indução realizados através da observação de medidas.

## **2.3. Teorias interactivas**

Para as teorias interactivas, a satisfação resulta de influências situacionais e de diferenças individuais, encontrando-se neste grupo dois modelos explicativos da satisfação, a saber: o Modelo interactivo de Cornell que defende que a satisfação consiste numa equação na qual se analisa e avalia o posto de trabalho ao nível dos *inputs*, isto é, esforços individuais do colaborador (experiência, formação, tempo investido) e dos *outputs*, ou seja, os resultados obtidos (estatuto, salário, condições laborais, factores intrínsecos); e a Teoria do valor

percebido desenvolvida por Locke que defende que os sujeitos estão mais satisfeitos se as coisas que consideram importantes forem cumpridas. De acordo com o autor do modelo, a satisfação pode ser entendida e resultante da diferença feita entre o que é desejado e recebido, multiplicado pela importância atribuída a essa mesma diferença, sustentando-se assim a ideia de que as discrepâncias entre o desejado e obtido no posto de trabalho só causam insatisfação se as facetas laborais em causa foram consideradas importantes por parte dos indivíduos.

#### **2.4. Modelo teórico desenvolvido por Seco**

Investigadora que se destaca nesta temática da satisfação em docentes, Seco (2005) ao longo dos seus trabalhos tem vindo a contribuir significativamente ao desenvolvimento de novos modelos teóricos que poderão explicar a satisfação com o trabalho em docentes. Baseando-se noutros modelos já existentes, a autora considera que para a satisfação contribuem diferentes factores:

- Factores pessoais e profissionais (idade, género, estado civil, grau académico, tempo de experiência profissional, nível de ensino leccionado, outros cargos desempenhados além da docência) maioritariamente descritos e apresentados nas mais diversas investigações desenvolvidas por outros autores;

- Características do trabalho como a diversidade de competências exigidas; significado e identidade da tarefa e autonomia no trabalho;

- Variáveis psicológicas como o *locus* de controlo, orientação motivacional, auto-estima, sentido de autonomia e satisfação com a vida em geral.

Para esta autora, mais do que as variáveis pessoais e profissionais, as variáveis de foro psicológico exercem um papel importante no sentimento de satisfação, sendo a relação de ajustamento entre essas variáveis e as características do trabalho uma forte influenciadora da satisfação profissional dos professores.

## ANEXO B – Autorizações para utilização do MBI e do MSQ



[www.mindgarden.com](http://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:

Instrument: *Maslach Burnout Inventory, Forms: General Survey, Human Services Survey & Educators Survey*

#### **Authors**

MBI-General Survey: Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter, Christina Maslach & Susan E. Jackson

MBI-Human Services Survey: Christina Maslach & Susan E. Jackson

MBI-Educators Survey: Christina Maslach, Susan E. Jackson & Richard L. Schwab

Copyright: *Copyright © 1986 by CPP, Inc. All rights reserved in all mediums.*

for his/her thesis research.

Three sample items from a single form of 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 other published material.

Sincerely,

Robert Most  
Mind Garden, Inc.  
[www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)

Copyright © 1986 by CPP, Inc. All rights reserved in all mediums.  
Published by Mind Garden, Inc., [www.mindgarden.com](http://www.mindgarden.com)

---

# UNIVERSITY OF MINNESOTA

---

*Twin Cities Campus*

*Department of Psychology  
College of Liberal Arts*

*N218 Elliott Hall  
75 East River Road  
Minneapolis, MN 55455  
Office: 612-625-2818  
Fax: 612-626-2079  
www.psych.umn.edu*

January 9, 2012

Amorim Lúcia

MS in Work and Organizational Psychology

University of Beira Interior

Dear Amorim Lucia:

We are pleased to grant you permission to use the Minnesota Satisfaction Questionnaire - Short Form, validated and adapted to Portuguese by Ferreira, J., Fernandes, R., Haase, R. and Santos, E. (2009).

Please note that each copy that you make must include the following copyright statement:

Copyright 1977, Vocational Psychology Research  
University of Minnesota. Reproduced by permission.

Please do not hesitate to contact us if you have any questions or if we can be of any further assistance. We look forward to hearing from you. Please feel free to call us at 612-625-1367.

Sincerely,



Dr. David J. Weiss, Director  
Vocational Psychology Research

**Driven to Discover<sup>SM</sup>**

---

## **ANEXO C – E-mails enviados aos participantes**

### 1ª fase de recolha de dados

Exmos (as). Professores (as),

Somos um grupo de alunos que se encontra actualmente, sob a orientação do Prof. Doutor Samuel Monteiro, a realizar uma investigação para o mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações na Universidade da Beira Interior, subordinada à temática do “Burnout, Factores Psicossociais, Suporte Organizacional e Satisfação profissional”.

Assim, gostaríamos de contar com a sua colaboração nesta investigação, através do **preenchimento de um questionário online**, no qual desde já garantimos o anonimato e confidencialidade das repostas

Para responder ao questionário siga a seguinte ligação:

<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dExxakhlREVWQ3pETVZsZDh5HhzM2c6MQ>

Qualquer esclarecimento ou dúvida sobre o questionário poderá contactar-nos através do e-mail: [investigacaoprofessores@gmail.com](mailto:investigacaoprofessores@gmail.com)

Agradecemos desde já a sua colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

José Resende

Lúcia Amorim

Margarida Ventura

## 2ª fase de recolha de dados

Exmos (as). Professores (as),

Somos um grupo de alunos que se encontra actualmente, sob a orientação do Prof. Doutor Samuel Monteiro, a realizar uma investigação para o mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações na Universidade da Beira Interior, subordinada à temática do “Burnout, Factores Psicossociais, Suporte Organizacional e Satisfação profissional”.

Após uma primeira fase de recolha de dados e através do feedback obtido ao longo dessa fase, procedemos a algumas alterações no questionário que nos garantem em absoluto o anonimato e a confidencialidade das respostas.

Assim sendo, se já respondeu a este questionário não terá que responder novamente e desde já agradecemos o contributo prestado. Se ainda não teve a possibilidade de responder, gostaríamos de contar com sua colaboração através do **preenchimento de um questionário online**, que tem a duração de cerca de 15 minutos. Informamos que o seu contributo é muito importante para nós pois, sem ele esta investigação poderá ficar comprometida.

Para responder ao questionário siga a seguinte ligação:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dExxakhlREVWQ3pETVZsZDh5bHhzM2c6MQ>

Qualquer esclarecimento ou dúvida sobre o questionário poderá contactar-nos através do email: [investigacaoprofessores@gmail.com](mailto:investigacaoprofessores@gmail.com)

Agradecemos desde já a sua colaboração.

Com os melhores cumprimentos,

José Resende

Lúcia Amorim

Margarida Ventura

# **ANEXO D – Questionário Sociodemográfico**

## **Burnout, Factores Psicossociais, Satisfação Profissional e Suporte Organizacional em Professores Universitários**

### **Questionário Sociodemográfico**

#### **1. Idade:**

- 20 – 25
- 26 – 30
- 31 – 35
- 36 – 40
- 41 – 45
- 46 – 50
- 51 – 55
- 56 – 60
- 61 – 65
- $\geq 66$

#### **2. Género:**

- F
- M

#### **3. Habilitações Académicas:**

- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- Agregação
- Outro: \_\_\_\_\_

**3.1. Se respondeu licenciatura encontra-se neste momento a tirar um grau superior?**

- Sim
- Não

**4. Qual a instituição onde exerce a sua profissão?**

- Universidade da Beira Interior
- Universidade de Aveiro
- Universidade do Minho

**5. Estatuto/Categoria Profissional:**

- Professor Auxiliar
- Professor Auxiliar Convidado
- Associado
- Associado Convidado
- Associado com Agregação
- Assistente
- Assistente Convidado
- Professor Catedrático
- Professor Catedrático Convidado
- Outro: \_\_\_\_\_

**6. Que tipo de contrato tem com a instituição em que é docente?**

- Tempo indeterminado
- Tempo indeterminado em período experimental
- Tempo indeterminado em regime tenure
- A termo
- Outro: \_\_\_\_\_

**7. Tempo de Serviço na carreira docente:**

- $\leq 5$

- 6 – 10
- 11 – 15
- 16 – 20
- 21 – 25
- $\geq 26$

**8. Dentro da instituição desempenha outros cargos além da docência?**

- Sim
- Não

**9. Actualmente exerce outras actividades profissionais fora da universidade?**

- Sim
- Não

**9.1. Se respondeu sim indique qual(ais): \_\_\_\_\_**

**10. Tempo médio semanal dedicado nos últimos 3 anos à componente de ensino (inclui orientações):**

- <6
- 6-9
- >9

**11. Tempo médio semanal dedicado nos últimos 3 anos à componente de investigação:**

- <6
- 6-9
- >9

**12. Tempo médio semanal dedicado nos últimos 3 anos à componente de gestão/Administração:**

- <6
- 6-9

- >9

**13. Nº médio de alunos no actual período lectivo:**

- $\leq 10$
- 11 – 20
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- $\geq 51$

**14. Na sua actividade profissional trabalha habitualmente:**

- Manhã
- Tarde
- Noite
- Manhã e Tarde
- Tarde e Noite
- Manhã e Noite
- Manhã, Tarde e Noite

**15. Trabalha frequentemente na sua actividade de docência ao fim-de-semana?**

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

**16. Nos últimos 3 anos usufruiu de um período de licença sabática?**

- Sim
- Não

**16.1. Se sim, qual foi a duração dessa licença? \_\_\_\_\_**

**17. Alguma vez pensou abandonar a universidade em que labora?**

- Sim
- Não

**18. No actual momento qual considera ser a sua principal fonte de preocupação?**

- Variáveis relacionadas com o trabalho
- Variáveis extra trabalho

## ANEXO E – Estatística descritiva da amostra em estudo

		<b>Género</b>			
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Masculino	49	40.5	40.5	40.5
	Feminino	72	59.5	59.5	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

		<b>Idade</b>			
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	26 – 30	4	3.3	3.3	3.3
	31 – 35	14	11.6	11.6	14.9
	36 – 40	18	14.9	14.9	29.8
	41 – 45	31	25.6	25.6	55.4
	46 – 50	19	15.7	15.7	71.1
	51 – 55	21	17.4	17.4	88.4
	56 – 60	11	9.1	9.1	97.5
	61 – 65	3	2.5	2.5	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

		<b>Habilitações Académicas</b>			
		Frequência	Percentagem	Percentagem Válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Licenciatura	3	2.5	2,5	2,5
	Mestrado	24	19.8	19,8	22,3
	Doutoramento	82	67.8	67,8	90,1
	Agregação	12	9.9	9,9	100,0
	Total	121	100.0	100,0	

		<b>Se respondeu Licenciatura ou Mestrado, encontra-se neste momento a tirar um grau superior?</b>			
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Sim	25	20.7	78.1	78.1
	Não	7	5.8	21.9	100.0
	Total	32	26.4	100.0	
Missings	Sistema	89	73.6		
Total		121	100.0		

<b>Estatuto/Categoria Profissional</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Professor Auxiliar	66	54,5	54,5	54,5
	Prof. Auxiliar Convidado	7	5,8	5,8	60,3
	Associado	10	8,3	8,3	68,6
	Professor Adjunto	3	2,5	2,5	71,1
	Associado com Agregação	6	5,0	5,0	76,0
	Assistente	9	7,4	7,4	83,5
	Assistente Convidado	11	9,1	9,1	92,6
	Professor Catedrático	3	2,5	2,5	95,0
	Outra	6	5,0	5,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

<b>Tempo de serviço na carreira docente</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	≤ a 5	13	10.7	10.7	10.7
	6 – 10	18	14.9	14.9	25.6
	11 – 15	23	19.0	19.0	44.6
	16 – 20	29	24.0	24.0	68.6
	21 – 25	16	13.2	13.2	81.8
	≥ a 26	22	18.2	18.2	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

<b>Dentro da instituição desempenha outros cargos além da docência?</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Sim	79	65.3	65.3	65.3
	Não	42	34.7	34.7	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

<b>Actualmente exerce outras actividades profissionais além da docência?</b>		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Sim	25	20.7	20.7	20.7
	Não	96	79.3	79.3	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

---

**Tempo médio semanal (horas) dedicado nos últimos 3 anos à componente de ensino (inclui orientações)**

---

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	< 6	4	3.3	3.3	3.3
	6 – 9	12	9.9	9.9	13.2
	> 9	105	86.8	86.8	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

---

---

**Tempo médio semanal (horas) dedicado à componente de investigação**

---

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	< 6	34	28.1	28.1	28.1
	6 – 9	26	21.5	21.5	49.6
	> 9	61	50.4	50.4	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

---

---

**Tempo médio semanal (horas) dedicado à componente gestão/administração**

---

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	< 6	82	67.8	67.8	67.8
	6 – 9	20	16.5	16.5	84.3
	> 9	19	15.7	15.7	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

---

---

**Nº médio de alunos no actual período lectivo**

---

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	≤ a 10	3	2.5	2.5	2.5
	11 – 20	3	2.5	2.5	5.0
	21 – 30	8	6.6	6.6	11.6
	31 – 40	17	14.0	14.0	25.6
	41 – 50	7	5.8	5.8	31.4
	≥ a 51	83	68.6	68.6	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

---

<b>Na sua actividade profissional trabalha habitualmente</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem Cumulativa
Válido	Manhã	3	2,5	2,5	2,5
	Tarde	1	,8	,8	3,3
	Noite	1	,8	,8	4,1
	Manhã e Tarde	43	35,5	35,5	39,7
	Tarde e Noite	3	2,5	2,5	42,1
	Manhã e Noite	1	,8	,8	43,0
	Manhã, Tarde e Noite	69	57,0	57,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

<b>Trabalha frequentemente na sua actividade de docência ao fim-de-semana?</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Nunca	2	1.7	1.7	1.7
	Raramente	9	7.4	7.4	9.1
	Às vezes	11	9.1	9.1	18.2
	Frequentemente	70	57.9	57.9	76.0
	Sempre	29	24.0	24.0	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

<b>Nos últimos 3 anos usufruiu de um período de licença sabática?</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sim	26	21.5	21.5	21.5
	Não	95	78.5	78.5	100.0
	Total	121	100.0	100.0	

<b>Se sim, qual foi a duração dessa licença?</b>					
		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	< 1 ano	6	5.0	23.1	23.1
	1 ano	17	14.0	65.4	88.5
	Outra	3	2.5	11.5	100.0
	Total	26	21.5	100.0	
Missing	Sistema	95	78.5		
Total		121	100.0		

---

**Alguma vez pensou abandonar a universidade em que labora?**

---

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Sim	62	51,2	51,2	51,2
	Não	59	48,8	48,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

---

---

**No actual momento qual considera ser a sua principal fonte de preocupação?**

---

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Variáveis relacionadas com o trabalho	81	66,9	66,9	66,9
	Variáveis extra-trabalho	40	33,1	33,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

---

## ANEXO F – Teste de hipóteses – *Independent sample t-test*

**T- Test - Comparação de médias entre as dimensões do Burnout e o género**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Exaustão emocional	Equal variances assumed	,257	,613	-,597	119	,551	-,15104	,25289	-,65180	,34971
	Equal variances not assumed			-,588	97,486	,558	-,15104	,25689	-,66086	,35877
Despersonalização	Equal variances assumed	5,233	,024	2,340	119	,021	,34814	,14876	,05358	,64271
	Equal variances not assumed			2,214	82,935	,030	,34814	,15723	,03541	,66088
Realização Profissional	Equal variances assumed	4,283	,041	-,626	119	,533	-,10969	,17533	-,45687	,23749
	Equal variances not assumed			-,591	82,611	,556	-,10969	,18549	-,47866	,25927

**T- Test - Comparação de médias entre as dimensões do Burnout e a experiência profissional**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Exaustão emocional	Equal variances assumed	9,144	,003	-3,146	119	,002	-,75594	,24031	-1,23178	-,28010	
	Equal variances not assumed			-3,243	118,414	,002	-,75594	,23310	-1,21753	-,29436	
Despersonalização	Equal variances assumed	,380	,539	,910	119	,365	,13626	,14972	-,16020	,43273	
	Equal variances not assumed			,915	115,556	,362	,13626	,14899	-,15884	,43137	
Realização Profissional	Equal variances assumed	7,455	,007	,337	119	,736	,05849	,17334	-,28475	,40172	
	Equal variances not assumed			,347	118,777	,729	,05849	,16861	-,27538	,39235	

**T-Test - Comparação de médias entre as dimensões do Burnout e a variável qual considera ser a maior fonte de stress**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Exaustão emocional	Equal variances assumed	,160	,690	1,530	119	,129	,40035	,26173	-,11790	,91860
	Equal variances not assumed			1,528	77,630	,130	,40035	,26192	-,12114	,92184
Despersonalização	Equal variances assumed	,060	,807	-,858	119	,392	-,13588	,15828	-,44928	,17752
	Equal variances not assumed			-,811	67,384	,420	-,13588	,16747	-,47011	,19835
Realização Profissional	Equal variances assumed	,175	,676	-,895	119	,373	-,16346	,18265	-,52512	,19821
	Equal variances not assumed			-,870	72,304	,387	-,16346	,18787	-,53795	,21104

**T-Test - Comparação de médias entre as dimensões do Burnout e a intenção de abandono da instituição em que labora**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Exaustão emocional	Equal variances assumed	5,258	,024	4,213	119	,000	,97755	,23203	,51811	1,43699	
	Equal variances not assumed			4,235	115,983	,000	,97755	,23081	,52040	1,43470	
Despersonalização	Equal variances assumed	16,574	,000	3,108	119	,002	,44662	,14370	,16208	,73117	
	Equal variances not assumed			3,143	102,002	,002	,44662	,14208	,16481	,72844	

**T- Test - Comparação de médias entre a satisfação e o gênero**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Satisfação	Equal variances assumed	2,952	,088	-1,874	119	,063	-,225	,120	-,462	,013
	Equal variances not assumed			-1,786	85,530	,078	-,225	,126	-,475	,025

**T- Test - Comparação de médias entre a satisfação e a experiência profissional**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
Satisfação	Equal variances assumed	2,884	,092	2,993	119	,003	,347	,116	,117	,577
	Equal variances not assumed			3,088	118,273	,003	,347	,112	,125	,570

**T- Test - Comparação de médias entre a satisfação e a intenção de abandono da instituição em que labora**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Satisfação	Equal variances assumed	8,824	,004	-6,148	119	,000	-,640	,104	-,847	-,434	
	Equal variances not assumed			-6,218	102,083	,000	-,640	,103	-,845	-,436	