

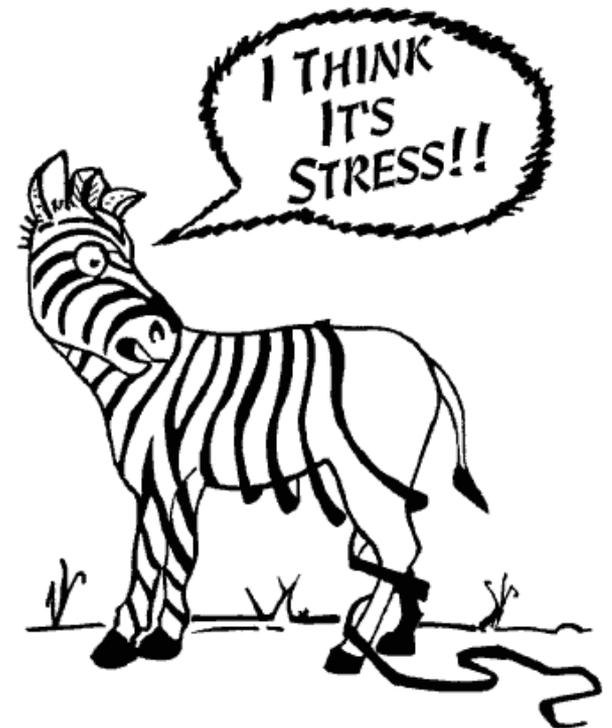
O CONTRIBUTO DO DISTRESS, BURNOUT E BEM-ESTAR PARA O
ABSENTISMO E SATISFAÇÃO: UM ESTUDO COM TRABALHADORES
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

Sónia Borges

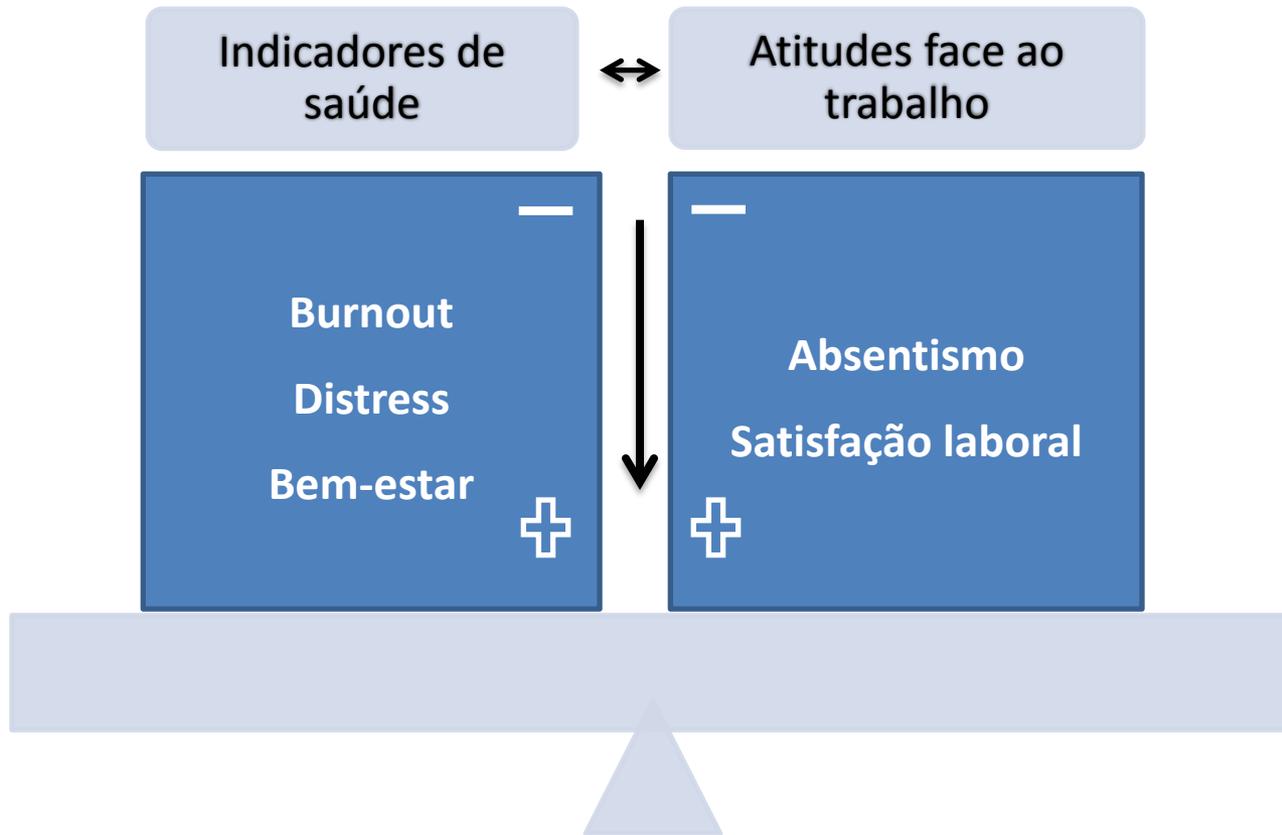


Índice

1. Enquadramento Geral da Investigação
2. Método
 1. Desenho do estudo
 2. Caracterização da amostra
 3. Instrumentos utilizados
3. Resultados
4. Discussão e conclusões



1. Problema Geral de Investigação



1. Indicadores de saúde

BURNOUT

... Uma das reações afetivas crônicas ou extremas ao stress profissional, síndrome de natureza tridimensional, caracterizada por sentimentos de exaustão emocional, de despersonalização do trabalho e perda da realização pessoal (e.g., Maslach & Schaufeli, 1993; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001)

DISTRESS

... situações e experiências pessoais desagradáveis e com consequências nefastas para a saúde e o bem-estar psicológico que engloba uma mistura de ansiedade, depressão e perda de controlo...(Selye, 1979; Pais-Ribeiro, 2001)

BEM-ESTAR

...o presente trabalho e de acordo com Pais Ribeiro associa o bem-estar aos afetos positivos e laços emocionais...(McGrath, 1970; Peiró, Ramos & González-Roma, 1994; Kahn & Byosiere, 1991 citados por Chambel, 2005, Pais Ribeiro, 2001)

1. Atitudes face ao trabalho

ABSENTISMO LABORAL

...O absentismo é toda a ausência do indivíduo ao seu posto de trabalho, nas horas que era previsível trabalhar...(Mallada, 2004)

SATISFAÇÃO LABORAL

...A satisfação no trabalho é uma atitude, ou emoção, importante que o indivíduo expressa em sentimentos positivos ou negativos em relação a vários aspetos do seu trabalho e do ambiente do emprego...(French et al., 2008)

1. Questão de Investigação

Qual o contributo do burnout, distress e bem-estar para as atitudes face ao trabalho (absentismo e satisfação laboral) dos trabalhadores da administração pública em contexto universitário?

1. Objetivos

Objetivo 1

- Caracterizar a incidência do distress, burnout, bem-estar, satisfação laboral no trabalho e absentismo

Objetivo 2

- Analisar a relação entre distress, burnout, bem-estar, satisfação no trabalho e absentismo

Objetivo 3

- Analisar o contributo preditor do distress, burnout, bem-estar para a satisfação no trabalho e o absentismo

Objetivo 4

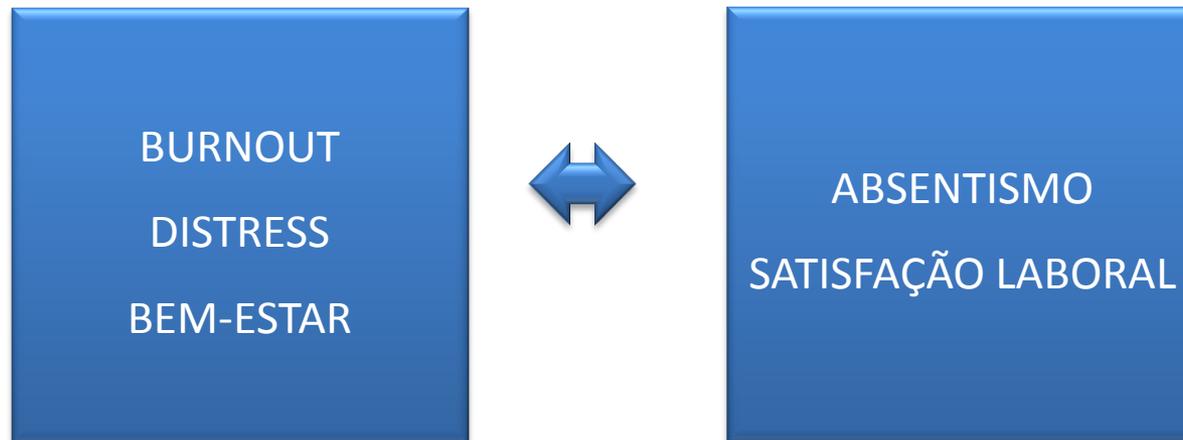
- Analisar diferenças no distress, burnout e bem-estar em função do absentismo

2. Método



2. Método: Desenho do estudo

Trata-se de um estudo transversal do tipo correlacional, com o foco em compreender a relação entre variáveis:



2. Método: Instrumentos

QSD

- sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, antiguidade e carreira profissional

ABS

- O trabalhador consultou a base de dados referente à assiduidade de modo a indicar o número de total de horas de ausência ao trabalho

2. Método: Instrumentos



- **Questionário de satisfação laboral, adaptado por Lima, Monteiro & Vala, 1994**
- Inclui 13 itens que visam medir até que ponto o trabalhador está satisfeito com cada um dos diferentes aspetos do seu trabalho (ex: Em relação à Instituição onde trabalho estou..)
- **1= muito insatisfeito; 5=muito satisfeito, alfa=0,88**

2. Método: Instrumentos



- **Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI – GS), adaptado por Alexandra Marques Pinto, 2000**
- Inclui 22 afirmações, que se referem às três dimensões de Burnout (**0 = Nunca; 6 = Todos os dias**), **alfa =0,82**
- **exaustão emocional (itens 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20), alfa =0,84**
- **realização pessoal (itens 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21), alfa = 0,78**
- **despersonalização (itens 5, 10, 11, 15, 22), alfa =0,70**

2. Método: Instrumentos



- **Mental Health Inventory (MHI), adaptado por José Luís Pais Ribeiro, 2001**
- Questionário que inclui 38 itens distribuídos por 5 dimensões (1=Sempre; 6= Nunca) **alfa = 0,90**
- Ansiedade com 10 itens, **alfa = 0,85**
- Depressão com 5 itens, **alfa = 0,76**
- Perda de Controlo Emocional/Comportamental com 9 itens, **alfa = 0,69**
- Afeto Positivo com 11 itens, **alfa = 0,91**
- Laços Emocionais com 3 itens, **alfa = 0,67**
- Distress : ansiedade, depressão perda de controlo emocional, **alfa = 0,89**
- Bem-estar: afeto positivo e laços emocionais, **alfa = 0,70**

2. Método: Amostra

	Amostra em estudo (N= 202)	%
Sexo		
Feminino	159	81,5
Masculino	36	18,5
Total	195	100,0
Habilitações literárias		
Menos que o 9º ano	2	1,0
Entre o 9º ano e o 12º ano	93	49,2
Curso superior	94	49,7
Total	189	100,0
Carreira profissional		
Assistente operacional	22	11,5
Assistente técnico	87	45,5
Técnico superior	82	42,9
Total	191	100,0
Estado civil		
Casado/a	111	58,1
Divorciado/a	27	14,1
Solteiro/a	53	27,7
Total	191	100,0

3. RESULTADOS



3. Resultados: Indicadores de saúde

Caracterizar a incidência do distress, burnout, bem-estar

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Exaustão Emocional	202	,00	5,3	2,0	1,1
Despersonalização	202	,00	4,6	,7	,9
Realização pessoal	202	1,8	6,0	4,4	1,0
BURNOUT	202	,2	3,6	1,6	,7
*Ansiedade	202	2,1	6,0	4,5	,8
*Depressão	202	2,0	5,8	4,5	,7
*Perda Controlo	202	2,9	5,9	4,8	,6
*DISTRESSE	202	2,5	5,9	4,6	,7
*Afeto Positivo	202	1,9	5,8	4,0	,9
*Laços emocionais	202	2,0	6,0	4,8	,9
*BEM-ESTAR	202	2,1	5,9	4,4	,8

Nota: *valores mais elevados correspondem a melhor saúde mental

3. Resultados: Atitudes no trabalho

Caracterizar a incidência da satisfação e absentismo

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Satisfação	1,58	5,00	3,39	,66

Nos últimos 3 meses faltou ao serviço?

	N	%
Sim	77	40,7
Não	112	59,3
Total	189	100,0

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Horas de ausências/faltas ao trabalho nos últimos 3 meses	0	462	43,48	108,955

3. Resultados: Atitudes no trabalho

Caracterizar a incidência da satisfação

Satisfação em relação :	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
À Instituição onde trabalho estou é...	201	1	5	3,69	,828
Ao departamento da Instituição onde trabalho..	201	1	5	3,85	,835
À colaboração e clima de relação com os meus colegas de trabalho estou...	201	1	5	4,15	,926
À remuneração/benefícios sociais que recebo, estou...	201	1	5	2,54	1,058
À competência e funcionamento do meu superior hierárquico estou...	199	1	5	3,74	1,016
Ao trabalho que realizo estou...	201	2	5	3,98	,721
Às condições de trabalho (conforto, segurança, adequação do posto de trabalho) estou...	201	1	5	3,53	1,000
Ao horário que tenho estou...	199	1	5	3,68	1,061
Às perspectivas de evolução profissional estou...	201	1	5	2,77	1,165
À formação profissional que recebo estou...	201	1	5	2,64	1,154
À avaliação de desempenho realizada estou...	201	1	5	3,05	1,178
À comunicação dentro da empresa estou...	201	1	5	3,13	1,069
Tudo somado, e considerando todos os aspetos do meu trabalho e da minha vida na Instituição estou...	199	1	5	3,64	,852

3. Resultados: Correlações

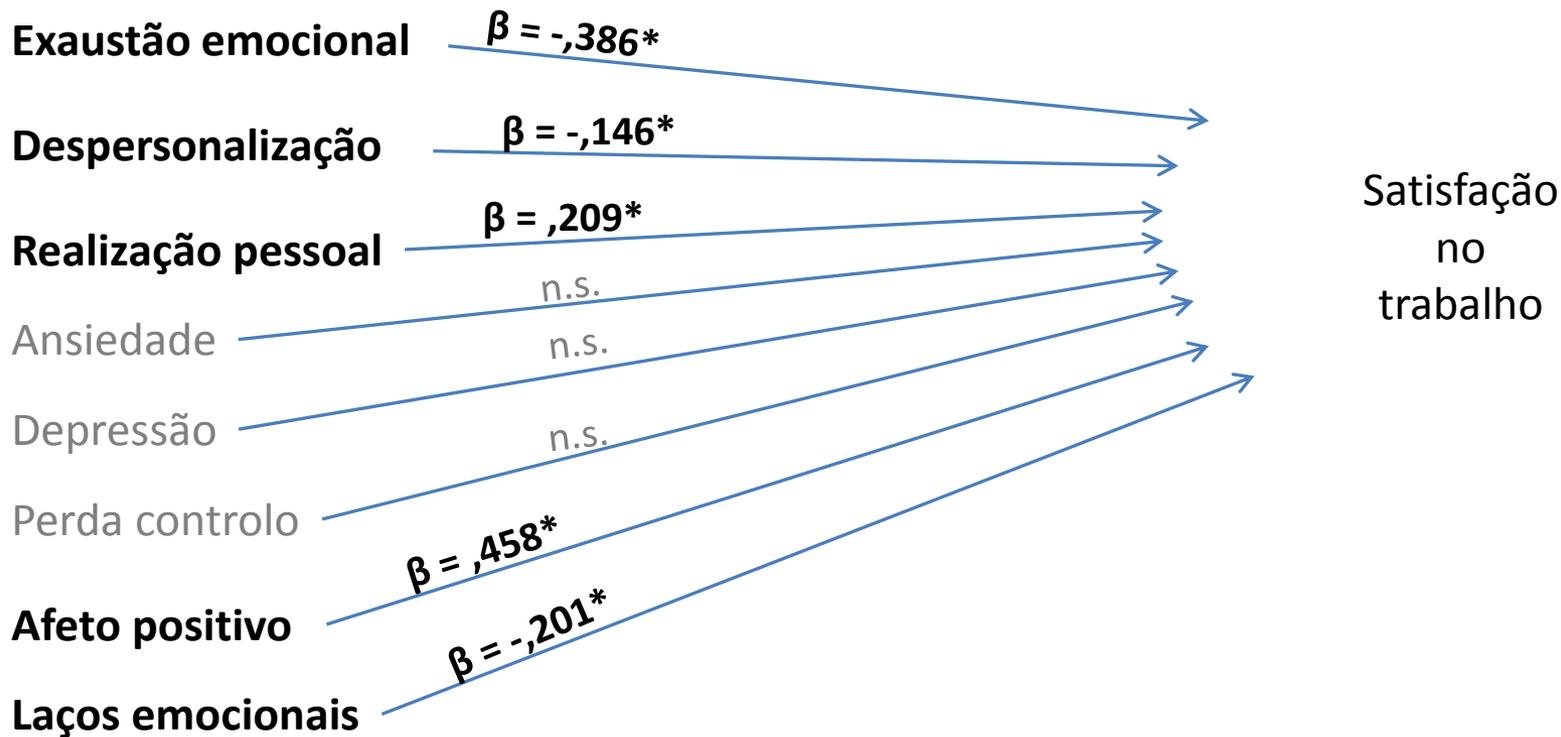
Analisar relação entre distress, burnout, bem-estar, satisfação no trabalho e absentismo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Exaustão Emocional	(0.84)														
2. Despersonalização	,366**	(0.93)													
3. Realização pessoal	-,109	-,196**	(0.78)												
4. BURNOUT	,807**	,617**	-,612**	(0.82)											
5. Ansiedade	-,588**	-,385**	,456**	-,715**	(0.92)										
6. Depressão	-,600**	-,333**	,488**	-,726**	,855**	(0.76)									
7. Perda Controlo	-,461**	-,396**	,443**	-,628**	,798**	,787**	(0.80)								
8. Afeto positivo	-,510**	-,203**	,383**	-,574**	,700**	,745**	,729**	(0.91)							
9. Laços Emocionais	-,101	-,186**	,304**	-,265**	,462**	,428**	,627**	,537**	(0.67)						
10. DISTRESS	-,593**	-,396**	,494**	-,740**	,954**	,943**	,909**	,772**	,531**	(0.93)					
11. BEM-ESTAR	-,340**	-,222**	,390**	-,472**	,658**	,663**	,771**	,868**	,885**	,739**	(0.70)				
12. SATISFAÇÃO	-,643**	-,273**	,286**	-,638**	,484**	,525**	,448**	,536**	,068	,520**	,336**	(0,88)			
13. Abs 3 meses (h)	-,023	-,086	-,007	-,034	-,127	,092	,025	,172	-,145	-,014	,018	,203	n.s.		
14. Abs 1 mês (h)	-,048	-,098	-,002	-,052	-,122	,102	-,004	,200	-,316*	-,015	-,025	,207	,985**	n.s.	
15. Abs, último ano (h)	-,118	-,063	,116	-,126	,026	,174	,046	-,110	-,226	,088	-,176	,020	,553**	,495**	n.s.

EE: exaustão emocional, DP: Despersonalização, RP: Realização pessoal, A: Ansiedade, D: Depressão, PC: Perda de controlo emocional, AP: Afeto positivo, LE: Laços emocionais, ABS: Absentismo

3. Resultados: Predição da satisfação

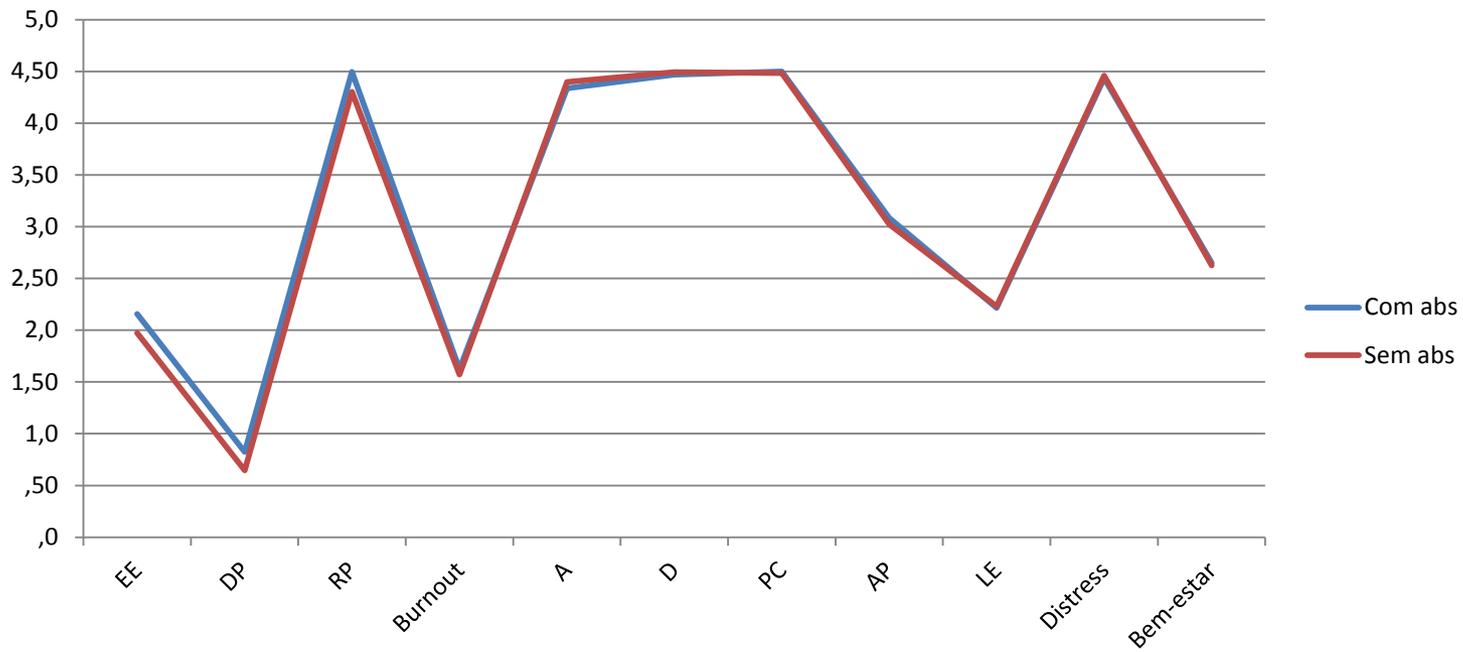
Analisar o contributo preditor do distress, burnout, bem-estar para a satisfação



Variância total explicada: 54 %

3. Resultados: Absentismo

Analisar diferenças no burnout, distress, bem-estar em função do absentismo



Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nos indicadores de saúde entre trabalhadores com e sem absentismo nos últimos 3 meses

Conclusões



4. Conclusões

Caracterização da incidência do distress, burnout, bem-estar

A amostra do estudo apresenta:

Níveis elevados de:

- Realização pessoal
- Bem-estar
- Laços emocionais

Níveis baixos de:

- Exaustão emocional
- Despersonalização
- Ansiedade
- Depressão
- Perda de controlo
- Distress

Níveis moderados de:

- Afeto positivo

4. Conclusões

Caracterização da incidência da satisfação e absentismo

A amostra do estudo apresenta:

Satisfação:

Níveis ligeiramente acima do ponto médio da escala (3,39)

Absentismo:

Os dados revelam uma média 6 de dias de absentismo por trabalhador nos últimos 3 meses

4. Conclusões

Analisar relação entre distress, burnout, bem-estar, satisfação no trabalho e absentismo

As correlações seguem o sentido esperado, sendo que os indicadores negativos encontram-se associados negativamente à satisfação enquanto que os indicadores positivos encontram-se positivamente associados.



4. Conclusões

Analisar o contributo preditor do distress, burnout, bem-estar, satisfação no trabalho e absentismo

- Os preditores positivos da satisfação são os afetos positivos e os laços emocionais
- As 3 dimensões do **Burnout** são preditores significativos da satisfação, sendo que a **Exaustão Emocional** tem uma relação negativa em contraste com a **Realização Pessoal** que revela uma relação positiva

4. Conclusões: limitações

Questionário de auto resposta, sendo que na amostra recolhida (n=202) apenas cerca de 77 trabalhadores indicaram informação referente ao absentismo, o que impossibilitou uma análise mais profunda

Os dados nacionais relativos ao absentismo utilizam muitas definições diferentes, o que dificulta a sua avaliação

O questionário incluía questões sobre a unidade orgânica a que o trabalhador pertencia, contudo a questão teve que ser retirada em virtude de alguns trabalhadores levantarem a questão sobre o anonimato. Esta situação limitou a nossa investigação neste campo, uma vez que o modelo social e cultural desenvolvido por Rentsch & Steel (2003) indica que um dos três aspetos fundamentais no absentismo, é designadamente a variabilidade do absentismo entre unidades orgânicas de trabalho que se verifica a variabilidade (entre departamentos).

4. Conclusões: Implicações práticas

- Prevenção do síndrome de Burnout poderá estar associada a um aumento da satisfação laboral
- Pretende-se assegurar que o crescimento económico vise impulsionar a humanização do trabalho oferecendo condições ajustáveis aos trabalhadores, com vista a produzir retornos positivos, designadamente no que se refere à SAÚDE FÍSICA E MENTAL, SATISFAÇÃO PROFISSIONAL e consequentemente na PRODUTIVIDADE e rendimento dos indivíduos em particular e das organizações em geral.

4. Conclusões: Sugestões

- Aprofundar o estudo sobre o absentismo

- Investigar, o papel de outras variáveis de recursos ao nível do individuo. Por exemplo, a autoeficácia e a competência também constituem importantes recursos do individuo

O CONTRIBUTO DO DISTRESS, BURNOUT E BEM-ESTAR PARA O ABSENTISMO E SATISFAÇÃO:
UM ESTUDO COM TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM CONTEXTO UNIVERSITÁRIO

Obrigada

sonia.borges@ist.utl.pt

