

# Estresse Ocupacional e Comprometimento Organizacional: Associando os Construtos na Percepção de Docentes do Ensino Médio Público e Privado em Viçosa – MG

## Occupational Stress and Organizational Commitment: Associating Constructs in the Perception of Public and Private High School Teachers in Viçosa – MG

Claudia Kümmel Moreira<sup>a</sup>; Luiz Carlos Honório<sup>b</sup>; José Edson Lara<sup>\*c</sup>

<sup>a</sup>Centro Universitário Unihorizontes Instituição, Pós-Graduação Stricto Sensu em Administração. MG, Brasil.

<sup>b</sup>UniNassau Univeritas de Belo Horizonte. MG, Brasil.

<sup>c</sup>Fundação Pedro Leopoldo. MG, Brasil.

UNIFATEC. PR, Brasil.

\*E-mail: jedson.lara@hotmail.com

---

### Resumo

O tema do estresse ocupacional, e seus impactos no comprometimento organizacional, tem estado bastante frequente na literatura acadêmica. Este estudo descreve, analisa e compara elementos do trabalho de professores que lecionam em instituições públicas e privadas de ensino médio, de Viçosa – MG, referentes ao estresse ocupacional e ao comprometimento organizacional, notadamente neste período crítico de pandemia do covid-19. Utilizou-se o Modelo de Cooper, Sloan e Williams e o Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen, que consiste em identificar os fatores potenciais de estresse, os sintomas físicos e mentais, as estratégias utilizadas no combate à pressão no trabalho e os tipos de comprometimento organizacional, respectivamente. Adotou-se abordagem quantitativa, com o método *survey* e utilização de técnicas estatísticas univariada, bivariada e multivariada. Este estudo é inédito no Brasil utilizando concomitantemente os dois modelos para avaliar o nível de estresse e o comprometimento dos docentes do Ensino Médio. Os resultados demonstraram que os docentes vivenciam nível de estresse moderado, os sintomas físicos e mentais exercem pressão moderada, os mentais mais significativos que os físicos, com utilização de estratégias individuais e coletivas. Em relação ao comprometimento organizacional, os resultados demonstraram vínculo moderado, o vínculo afetivo maior que o normativo, e este maior que o instrumental. Por meio da análise multivariada concluiu-se que houve aderência do modelo relativo às escolas privadas, ou seja, o estresse ocupacional está relacionado, significativamente, de modo negativo ao comprometimento organizacional, significando que quanto menor o estresse do docente, maior tenderá ser o seu comprometimento com as escolas em que atuam.

**Palavras-chave:** Estresse. Organizações. Saúde Mental. Pressão Profissional. Educação

### Abstract

*The theme of occupational stress, and its impacts on organizational commitment, has been quite frequent in the academic literature. This study describes, analyzes and compares elements of the work of teachers who teach in public and private high schools in Viçosa - MG, referring to occupational stress and organizational commitment, notably in this critical period of the covid-19 pandemic. The Cooper, Sloan and Williams Model and the Meyer and Allen Three-Dimensional Model were used, which consists of identifying potential stress factors, physical and mental symptoms, strategies used to combat pressure at work and types of organizational commitment, respectively. A quantitative approach was adopted, with the survey method and the use of univariate, bivariate and multivariate statistical techniques. This study is unprecedented in Brazil using both models concurrently to assess the level of stress and commitment of high school teachers. The results showed that the professors experience a moderate level of stress, the physical and mental symptoms exert moderate pressure, the mental symptoms are more significant than the physical ones, using individual and collective strategies. In relation to organizational commitment, the results showed a moderate bond, the affective bond greater than the normative bond, and the latter greater than the instrumental bond. Through the multivariate analysis, it was concluded that the model related to private schools was adhered to, that is, occupational stress is significantly negatively related to organizational commitment, meaning that the lower the teacher's stress, the greater his/her stress will tend to be. commitment to the schools in which they work.*

**Keywords:** Stress. Organizations. Mental Health. Professional Pressure. Education

---

### 1 Introdução

O estresse é a temática oriunda da diversidade do contexto social e das vulnerabilidades a que os trabalhadores estão sujeitos no processo laboral. Estresse é fenômeno mundial, com elevado impacto nas organizações e profissões, especialmente nos sistemas de ensino, pois compromete tanto a saúde dos docentes quanto a qualidade da educação. Diversos estudos, como serão referenciados a seguir, comprovam as relações do estresse ocupacional com o desenvolvimento da carreira profissional dos docentes. O contexto organizacional atual é

demarcado por movimento de racionalização e modernização, sustentado por uma série de reestruturações orientadas para a flexibilização dos processos de produção e de organização do trabalho. Nesse sentido, empresários e empregados, demandados e pressionados por competências específicas, principalmente no que tange às novas tecnologias, vêm-se imbuídos em preparar e desenvolvê-las para vencer os obstáculos exigidos pelo novo mercado.

A intensidade com que os estressores incidem sobre o trabalhador depende de aspectos individuais, do contexto organizacional e da construção de estratégias para superar

o estresse e as fontes estressoras. Neste contexto, é possível identificar categorias profissionais mais propensas ao estresse que outras. A dos docentes está entre as que mais evidenciam propensão ao desenvolvimento do estresse ocupacional, e, segundo diversos estudos, os elementos que pressionam os docentes no exercício de suas funções podem conduzi-los ao estresse ocupacional e exerçam influência no nível em que se comprometem com o trabalho AMARAL, 2018; CARLOTTO et al., 2019; LIMA, 2015).

Geralmente estes estudos evidenciam que deficiências nos sistemas de compensação (salários e benefícios), as metas compulsivas por produtividade, a falta de recursos para a execução das tarefas, as emoções negativas vivenciadas no exercício da função, a falta de perspectivas de desenvolvimento na carreira, e os relacionamentos interpessoais conflituosos, são elementos que tendem a aumentar a pressão no trabalho, e, por consequência, diminuir o envolvimento com o trabalho e o comprometimento com a organização. Significa dizer que ambientes estressantes tendem a tornar os empregados menos comprometidos e vice-versa (ABDELMOTELEB, 2019; HAN et al., 2015; LI et al., 2017).

Este estudo mostra-se relevante no âmbito acadêmico, por possibilitar a expansão de novas pesquisas na área. Representa um alerta para as instituições de ensino, tendo em vista a importância do papel do professor na sociedade. As justificativas para esta investigação são consistentes em estudos pregressos, como por exemplo o que foi desenvolvido por Cooper, Sloan e Williams (1988). Para estes autores, o estresse ocupacional foi definido como problema de natureza perceptiva, resultante da incapacidade de lidar com as fontes de pressão no trabalho, tendo como consequências problemas na saúde física, mental e na satisfação no trabalho, afetando o indivíduo e as organizações. Nessa perspectiva, o estresse ocupacional pode ser resultado da relação de diversos fatores e das tensões geradas no ambiente de trabalho, relacionadas a ruídos, higiene do ambiente de trabalho, clima, espaço físico, iluminação, temperatura e sobrecarga de trabalho (PEREIRA; ZILLE, 2016).

Os agentes estressores estão presentes em qualquer ambiente de trabalho. Todavia, o aparecimento do estresse depende dos tipos de agentes e da intensidade com que se manifesta. Está relacionado ao contexto organizacional e à personalidade de cada indivíduo. Essa abordagem sobre o estresse considera que, embora os indivíduos estejam sujeitos aos agentes estressores, é possível combatê-los por meio do autoconhecimento e da consequente mudança de comportamento e estilo de vida. O estresse apresenta duas tipologias, o distresse e o eustresse. O distresse é o chamado estresse da derrota, por representar o lado negativo, e o eustresse, o estresse positivo, por estimular o indivíduo à superação e ao prazer (PEREIRA; ZILLE, 2016).

O modelo criado por Cooper et al. (1988) é referência para o estudo do estresse ocupacional. Ele reflete sobre

as fontes de pressão presentes no ambiente laboral a que os trabalhadores estão sujeitos, aos sintomas do estresse individual, provocando doenças que comprometem o desempenho e, conseqüentemente, com reflexos no desempenho organizacional. Concretamente, os fatores de estresse estudados no modelo são os intrínsecos ao trabalho, o papel gerencial, o inter-relacionamento entre pessoas no trabalho, o desenvolvimento na carreira, a estrutura e o clima organizacional e a interface casa e trabalho. O estresse ocupacional provoca prejuízos nas organizações por causa das perdas provocadas pelo absenteísmo, rotatividade e fatores econômicos.

Na visão de Lazarus e Folkman (1984), existe um processo dinâmico, cognitivo e consciente de avaliação contínua entre indivíduo e ambiente, e as estratégias de enfrentamento utilizadas pelos indivíduos, denominadas de *coping*, têm papel fundamental nas respostas do indivíduo diante dos estressores. Portanto, o estresse vem sendo tema de debate e estudos nos últimos anos. Alguns serão destacados com a utilização do Modelo de Cooper, Sloan e Williams (1988), que é objeto deste estudo, e utilizado nas mais diversas atividades profissionais, como médicos (KILIMNIK et al., 2012), caixas bancários (PERES, HONÓRIO, 2015) e docentes (PEREIRA, 2019). No entendimento de Meyer e Allen (1991), o comprometimento se constitui no processo em que as pessoas associam sua relação com a organização, percebendo a semelhança de seus valores com os dela; ou comportamental como processo em que o sujeito se prende à organização e como se relaciona com isso.

O comprometimento organizacional é entendido por Siqueira e Gomide Júnior (2014), como o vínculo estabelecido entre o trabalhador e a organização de trabalho. Na visão de Bastos, Brandão e Pinho (1997), o comprometimento está relacionado à disposição do trabalhador, sendo, dessa forma, caracterizado pelos sentimentos do indivíduo para com a organização. Portanto, existem controvérsias quanto ao conceito de comprometimento organizacional, pois há diferentes segmentos existentes dentro da organização que carregam diferentes objetivos e valores. O comprometimento no trabalho está diretamente relacionado aos objetivos e valores que o indivíduo consegue identificar dentro da organização. A forma de exercer o poder na organização também acontece de diferentes formas e influi no envolvimento do trabalhador, sendo elas por coerção, remuneração e pressão normativa.

O Modelo Tridimensional, de Meyer e Allen (1991), está fundamentado em três construtos de comprometimento: afetivo, instrumental e normativo. Nessa abordagem, é reconhecida a existência de três estilos de ligação do empregado com a organização. Este modelo foi apresentado como algo que caracteriza a relação entre o indivíduo e a organização, com implicações para a permanência, ou não, do trabalhador; e foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998) e por Bandeira (1999).

O comprometimento afetivo está relacionado ao desejo de os indivíduos permanecerem, se sentirem bem e se identificarem com a organização. Existem fatores que podem influenciar a afetividade, como as características pessoais, características das atividades, características estruturais e experiência.

No caso do comprometimento instrumental, o vínculo do trabalhador está relacionado à necessidade de permanecer no emprego, não porque realmente queira (MEYER; ALLEN, 1991). Para tanto, existem dois norteadores que sustentam este vínculo: a percepção de alternativas e o valor do investimento que o trabalhador realizou para chegar àquele *status* ou emprego. Já Bastos *et al.* (1997) consideram como apego psicológico a situação do indivíduo que analisa os custos que teria de arcar, caso abandonasse a organização. O comprometimento normativo está relacionado ao fato de que os indivíduos se mantêm vinculados à organização porque acreditam que é o correto a fazer, se sentem na obrigação de se manterem vinculados e consiste na internalização, por parte do indivíduo, dos valores e interesses da organização.

O objetivo geral deste estudo é investigar a influência mantida entre os fatores de estresse e o comprometimento institucional de docentes que lecionam em instituições públicas e privadas do ensino médio, localizadas na cidade de Viçosa – Minas Gerais, referentes ao estresse ocupacional. Mais especificamente, pretende-se identificar os fatores potenciais de estresse presentes no trabalho dos docentes pesquisados, assim como estudar os sintomas físicos e mentais decorrentes do trabalho realizado, descrever as estratégias utilizadas para combater a pressão no trabalho e identificar os tipos de comprometimento organizacional em termos de predominância.

## 2 Material e Métodos

Desenvolveu-se uma pesquisa descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa tipo *survey*, tendo por objetivo descrever e analisar elementos que pressionam professores que lecionam em instituições públicas e privadas do ensino médio, localizadas na cidade de Viçosa - MG e os predisõem ao estresse ocupacional, com prejuízos para o comprometimento organizacional. A pesquisa descritiva visa identificar as características de uma população e amostra, ou mesmo de um fenômeno. É utilizada com o propósito de se estabelecer relações entre variáveis e/ou construtos nas pesquisas quantitativas. A pesquisa explicativa objetiva identificar e estudar as relações entre os fatores e a ocorrência de fenômenos. Nesta pesquisa as duas modalidades são utilizadas, permitindo um estudo de profundidade do fenômeno.

Para o levantamento dos dados utilizou-se um questionário, dividido em cinco seções: (i) formada por questões que investigam dados demográficos, ocupacionais e de hábitos de vida dos respondentes; (ii) composta pela escala de avaliação do comprometimento organizacional,

proposta por Meyer e Allen (1991); (iii) escala elaborada em relação ao contexto de trabalho baseado na versão reduzida do Modelo, de Cooper, Sloan e Williams (1988), para levantar as fontes de pressão no trabalho; (iv) escala para avaliar a frequência com que determinadas sensações físicas e mentais foram experimentadas; (v) escala que avalia a frequência das estratégias utilizadas pelos docentes pesquisados para lidar com as fontes potenciais de pressão no trabalho, extraída de Zille (2005).

A coleta de dados ocorreu nos meses de junho a agosto de 2020, momento em que se vivenciava a pandemia do COVID-19, em âmbito nacional e internacional. As aulas na rede pública estavam suspensas e as da rede privada tinham retornado, de forma remota. Foi encaminhado um *e-mail* para todos os docentes das redes pública e privada, convidando-os a participarem da pesquisa e solicitando-os a responder ao questionário que estava sendo enviado. Por se tratar de uma *survey*, em que os dados são analisados em um conjunto amostral, julgou-se desnecessário solicitar a autorização para a publicação dos resultados.

Os dados foram preparados para o tratamento pelo Programa *PASW 20 (Predictive Analytics Software)*, do programa *SmartPLS*, além do *Microsoft Excel*. Foram utilizadas as técnicas estatísticas univariada, bivariada e multivariada.

A estatística univariada teve por objetivo descrever a distribuição de frequência das respostas das partes constituintes do instrumento de coleta de dados, estabelecendo as medidas de posicionamento da amostra (média e mediana) e de dispersão dos dados (intervalos P25 e P75 e desvio-padrão).

Sobre a análise bivariada, tendo como propósito detectar possíveis diferenças de opinião ou tendências nas respostas dos professores das escolas públicas e privadas, considerou-se as variáveis demográficas e ocupacionais, bem como aquelas relacionadas ao estresse ocupacional e comprometimento organizacional. A estatística multivariada recorreu à análise de modelagem de equações estruturais (*Structured Equation Modeling-SEM*). Para avaliar a associação entre as variáveis Estresse Ocupacional, Pressão no Trabalho, Sintomas (Físicos e Mentais), Estratégias de Combate ao Estresse e Comprometimento (Afetivo, Normativo e Instrumental) foi apurada a matriz de correlações entre os construtos analisados e suas respectivas variáveis, de modo a subsidiar a modelagem de equações estruturais empregada para consolidar o propósito central da pesquisa.

Para avaliar como os fatores relativos ao Estresse Ocupacional se relacionam com os pertinentes ao Comprometimento Organizacional, foi utilizada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais, caracterizando a análise multivariada, mencionada em parágrafos anteriores.

## 3 Resultados e Discussão

A amostra foi composta por 235 respondentes, sendo 151 de escolas públicas e 84 de escolas privadas. Os pesquisados

são, em sua maioria, do sexo feminino; possuem faixa etária acima de 40 anos; são casados; têm de um a dois filhos; possuem pós-graduação; trabalham em instituições públicas e privadas por mais de 15 anos na instituição; cumprem jornada de trabalho superior a 20 horas semanais, às vezes trabalham aos sábados, domingos e feriados; não fumam; fazem uso de bebida alcoólica com variação de às vezes a raramente, e vão ao médico ou realizam exames anuais, para verificação de seu estado de saúde.

Para a verificação da consistência interna das escalas utilizadas para mensurar cada uma das variáveis latentes da pesquisa, utilizou-se o índice do Alfa de *Cronbach*. Elas variam de 0 a 1, e quanto maior o valor encontrado, maior a indicação de confiabilidade da variável. O Alfa de *Cronbach* apresenta os resultados obtidos para as variáveis latentes, utilizadas para medir os (i) Fatores de Pressão no Trabalho - Fatores Intrínsecos ao Trabalho (0,793); Papel Gerencial (0,793); Desenvolvimento na Carreira (0,808); Estrutura e Clima Organizacional (0,827); Inter-relacionamento (0,667); Interface Casa e Trabalho (0,810); (ii) Sintomas físicos (0,869); Sintomas mentais (0,913); (iii) Estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional (0,868); (iv) Fatores de Comprometimento Organizacional - Afetivo (0,865); Normativo (0,529); Instrumental (0,660).

Os valores de Alfa de *Cronbach* obtidos para as variáveis latentes utilizadas para medir os fatores de comprometimento organizacional apresentam valores satisfatórios, com exceção do grupo normativo, cujo valor foi de 0,529, um pouco abaixo do limiar de 0,6. Hair *et al.* (2009) consideram que valores abaixo de 0,6 não são incomuns nas pesquisas executadas no âmbito das Ciências Sociais Aplicadas, sendo aceitáveis, se imprecisões forem observadas nas informações obtidas nesse campo de estudo.

### 3.1 Análise univariada

A escala de fatores de pressão decorrentes do trabalho utilizada buscou caracterizar os sentimentos, com base na realidade do trabalho do docente por meio da escala *Likert* de cinco pontos, variando de “não me pressiona nada” a “é uma fonte de pressão muito forte para mim”. Esta premissa encontra consonância em estudo de Mercali e Costa (2021). Dessa forma, estabeleceu-se, para fins de interpretação, como escore médio, ou mediano, o valor 3,0. Assim, as variáveis que possuem escores acima de 3,0 indicam que o docente sente uma situação de pressão elevada; entre os escores 2,0 a 3,0 (inclusivos), significa que ele sente uma pressão média ou moderada; e, abaixo de 2,0, considera-se ausência de pressão no trabalho.

Para a realização da avaliação dos escores dos fatores de pressão no trabalho, utilizou-se a média e a mediana como medida de tendência central; para a medida de dispersão, utilizou-se o desvio-padrão e o intervalo interquartil (P25 e P75). Para a comparação de dois ou mais grupos dependentes, foi utilizado o teste de *Friedman*, cujo *valor-p*, utilizado

para fins de conclusão dos testes em termos de significância, são valores de  $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ , representando níveis de confiança de 99,0% e 95,0%, respectivamente.

Na Quadro 1, encontram-se os resultados pertinentes à percepção do pesquisado em relação à pressão no trabalho.

**Quadro 1** - Avaliação dos escores ligados aos fatores de pressão no trabalho

Fatores de Pressão no Trabalho	Resultados		
	Média	<i>p</i> -valor	Conclusão
Estrutura e Clima Organizacional	2,67	<b>&lt; 0,001 **</b>	1 = 2 = 3 > 4 > 5 = 6
Desenvolvimento na Carreira	2,56		
Fatores Intrínsecos ao Trabalho	2,53		
Interface Casa e Trabalho	2,45		
Inter-relacionamento	2,33		
Papel Gerencial	2,31		

Nota: – Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da análise do Quadro 1 é possível observar que dentre as variáveis latentes utilizadas para mensurar os fatores de pressão no trabalho foram de escore médio ou moderado, sendo mais significativo quanto à Estrutura e Clima Organizacional, com média de 2,67; seguido de Desenvolvimento na Carreira com 2,56; e Fatores Intrínsecos ao Trabalho, correspondendo a 2,53, com escores de mesma significância. Em síntese, as seis tipologias de estressores causadores de fontes de pressão no trabalho se apresentaram como fonte de pressão média ou moderada no ambiente de trabalho dos docentes pesquisados. Corroborando com estudos de Cooper (2008) e Peres e Honório (2015).

Para identificar os sintomas físicos e mentais dos docentes pesquisados, tendo em vista a frequência com que tais sensações foram experimentadas nos últimos três meses, utilizou-se a escala *Likert* de cinco pontos, considerando-se como escore médio o valor 3,00. O sintoma mental com média de 2,67 sinaliza resultado significativamente maior que o obtido para os sintomas físicos, cuja média obtida foi de 2,18. O estresse deve ser identificado além da dimensão biológica, na relação entre a pessoa e o ambiente considerado prejudicial ao seu bem-estar. Assim, o estresse relacionado ao ambiente ocupacional pode pressionar a saúde física e mental do trabalhador (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; ZILLE, 2005).

Na descrição dos itens que compõem os sintomas mentais, constata-se que a ansiedade (3,36) e o nervosismo acentuado (3,09) são as variáveis mais impactantes na saúde mental dos pesquisados. Estes obtiveram escores acima de 3,0 e a angústia apresenta escore 2,86, com o mesmo grau de significância que o nervosismo acentuado. Os níveis de estresse têm implicação direta na capacidade laboral e nas condições físicas e mentais, sendo a ansiedade e o nervosismo acentuado os principais sintomas (ZILLE, 2005).

Nos resultados dos itens utilizados para medir os Sintomas Físicos, observa-se que dentre os itens empregados para medir

a variável sintomas físicos, a dor nos músculos do pescoço e ombros, a fadiga e o comer mais do que usual são os que apresentam as maiores notas, com média de 3,07, 2,99 e 2,91, respectivamente, e estes valores são, significativamente, maiores que os demais. Esses resultados corroboram os resultados identificados por Ribeiro (2015) e Carlotto *et al.* (2019). A seguir são destacadas as estratégias de combate ao estresse ocupacional.

Usualmente, as pessoas utilizam determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse decorrentes do trabalho que realizam. Os docentes pesquisados indicaram a frequência com que utilizam as estratégias de combate ao estresse ocupacional, na escala *Likert* de cinco pontos, considerando-se como escore médio o valor 3,00. O resultado da variável Estratégias de Combate ao Estresse Ocupacional foi a média de 3,43, revelando o uso de alto nível de estratégias. O grau que os estressores prejudicam o trabalhador depende de aspectos individuais, do contexto organizacional e da construção de estratégias para superar o estresse e as fontes estressoras (COOPER, 2008).

As estratégias mais utilizadas pelos docentes pesquisados para o combate ao estresse ocupacional se concentram em planejar as atividades, com escore igual a 3,9, seguidas de conversar com os amigos (3,82) e gozar férias regulares (3,82), possuindo o mesmo grau de significância. De maneira geral, as estratégias são muito utilizadas pelos docentes, tanto as de cunho individual como as coletivas. Dos 14 itens pesquisados, 13 obtiveram escore acima de 3,00. Os resultados destacam estratégias individuais e coletivas, corroborando os estudos de Cooper, Sloan e Williams (1998) e Pereira (2019).

Em suma, a avaliação média obtida para o fator de estratégia de combate ao estresse ocupacional dos docentes foi de 3,43, revelando o uso de alto nível de estratégias individuais e coletivas. As estratégias utilizadas com maior frequência se concentram em planejar as atividades, seguidas de conversar com os amigos e gozar férias regulares. No que tange ao comprometimento organizacional, este foi avaliado a partir de várias afirmativas que representam possíveis sentimentos relacionados à organização, na percepção dos docentes. Essas afirmativas foram dispostas no formato de escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que se considerou como escore médio ou mediana o valor 3,0. Uma vez que o grau de concordância nessa escala se gradua de “discordo totalmente” para “concordo totalmente”, isso significa dizer que as variáveis que apresentarem escores acima de 4,0 indicam uma situação de concordância (comprometimento alto). As variáveis com escores entre 3,0 e 3,99 apresentam situação intermediária entre a concordância e a discordância (comprometimento mediano) e abaixo de 2,99, situação tendendo para a discordância (comprometimento baixo).

O resultado demonstrou que os docentes pesquisados possuem vínculo moderado em relação ao comprometimento organizacional.

### 3.2 Análise bivariada

Para fatores que possuem duas variáveis como gênero, idade, tipo de instituição (pública ou privada), hábito de fumar e de beber foi adotado o teste *t* de *Student*. Para fatores com três ou mais variáveis, como estado civil, formação acadêmica, tempo de serviço na instituição, horas semanais de trabalho, frequência de trabalho aos sábados, domingos e feriados, a frequência com que faz exames médicos, foi adotado o teste ANOVA. Para cada teste de associação entre variáveis, consideraram-se como medidas descritivas a média, o desvio-padrão e os valores de  $p < 0,01$  e  $p < 0,05$ .

O Quadro 2 descreve os resultados obtidos para a comparação dos fatores de pressão em relação à instituição em que os pesquisados atuam.

**Quadro 2** - Comparação dos fatores de pressão no trabalho, em relação à instituição em que trabalha

Fatores de Pressão no Trabalho	Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p</i> -valor (Teste <i>t</i> )
Fatores intrínsecos ao trabalho	Pública	2,50	0,78	0,476
	Privada	2,58	0,80	
Papel Gerencial	Pública	2,28	0,79	0,485
	Privada	2,36	0,83	
Desenvolvimento na Carreira	Pública	2,68	0,86	<b>0,005**</b>
	Privada	2,33	0,82	
Estrutura e clima organizacional	Pública	2,75	0,95	0,153
	Privada	2,54	1,05	
Inter-relacionamento	Pública	2,30	0,77	0,446
	Privada	2,39	0,93	
Interface casa e trabalho	Pública	2,43	0,88	0,557
	Privada	2,51	0,95	

Nota: - As probabilidades de significância (*p*-valor) se referem ao teste *t-Student*, para amostras independentes. - Os valores de *p*-valor em negrito indicam diferenças significativas.

Fonte: dados da pesquisa.

A partir da análise do Quadro 2 é possível observar que, dentre os fatores utilizados para medir a pressão no trabalho, existe diferença significativa na avaliação do desenvolvimento de carreira, no sentido de que as notas atribuídas para o setor público são superiores às notas atribuídas aos que atuam em instituição privada, sendo *p*-valor menor que 0,05. Para todos os demais fatores, não foram observadas diferenças significativas. Esta diferença pode ser explicada pelo fato de os docentes das instituições públicas só se desenvolverem na carreira, atualmente, por meio da qualificação profissional, ou seja, são obrigados a fazer cursos de qualificação, como especializações, mestrado e doutorado.

Os fatores de pressão no trabalho dos docentes pesquisados relacionando-os com os dados sociodemográficos, ocupacionais e hábitos de vida, o resultado somente foi significativo nos fatores de pressão em função da instituição em que trabalha (pública ou privada). Os resultados apresentaram que os pesquisados do gênero feminino apresentam escores significativamente maiores que os pesquisados do gênero

masculino, no que tange aos sintomas físicos e mentais, sendo o *p-valor* menor que 0,05 em ambos os casos. Assim, os docentes, principalmente as mulheres, além de trabalharem em local com propensão à pressão e a fatores de estresse, têm que lidar com as rotinas do cotidiano, permeado de obrigações domésticas e familiares.

A comparação dos resultados obtidos para as notas atribuídas aos fatores do comprometimento organizacional e às características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida dos pesquisados em relação à instituição em que trabalha é apresentada no Quadro 3.

**Quadro 3** - Comparação dos fatores de comprometimento organizacional em relação à instituição em que trabalha

Comprometimento Organizacional	Instituição	Média	Desvio-padrão	<i>p-valor</i> (Teste t)
Afetivo	Pública	3,81	0,88	0,154
	Privada	3,98	0,83	
Normativo	Pública	3,11	0,73	< 0,001 **
	Privada	3,56	0,68	
Instrumental	Pública	2,96	0,89	0,858
	Privada	2,94	0,79	

Nota: - As probabilidades de significância (*p-valor*) se referem ao teste *t-Student*, para amostras independentes.

- Os valores de *p-valor* em negrito indicam diferenças significativas.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se, a partir da análise do Quadro 3, que quando se compara os resultados das notas atribuídas aos fatores do comprometimento organizacional, em relação às diferentes instituições de ensino, existe diferença significativa nas notas atribuídas ao comprometimento normativo, sendo *p-valor* menor que 0,05, indicando que os profissionais de escolas privadas alcançaram maiores notas em relação aos que atuam em escolas públicas. Os demais fatores não apresentam diferença significativa entre os grupos.

Nesse sentido, explica-se o resultado da pesquisa atribuindo aos docentes de escolas privadas maior comprometimento normativo, pois trabalham numa instituição regulada pela lei do mercado de mão de obra. Quanto aos docentes de escolas públicas são concursados e efetivos. Comprometidos ou não

com a organização eles se sentem confortáveis por causa da estabilidade no emprego, por serem servidores públicos.

Em síntese, a relação entre os fatores do comprometimento organizacional e as características sociodemográficas, ocupacionais e de hábitos de vida dos pesquisados mostrou-se significativa aos indivíduos acima de 40 anos. Quanto maior o tempo na instituição, maior o comprometimento instrumental obtido. Quanto ao enfoque normativo, quem trabalha na instituição privada possui maior comprometimento normativo. Quanto ao enfoque afetivo, quanto maior o tempo que o docente leciona na instituição, maior é o apego afetivo e emocional com a escola.

A partir da análise dos fatores estudados, observou-se que o Estresse Ocupacional Global se correlaciona significativamente com os fatores do comprometimento afetivo e instrumental, sendo *p-valor* menor que 0,05. Esse resultado mostra que existe associação entre o estresse e o comprometimento ocupacional dos docentes pesquisados, corroborando os estudos internacionais, evidenciando que os estressores no trabalho afetam a vida física e mental do trabalhador e, por consequência, prejudicam o comprometimento com a organização (ABDELMOTELEB, 2019; HAN *et al.*, 2015; LI *et al.*, 2017).

Os Sintomas Físicos e Mentais apresentaram correlação significativa com o comprometimento afetivo e instrumental, sendo o *p-valor* nessa relação menor que 0,05. Resultado similar foi encontrado no estudo de Kamau *et al.* (2015). Já a Estratégia de Combate ao Estresse apresentou correlação significativa positiva com o comprometimento afetivo, e negativa com o comprometimento instrumental.

### 3.3 Análise multivariada

Para avaliar como os fatores do estresse ocupacional e do comprometimento organizacional se relacionam de forma global, foi utilizada a modelagem fatorial e de equações estruturais. O Quadro 4 discrimina os valores das associações entre as variáveis do construto do Estresse Ocupacional e do Comprometimento Organizacional (junção das dimensões afetiva, instrumental e normativa).

**Quadro 4** - Coeficientes de caminho – Modelo Estrutural

Origem	Destino	Público			Privado			
		Coeficiente	<i>p-valor</i>	VIF	Coeficiente	<i>p-valor</i>	VIF	
Estratégias	Comprometimento	-0,077	0,422		0,134	0,379		
Estresse geral		0,430	0,385	1,000	-0,585	0,000	***	
Fatores de pressão		0,434	0,345		-0,333	0,083	*	
Sintomas		-0,014	0,901		-0,222	0,150		
Estratégias	Estresse	-0,178	0,361	1,473	-0,230	0,326	1,441	
Fatores de pressão		1,008	0,000	***	1,158	0,570	0,021	**
Sintomas		-0,033	0,893	1,584	0,380	0,098	0,098	*

Nota: VIF – Variance Inflation Factor; \* - *p-valor* ≤ 0,100; \*\* - *p-valor* ≤ 0,050; \*\*\* - *p-valor* ≤ 0,010

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Conforme resultados do Quadro 4, o modelo é capaz de explicar 17,90% da variação de o Comprometimento não se associar significativamente com o Estresse Ocupacional dos indivíduos que atuam em instituições públicas, em um p<valor de 95,0%. Contrariamente, explica 33,30% da variação de o Comprometimento influenciar negativamente o Estresse

Ocupacional dos professores das instituições privadas de ensino, em um p<valor de 99,0%. Quanto aos indivíduos que atuam em instituições privadas, o modelo se mostra capaz de explicar 98,50% da variação do nível de Estresse e 33,33% do Comprometimento dos indivíduos que integram a amostra estudada (Quadro 5).

**Quadro 5** - Capacidade explicativa do modelo

Construto	Público			Privado		
	R <sup>2</sup> ajustado	p-valor		R <sup>2</sup> ajustado	p-valor	
Comprometimento	0,179	0,022	**	0,333	0,000	**
Estresse	0,999	0,000	***	0,985	0,000	***

Nota: VIF – VarianceInflation Factor; \* - p-valor<= 0,100; \*\* - p-valor<= 0,050; \*\*\* - p-valor<= 0,010. R<sup>2</sup> ajustado = percentual da variância, explicada pelo modelo.

Fonte: dados da pesquisa (2020).

É importante ressaltar não ter sido possível apurar um modelo estrutural envolvendo todos os respondentes da pesquisa, sem distingui-los da rede de ensino em que atuam. Isso se deveu a duas razões: 1) o risco de ocorrência de viés na pesquisa, porque as duas amostras (rede pública e rede privada) não são equilibradas; 2) quanto à natureza do trabalho docente nas duas redes, apesar de possuir congruências no tocante ao exercício da profissão em si, é esperado que seja organizada de maneira não semelhante nos âmbitos público e privado, uma vez que se inserem no mercado educacional com propósitos que vão além da formação educacional de seus alunos, por exemplo, na rede privada a lucratividade é um elemento que a diferencia da rede pública de ensino.

#### 4 Conclusão

O ambiente organizacional da atualidade é percebido como a necessidade de se adaptar à sociedade em constante transformação, com exigências, oportunidades, mercado e economia, guiados pela inovação e tecnologia. Em consequência, gera impacto nas organizações e profissões, sendo fator gerador de estresse, afetando a saúde física, mental e o comprometimento organizacional.

Os fatores estressores causadores de fontes de pressão no trabalho, de modo geral, foram considerados moderados, mas constata-se que causam impactos negativos na vida laboral dos docentes, afetando seu bem-estar e sua qualidade de vida. Da mesma forma os sintomas físicos e mentais exercem pressão moderada nos docentes pesquisados, sendo os sintomas mentais mais significativos que os sintomas físicos. Conclui-se que o estresse ocupacional na área da educação se reporta a um conjunto de fatores de respostas e sentimentos negativos aliados às alterações físicas e mentais, geralmente de caráter patogênico, que se configura em reflexos na atividade docente, a partir da percepção de que as exigências profissionais constituem ameaça à sua autoestima ou ao bem-estar, reforçando a necessidade de intervenções em suas condições de trabalho. As pessoas utilizam, em

geral, determinadas estratégias para lidar com as fontes potenciais de pressão e estresse, decorrentes do trabalho que realizam. Os docentes pesquisados indicaram que se utilizam das estratégias de combate ao estresse ocupacional, como planejar as atividades, conversar com os amigos e gozar férias regulares. Em relação ao comprometimento organizacional dos docentes pesquisados, os resultados demonstraram vínculo moderado, porém, com escores significativos, o vínculo afetivo se mostra maior que o normativo, que, por sua vez, é maior que o vínculo instrumental.

Quando se realizou a comparação do estresse ocupacional e o comprometimento organizacional, considerando o tipo de instituição que o docente trabalha, rede pública ou privada, quanto aos seis fatores de pressão no trabalho, somente foi significativo o desenvolvimento na carreira para os docentes da rede pública de ensino. Pode-se inferir que este fato pode estar interligado à pressão do docente para fazer especialização, mestrado e doutorado para progressão na carreira.

Ao se comparar os fatores de comprometimento organizacional (afetivo, normativo e instrumental) dos docentes que trabalham em instituições públicas e privadas, houve diferença significativa em relação ao enfoque normativo, com escore superior para os docentes de escola privada. Nesse caso, pode-se concluir que os gestores das instituições privadas conseguem transmitir a cultura organizacional para os seus trabalhadores que internalizam seus valores e se tornam mais comprometidos, fazendo jus às teorias organizacionais.

Este estudo possui algumas limitações. Em razão da pandemia de COVID-19, o contato presencial com a instituição e com os docentes ficou impossibilitado. O modelo apresentado pode ser aplicado em qualquer ambiente organizacional, permitindo avaliar o estresse ocupacional e o comprometimento organizacional dos trabalhadores.

#### Referências

ABDELMOTELEB, S. A. A new look at the relationship

- between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. *J. Bus. Psychol.*, v.34, n.3, p-321-336, 2019. doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- BANDEIRA, M.L.; MARQUES A.L.; VEIGA, R.T. Validando um instrumento de medidas de Comprometimento: uma proposta empreendedora voltada para as dimensões acadêmica e empresarial. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 23., 1999, Foz do Iguaçu. *Anais.... Anpad*, 1999.
- COOPER, C. *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press, 1998
- COOPER, C.L. A natureza mutante do trabalho: o novo contrato psicológico e os estressores associados. In: ROSSI, A.M.; PERRWWÉ, P.L.; SAUTER, S.L. Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional. São Paulo: Atlas, 2008
- COOPER, C.; SLOAN, S.; WILLIAMS, S. *Occupational stress indicator management guide*. London: Thorbay Press, 1998
- HAIR Jr, J.F. et al. *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall, 2009.
- HAN, S.S. et al. Effects of role stress on nurses' turnover intentions: the mediating effects of organizational commitment and burnout. *Japan J. Nurs. Scie.*, v.12, p.287-296, 2015. doi: <https://doi.org/10.1111/jjns.12067>
- KILIMNIK, Z.M. et al. Análise do estresse, fatores de pressão do trabalho e comprometimento com a carreira: um estudo com médicos de uma unidade de pronto atendimento de Belo Horizonte, Minas Gerais. *Rev. Gestão Planej.*, v.12, n.3, p. 668-693, 2012.
- LAZARUS, R.; FOLKMAN, S. *Stress appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company, 1984.
- LI, P. et al. The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Proc. Comp. Scie.*, v.122, p.642-648, 2017. doi: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.418>
- LIMA, F.F.G. *Fatores associados ao estresse ocupacional: percepção de professores do Ensino Fundamental*. Osasco: Centro Universitário FIEO, 2015.
- MARCELINO FILHO, A.M.; ARAÚJO, T.M. Estresse ocupacional e saúde mental dos profissionais do centro de especialidades médicas de Aracaju. *Rev. Trab. Educ.*, v.13, n.1, p.177- 199, 2015. doi: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sip00016>
- MEDEIROS, C.A.F.; ENDERS, W.T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Rev. Adm. Contemp.*, v.2 n.3, p.67-87, 1998. doi: <https://doi.org/10.1590/S1415-65551998000300005>
- MERCALI, G.D.; COSTA, S.G. Forças de caráter pessoal dos docentes de ensino superior no Brasil. *Rev. Ensin. Educ. Ciênc. Hum.*, v.22, n.5, p.745-756, 2021. doi: <https://doi.org/10.17921/2447-8733.2021v22n5p745-756>
- MEYER, J.P.; ALLEN, N.J.A. Three-component conceptualization organization commitment. *Hum. Res. Manag. Rev.*, v.1, n.1, p.61-89, 1991. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- PAPARELLI, R. et al. Adoecimento bancário: construção de estratégias individuais e coletivas para o enfrentamento do desgaste mental relacionado ao trabalho. *Rev. Bras. Saúde Ocupac.*, v.44, n.21, 2019. doi: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000015618>
- PEREIRA, J.G. *Estresse ocupacional: estudo com professores de uma universidade federal localizada no interior de Minas Gerais*. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2019.
- PEREIRA, L.Z.; ZILLE, G.P. O estresse no trabalho: uma análise teórica dos seus conceitos e interrelações. *Rev. Eletr. Gestão Soc.*, v.4, n.7, p.414-434, 2016. doi: <https://doi.org/10.21171/ges.v4i7.923>
- PERES, R.S.; HONÓRIO, L.C. Estresse ocupacional e o trabalho do caixa: um estudo em grandes instituições bancárias localizadas em Belo Horizonte. In: ENCONTRO DO ANPAD, 39., 2015, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte.
- SANTOS, D.A.S. *Estresse ocupacional e transtornos mentais comuns entre professores universitários*. Feira de Santana: Universidade Estadual de Feira de Santana, 2016.
- SIQUEIRA, M.M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J.C.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. (Org.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2014. p.300-330.
- ZILLE, L.P. *Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2005.
- ZEM, F. et al. Percepção dos docentes quanto às atividades remotas no curso de Medicina durante a pandemia da Covid-19. *Rev. Ensin. Educ. Ciênc. Hum.*, v.23, n.1. p.93-97, 2022. doi: <https://doi.org/10.17921/2447-8733.2022v23n1p93-97>