

**A Pandemia e o Burnout, e a moderação pelas
variáveis Compromisso e Suporte Organizacional
nos Professores de ensino básico e secundário em
Portugal**

Dissertação para Obtenção do Grau de Mestre em Gestão de
Recursos Humanos

Alexandra Cristina Pereira Da Silva

Nº 50039749

Orientadora:

Professora Doutora Filipa Rocha Rodrigues

Lisboa, 30 de Dezembro de 2021

Agradecimentos

Não poderia deixar de, em primeira instância, agradecer ao meu marido Juan de Oliveira, pelo apoio, paciência, força e motivação que me proporcionou desde o primeiro dia de Mestrado até hoje.

Agradeço também a meus pais Isabel da Silva e Gilberto Pereira, os quais sempre apoiaram e acreditaram em mim, mesmo longe de casa e com tantas incertezas. Aos meus amigos que, na distância física, se fizeram presente em todo este percurso. Aos meus colegas de Mestrado e aos professores que tive a honra de conhecer.

Por fim e especialmente, agradeço imensamente à minha Professora Doutora Orientadora Filipa Rocha Rodrigues pela orientação, colaboração, apoio, paciência e pela ajuda em tempos difíceis, esteve a me incentivar e acreditar no meu potencial.

Resumo

O presente trabalho tem como principal objetivo avaliar o impacto da pandemia Covid-19 no burnout dos professores de ensino básico e secundário em Portugal, e a possível moderação pelas variáveis compromisso e suporte organizacional. Para a realização deste estudo, aplicaram-se questionários *online*, durante o mês de março de 2021, aos professores das instituições de ensino público em Portugal. 727 professores responderam ao estudo. Resultados demonstram que a variável medo da pandemia Covid-19 é um preditor do burnout e que o compromisso organizacional é uma variável moderadora da relação entre o medo da pandemia e o burnout.

Palavras-Chave: pandemia covid-19, burnout, compromisso organizacional, suporte organizacional, professores.

Abstract

The main objective of the present study is to assess the impact of the fear of Covid-19 on the burnout of Portuguese professors in child school and high school, and the possible moderation by two variables: organizational commitment and organizational support. To conduct this study, online questionnaires were applied, during March 2021. 727 professors answered to our study. Results show that the variable fear of Covid-19 is a predictor of burnout. Additionally, the data obtained also indicate that organizational commitment is a moderate variable in the relationship between the fear of Covid-19 and burnout.

Keywords: covid-19 pandemic, burnout, organizational commitment, organizational support, professors.

Índice

1. Introdução.....	1
2. Revisão da Literatura	3
2.1. Burnout.....	3
2.2. Compromisso Organizacional.....	6
2.3. Perceção de Suporte Organizacional.....	9
3. Metodologia	13
3.1. Tipo de Estudo	13
3.2. Medidas/instrumentos	13
3.3. Amostra e Procedimento	15
4.Resultados	17
4.1. Análises de Fiabilidade	17
4.2. Correlações entre as variáveis em estudo.....	18
4.3. Análise de variância das variáveis em estudo	19
4.4. Testes de hipóteses.....	22
5.Discussão	25
5.2. Limitações da Investigação e Investigação Futura.....	27
5.3. Implicações	28
5.4. Conclusão	29
6. Referências.....	30
7. Anexos	42
7.1. Questionário.....	42

7.2. Resultados SPSS	48
7.2.1. Variáveis Descritivas	48
7.2.2. Correlações.....	50
7.2.3. Análise de Variância (ANOVA)	50
7.2.4. Teste de Hipóteses.....	54

Índice de Figura

Figura 1- Modelo de Estudo.....	12
Figura 2- Moderação entre o Burnout e Compromisso Organizacional	23
Figura 3- Modelo de Moderação.....	24

Índice de Tabela

Tabela 1- Caracterização da amostra.....	16
Tabela 2- Valores de Referência para Alpha de Cronbach	17
Tabela 3- Análise de Correlações.....	18
Tabela 4- Análises de Variância entre as variáveis de estudo.....	20
Tabela 5- Resultado ANOVA (Tipo de regime de Trabalho e Pandemia Covid-19)	20
Tabela 6- Resultado ANOVA (Tipo de regime de Trabalho e Burnout).....	21
Tabela 7- Resultado ANOVA (Tipo de regime de trabalho e Compromisso Organizacional)	21
Tabela 8- Resultados ANOVA (Tipo de regime de trabalho e PSO).....	22
Tabela 9- Relação entre a pandemia Covid-19 e Burnout.....	23
Tabela 10- Moderação entre as Variáveis em Estudo	23
Tabela 11- Moderação entre as Variáveis em Estudo	24

1. Introdução

A pandemia do Covid-19 teve impacto direto na saúde mental dos colaboradores em diversas áreas devido aos recorrentes estados de emergência, confinamentos e a necessidade de adaptação ao regime de teletrabalho. O isolamento social e o teletrabalho trouxeram dificuldades tanto para os professores como para as organizações dado que exigiu grande adaptação por parte do profissional, desde a transformação da sua casa no novo espaço de trabalho até a modificação do modo de dar as aulas. Por sua parte, as organizações também tiveram algumas dificuldades, como a obrigação de proporcionar o equipamento tecnológico para que os colaboradores conseguissem desenvolver as suas funções.

A dificuldade de equilíbrio entre o trabalho e a família assim como as alterações na operacionalização do trabalho provocaram o aparecimento de fatores de estresse que conduziram, em muitos casos, ao surgimento de burnout. O estudo “Navigating Covid-19 Impact of the Pandemic on Mental Health”, realizado em abril do ano 2020 nos Estados Unidos, sugere que 41% dos colaboradores apresentam burnout e ainda que 22% a 35% dos colaboradores reportam terem experimentado sintomas de depressão recorrentemente durante a pandemia (The Society for Human Resource Management, 2020). Um segundo estudo - o “Health Report 2021” da farmacêutica alemã STADA (2021) – revela que a percentagem do burnout na Europa durante a pandemia foi de 65% e em Portugal foi especificamente de 54% em indivíduos entre os 18 e os 34 anos.

No caso dos professores, é importante assinalar que os mesmos estão expostos a diversos fatores de stress que podem resultar em burnout como por exemplo: uma carga horária excessiva, falta de reconhecimento dos supervisores, excesso de

responsabilidades, pouca autonomia para tomar decisões, falta de justiça no ambiente de trabalho, entre outros (Leka, Griffiths & Cox, 2003). No entanto, a pandemia trouxe maiores exigências aos professores quando, no dia 18 de março de 2020, foi decretado o estado de emergência em Portugal, tendo sido obrigatório o regime de confinamento que obrigou os professores a darem as aulas de forma remota. A partir de setembro de 2020, as instituições adotaram um modelo *blended* com aulas remotas e presenciais. Durante a pandemia, os professores de ensino primário e secundário tiveram que se adaptar às aulas online, às aulas através da televisão e às múltiplas desigualdades existentes nas famílias portuguesas, não esquecendo que muitos destes profissionais, por sua vez, são também pais, que tiveram que lidar durante a pandemia com as responsabilidades e tarefas próprias da casa. Assim, o objetivo desta dissertação e do estudo levado a cabo é perceber o impacto da pandemia no burnout dos professores de ensino básico e secundário, moderado pelas variáveis de compromisso organizacional e perceção de suporte organizacional.

O compromisso organizacional pode ser entendido como o vínculo do colaborador com a organização, englobando aspetos como estrutura, cultura, valores e clima organizacional (Santos et al., 2019). Por sua vez, o suporte organizacional refere-se às crenças que podem ter os trabalhadores em relação aos valores da organização e em que medida a mesma se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). Este conceito refere que as crenças e as expectativas do indivíduo estão relacionadas com o reconhecimento atribuído pela organização ao seu esforço de trabalho.

Por último, cabe realçar que o presente estudo foi realizado em março de 2021, durante a pandemia Covid-19. Os resultados da presente investigação mostram que a variável medo da Covid-19 é um preditor do burnout. Adicionalmente, os resultados

indicam que a relação entre o medo da Covid-19 e o burnout é moderada pelo compromisso organizacional.

2. Revisão da Literatura

2.1. Burnout

O burnout é definido como “uma resposta prolongada no tempo a fatores de stress interpessoais crónicos no trabalho, composta por três dimensões: a exaustão emocional, a despersonalização e a redução da realização pessoal (Maslach,1993). Schaufeli e colegas (Schaufeli et al., 2002) validaram uma estrutura tri-fatorial do conceito do burnout: (1) exaustão emocional, como um esgotamento dos recursos tanto emocionais, morais e psicológicos de um individuo; (2) a despersonalização como um distanciamento ou indiferença emocional em relação aos outros, especificamente aqueles que tem relação direta com a atividade profissional (pacientes, clientes, alunos, etc); (3) a diminuição dos sentimentos de competência e de prazer diretamente relacionados ao desempenho da atividade profissional (Maroco & Tecedor, 2009). É comum que os indivíduos afetados pelo burnout apresentem níveis baixos de realização pessoal no trabalho e altos níveis de exaustão emocional. O burnout têm como consequência que o individuo sinta indiferença pelos colegas de trabalho, clientes e organização (Gil-Monte et al.,1998). Desta forma, o burnout pode resultar na diminuição do compromisso dos colaboradores.

De acordo com Costa et al., (2012) podem-se diferenciar dois perfis no processo de burnout. O primeiro refere-se ao surgimento de sentimentos que dão origem a uma forma moderada de mal-estar; o mesmo não impossibilita que o indivíduo realize o seu trabalho, embora com pouco entusiasmo e elevados níveis de desgaste psicológico (Gil-Monte et al., 2005). O segundo perfil tem a ver com os casos clínicos mais graves. É nestes casos que o burnout pode resultar em sintomas psicossomáticos, como insónia, úlceras, dores de cabeça, hipertensão, entre outros.

No âmbito educacional, o burnout é um fenómeno complexo e multidimensional, resultante da interação entre os aspetos individuais e o ambiente de trabalho (Carlotto, 2002). As variáveis que contribuem para o desenvolvimento do burnout são as características do ambiente de trabalho as quais são definidas, entre outras, como a fraca socialização, a carga de trabalho excessivo, as tarefas rotineiras, poucas interações, falta de autonomia, o desacordo com os objetivos institucionais, uma fraca liderança, o isolamento social e ausência de suporte social (El Akremi et al., 2013). No caso dos professores, o *burnout* pode afetar o ambiente educacional drasticamente, dado que evita que sejam cumpridos os objetivos pedagógicos, criando um processo de transferência e desumanização no trabalho que podem ter consequências tangíveis como problemas de saúde, absentismo e finalmente, a intenção de abandonar por completo a profissão (Guglielmi & Tatrow, 1998). Os professores também podem apresentar perda de entusiasmo e de criatividade, manifestando menos afinidade com os alunos e menos otimismo em relação à avaliação do seu futuro, assim como sentimentos de insatisfação pelos problemas ocorridos na sala de aula ou pela falta de evolução dos seus alunos, desenvolvendo um grande distanciamento em relação aos mesmos, assim como uma visão negativa em relação à profissão (Carlotto, 2002).

Segundo Woods (1999) o burnout nos professores tem que ser analisado a partir de um modelo sociológico e deve ter em conta os fatores ao nível micro, meso e macro. Os fatores micro se referem à história de vida pessoal e profissional do professor, ou seja, o compromisso, os valores, a carreira e os papéis desenvolvidos (Carlotto, 2002). Os fatores meso são os que estão relacionados com o tipo de escola, com os aspetos éticos da mesma, assim como as características culturais do professor e dos alunos (Carlotto, 2002). Por último, os fatores macro são os que estão relacionados com as forças que resultam dos movimentos globais e políticos (Carlotto, 2002). Com base nesta teoria, a pandemia

covid-19 pode ser considerada como um fator macro que pode influir sob a aparição do burnout nos professores, devido às mudanças que trouxe consigo a nível individual e global.

De acordo com os estudos realizados em Portugal sobre a variável burnout nos professores, os autores Pinto et al., (2005) referem que 54% dos professores percebem a sua profissão como muito ou extremamente estressante, que 6,3% dos professores apresentaram altos níveis de burnout e o 30% estavam em "risco", em concordância com as investigações dos autores Mota-Cardoso et al., (2000) e Marques Pinto (2000; Marques Pinto et al., 2003, 2005). Por sua parte, os autores Menezes (2016); Candeias et al., (2017); Santos et al., (2018) e Reisa et al.,(2018) demonstraram que o nível de burnout nos professores em Portugal pode ser considerado como alto.

Os autores Antoniou et al. (2006) referiram que a principal condição no trabalho que desencadeia o burnout nos professores é a sobrecarga de trabalho. À luz do modelo *Job Demands- Resources Model (JD-R Model)* que define as características de trabalho como exigências (“demands”) ou recursos (“resources”), a sobrecarga de trabalho pode ser considerada como uma exigência (Sokal et al.,2020). O medo à pandemia de Covid-19 sentido pelos professores, sobretudo no que está relacionado ao sentimento de incapacidade em lidar com a sobrecarga de trabalho gerada durante a pandemia, entre outros fatores, pela necessidade de criar um plano de estudo ajustado às necessidades do teletrabalho e das plataformas não presenciais de estudo, permite formular a seguinte hipótese:

H1: O medo à pandemia Covid-19 nos professores portugueses está positivamente relacionado com o burnout.

2.2. Compromisso Organizacional

Existem diversas definições de Compromisso Organizacional. Os autores Ali e Kakakhel (2013) definem o compromisso organizacional como um indicador do grau de lealdade para com a organização. Allen e Meyer (1990) entendem o compromisso como um estado psicológico que liga o indivíduo à organização, diminuindo a tendência de turnover. Para Meyer et al., (2004) o compromisso é entendido como uma força que liga um colaborador de uma organização a um conjunto de ações que são importantes para atingir uma meta ou um objetivo em particular (Meyer & Herscovitch, 2001).

Após analisar uma lista de definições sobre compromisso organizacional na tentativa de identificar semelhanças e diferenças entre elas, os autores Meyer e Herscovitch (2001) chegaram à conclusão de que parecem existir dois aspetos em comum às várias definições de compromisso organizacional: 1) o facto de o compromisso ser considerada uma força psicológica estabilizadora ou coerciva e 2) que direciona o comportamento exercido pelos colaboradores. Por sua parte, Meyer & Allen (1991) propõem que o compromisso organizacional está orientado em três dimensões principais: a ligação afetiva à organização, a perceção dos custos associados ao abandono da organização e a obrigação em manter-se na mesma. Os autores explicam que a base do modelo é que o compromisso é um estado psicológico que relaciona os colaboradores com a empresa e, por outro lado, tem implicações e influência na decisão de continuar ou não o percurso profissional na mesma. Estas três dimensões referidas pelos autores Allen & Meyer (1990) são descritas da seguinte forma: (1) o *compromisso afetivo* refere-se ao apego emocional dos funcionários à organização, à ligação afetiva com a organização; (2) o *compromisso instrumental* refere-se à impossibilidade de deixar a organização, principalmente por causa de perdas, penalidades e outros custos relacionados. Esta dimensão refere-se ao contrato psicológico entre o funcionário e a organização; (3) o *compromisso normativo*

refere-se à dívida moral que um indivíduo mantém com organização (Jonsson & Jeppe Jeppesen, 2012). Para Meyer e Allen (1991) os colaboradores com níveis elevados de *compromisso afetivo* permanecerão na organização porque assim o desejam, sendo que os colaboradores que apresentam um alto *compromisso instrumental* tem uma elevada perceção dos custos implicados no abandono da organização. Por último, os colaboradores com um alto grau de *compromisso normativo* permanecem na empresa porque sentem uma obrigação de permanência na organização, como um sentimento de dever para com a mesma.

Elevados níveis de compromisso organizacional podem trazer efeitos positivos como a diminuição dos índices de turnover e de absentismo (Cohen, 2007; Dou et al., 2017; Meyer, Allen & Smith, 1993; Permarupan, Al-Mamun & Saufi, 2013), os colaboradores são mais leais as organizações (Asgari & Dadashi, 2011), sentem-se motivados para atingir os objetivos coletivos em vez de privilegiarem os objetivos individuais (Ellemers, De Gilder & Van den Heuvel, 1998), conseguem aumentar o seu desempenho (Meyer et al., 1993; Stazyk, Pandey & Wright, 2011) e os seus comportamentos de cidadania (Mayer & Schoorman, 1992). É um fato geralmente aceite que o compromisso organizacional desempenha um papel importante no aumento da eficácia organizacional, e por tanto, deve ser promovido nas organizações (Çöllü e Summak, 2010; Meyer, 2009). Devido ao seu impacto significativo na eficiência e eficácia, o compromisso organizacional, tem sido objeto de estudo em diferentes perspetivas na literatura (Celep, 2014; Tsoumbris e Xenikou, 2010).

Em relação ao compromisso organizacional em professores, a maioria dos estudos padece da limitação de que só foram realizados em professores universitários. Por exemplo, autores como Rego (2002, 2003), Jesuíno (1995) e Mintzberg (1988, 1989) argumentam que o compromisso do professor parece ser maior com a comunidade

científica do que com a organização a que se encontra adscrito. Para os professores, o compromisso organizacional pode ser dividido em três dimensões: uma primeira de “compromisso organizacional” como crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais e um desejo de permanecer na organização (Mowday, Porter, & Steers, 1982); uma segunda dimensão de “compromisso na profissão docente” quando alguém tem um apego emocional positivo ao seu trabalho (Coladarci, 1992); uma terceira dimensão a do “compromisso com a aprendizagem do aluno” que enfatiza a dedicação do professor à aprendizagem do aluno, independentemente das outras questões que possam estar envolvidas (Sii Ling Mee Ling & Ibrahim, 2013).

De acordo com os estudos internacionais relacionados com esta variável, podemos encontrar que os autores Kalliath et al., (1998); Eryeşil (2016); Sarisik et al., (2019) demonstraram que existe uma relação negativa e significativa entre o compromisso organizacional e o burnout, e que o compromisso organizacional pode ser considerada como uma variável preditora do burnout. Em Portugal, o autor Santos (2015) estudou a relação entre o compromisso organizacional e o burnout demonstrando a existência de uma relação negativa em professores universitários. Por sua parte os autores King e Sethi (1997), Schmidt (2007), Salgado e Gil-Monte (2010) demonstraram que o compromisso organizacional é um moderador da relação entre os estressores e o burnout, sendo que os colaboradores com elevado compromisso organizacional são menos afetados pelos estressores que desenvolvem a síndrome do burnout. Com base nestes estudos, foi formulada a segunda hipótese de investigação:

H2: A relação entre a pandemia e o burnout é moderada pelo compromisso organizacional.

A variável compromisso organizacional pode moderar a relação entre a variável independente medo da pandemia Covid-19 e a a variável dependente (burnout).

2.3. Perceção de Suporte Organizacional

A perceção de suporte organizacional (PSO), é definido pelos autores Eisenberger et al., (1986) como as crenças dos colaboradores em relação aos valores da organização e em que medida a organização se preocupa com o bem-estar dos mesmos (Rhodes & Eisenberger,2002). Neste sentido, estes autores explicam que a PSO habilita os colaboradores a desempenhar as suas funções, assim como a dar tudo o que esteja nas suas capacidades para atingir os objetivos da empresa sem importar se existe uma recompensa financeira. Por sua parte, Hakkak e Ghodsi (2013) definiram o suporte organizacional como “uma espécie de cooperação ou apoio necessário para o bom desempenho de um trabalho”, sendo a PSO um fenómeno social, não apenas um processo psicológico que se destina por meio das informações que os funcionários adquirem do seu ambiente social. Neste contexto, os autores Siqueira e Gomide (2004) referem que o suporte organizacional é fundamental nas organizações, podendo atuar direta ou indiretamente nas necessidades dos colaboradores no aspeto emocional, instrumental e informacional, sendo assim um importante item que influencia no desempenho e na relação do empregado e empregador.

Rhoades e Eisenberger (2002) identificaram como antecedentes de perceção de suporte organizacional: as recompensas, as condições de trabalho, o suporte do líder, e a justiça. Siqueira e Gomide Júnior (2004) acrescentam a estes conceitos, as noções de que a justiça de procedimentos na distribuição dos recursos entre os empregados, o suporte ou apoio fornecido pelos chefes aos subordinados e as retribuições organizacionais como: reconhecimento, pagamento, promoções, estabilidade no emprego, autonomia e formação, também devem ser consideradas como variáveis antecedentes do suporte organizacional.

Eisenberger et al., (1986), com o intuito de perceber a ligação dos colaboradores a determinada organização, perceberam que tanto os fatores afetivos como económicos têm uma relação com PSO sendo assim desenvolvida a Teoria do Suporte Organizacional. A primeira teoria é denominada a teoria da troca social a qual tem o propósito de explorar o comportamento de troca entre os colaboradores. O núcleo desta teoria é a norma de reciprocidade. Os colaboradores vão colocar mais esforço e mostrar mais lealdade para com a organização se forem recompensados substancialmente com prêmios materiais como aumentos ou benefícios, e com recompensas sócio-emocionais, como ser reconhecido e apreciado (Eisenberger et al., 1997). Por esse motivo, é importante assinalar a crescente preocupação das organizações em proporcionar aos colaboradores um bom ambiente de trabalho que seja satisfatório e com ótimas condições, desenvolvendo nos funcionários a crença de que a organização oferece suporte (Siqueira & Padovan, 2008).

A segunda teoria, designada a teoria do contrato psicológico é definida como as expectativas e crenças que os colaboradores têm sobre os deveres e obrigações mútuas entre os colaboradores e a organização (Rousseau & Parks, 1993). Conway & Briner (2005) referem que este tipo de contrato é caracterizado como “psicológico” e não como “legal” porque vincula as partes com as trocas que se realizam, ou seja, na percepção de obrigações mútuas de cada uma delas, de forma oposta do que aquilo que se encontra escrito ou explicitamente acordado. Estes contratos são geralmente divididos em contratos transacionais e contratos relacionais. Os contratos transacionais são estáveis e estreitos em alcance, são contratos gerais. Por outro lado, os contratos relacionais estão profundamente enraizados no social e nas redes de relações, com especial consideração nas relações interpessoais, emoções sociais e valores bases do colaborador e da empresa. (Rousseau & Parks, 1993). A terceira teoria, a teoria da expectativa de esforço-

recompensa propõe que, quando os funcionários percebem que existe alguma percepção de suporte organizacional, aumentam a participação e o desempenho nos objetivos dado que reconhecem a relação desempenho-recompensa, assim como o apego afetivo necessário para atingir as metas organizacionais. A expectativa da recompensa contribuirá a que os funcionários pensem que a organização atribui importância às suas contribuições para que eles tenham uma recompensa psicológica da parte da organização. Quando os funcionários têm um apego emocional positivo com a organização, eles estarão dispostos a contribuir para atingir os objetivos da mesma (Eisenberger et al., 1990; Rhoades & Eisenberger, 2002).

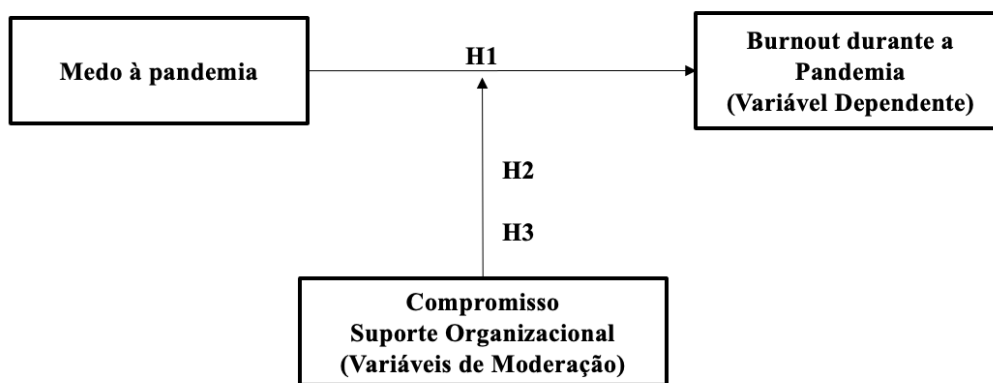
De acordo com os estudos que envolvem as variáveis burnout e percepção de suporte organizacional, os autores Neves et al., (2014) e Silva e Oliveira (2019) demonstraram que a variável percepção de suporte organizacional é um preditor da síndrome de burnout em profissionais. Os estudos de Russell et al., (1987); Jayaratne et al., (1988); Gomes (2017); Oliveira et al., (2006) revelaram que a percepção do suporte organizacional tem uma relação negativa com o burnout. Por sua parte, os autores Jawahar et al., (2007); Jui-Chang Cheng e Yi O-Yang (2018); e Virgolino et al., (2017), demonstraram que a percepção de suporte organizacional é moderadora da variável burnout em algumas carreiras profissionais. Não obstante, os autores Xu, Z. e Yang, F. (2021), estudaram a percepção de suporte organizacional como uma variável moderadora do burnout em professores encontrando que a mesma não tem um rol moderador em relação ao burnout.

Tendo em conta os diferentes estudos mencionados, foi formulada a terceira hipótese: H3: A relação entre a pandemia e o burnout é moderada pela percepção de suporte organizacional.

Neste sentido, a percepção de suporte organizacional é considerada uma variável moderadora devido a que pretendemos estudar como influi na relação entre a pandemia e o burnout.

Assim, este estudo tem como objetivo estudar a relação entre o medo à pandemia e o burnout nos professores moderada pelas variáveis compromisso e percepção de suporte organizacional.

Figura 1- Modelo de Estudo



H1: O medo à pandemia Covid-19 nos professores portugueses está positivamente relacionado com o burnout.

H2: A relação entre a pandemia e o burnout é moderada pelo compromisso organizacional.

H3: A relação entre a pandemia e o burnout é moderada pela percepção de suporte organizacional.

3. Metodologia

A metodologia consiste em analisar e descrever um conjunto de técnicas e métodos, diferenciando-se da prática para assim desenvolver considerações teóricas em torno do seu potencial na produção do conhecimento científico. Isto incluem procedimentos como formar conceitos e hipóteses, realizar observações e medidas, descrever os procedimentos experimentais, contruir modelos e teorias (Coutinho, 2020).

Neste capítulo descrevem-se as etapas do processo de investigação, os instrumentos que se utilizaram e os respetivos procedimentos.

3.1. Tipo de Estudo

O método de investigação quantitativo é um processo de análise de factos e fenómenos observáveis e quantificáveis (Coutinho, 2020).

3.2. Medidas/instrumentos

Medo à Pandemia COVID-19. Os primeiros blocos de questões estão formados por um conjunto de afirmações acerca da situação da pandemia (Covid-19), utilizando para a resposta uma escala de Lickert compreendida entre 1-Discordo completamente e 5-Concordo completamente. Este bloco inclui a tradução da escala *Fear of Coronavirus-19 Scale* desenvolvida por McCoach et al. (2013), é uma escala unidimensional originalmente composta por sete afirmações sobre receios de saúde associados à Covid-19. A título de exemplo, incluem-se duas destas afirmações: “Tenho muito medo da Covid-19” e “O meu coração dispara ou palpita quando penso que vou apanhar Covid-19”. Para este estudo, foram adicionados os itens “Tenho medo que as aulas online tenham um impacto negativo na minha carreira docente”, “Tenho dúvidas quanto à eficácia do processo de ensino online” e “O nervosismo ou ansiedade causados pelas notícias sobre a pandemia influenciam a minha concentração nas aulas” (em linha com o estudo elaborado por Rosa, 2020). Para esta investigação foi utilizada a escala de medo

à pandemia Covid-19 adaptada à população portuguesa de Magano et al., (2021). Os autores traduziram a escala de inglês para o português usando a técnica de retrotradução. O alfa de cronbach é de .86.

Burnout. Para avaliar o burnout foi utilizada Maslach Burnout Inventory (MBI) desenvolvida pelos autores Maslach et al., (1996). A versão utilizada para a presente investigação é a versão curta do Burnout Measure (BM) definida pelo autor Malach-Pines (2005). Esta escala é unidimensional, mas pode envolver três dimensões do burnout. A escala se encontra adaptada para o contexto da pandemia e está composta por 10 itens (por exemplo: “Desde a pandemia, sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo meu trabalho”). As respostas podem ser dadas numa escala de Lickert, entre cinco possibilidades de frequência, de 1. Discordo Completamente a 5. Concordo completamente. O alfa de cronbach é de .92.

Compromisso Organizacional. O instrumento escolhido foi a escala de *Organizational Commitment Questionnaire* proposto por Mowday, Steers e Porter (1979), que consideram o mesmo como uma medida unidimensional de uma atitude global. Este instrumento esta constituído por uma escala de 15 itens (por exemplo: “Sinto muito pouca lealdade para com esta organização” e “Acho que os meus valores e os valores desta organização são similares”). Composta por uma escala de Lickert de 1.Discordo totalmente a 7. Concordo totalmente. Para esta investigação foi utilizada a escala de compromisso organizacional adaptada à população portuguesa de Carochinho, Neves e Jesuíno (1998). Estes autores concluíram com o seu estudo (que englobou cerca de 2230 colaboradores), que o instrumento se apresentava adequado e validado para a cultura organizacional portuguesa. Para esta escala o alfa de cronbach é de .81.

Perceção de Suporte Organizacional. A escala de Perceção de Suporte Organizacional utilizada foi a desenvolvida pelos autores Eisenberg, Huntington,

Hutchison e Sowa (1986) e os resultados sustentaram como uma escala unidimensional, apontado que os colaboradores desenvolvem uma perspectiva global do quanto a organização valoriza os seus contributos e se preocupa com o seu bem-estar. Esta escala é composta por 8 itens dos quais 4 são invertidos, com uma escala de Lickert de 1. Discordo totalmente a 7. Concordo plenamente. A título de exemplo, incluem-se duas destas afirmações: “A organização/instituição valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional” e “A organização/instituição ignora meus protestos”. Para esta investigação foi utilizada a escala de Perceção de Suporte Organizacional adaptada à população portuguesa de Santos e Gonçalves (2010). O alfa de Cronbach é de .95.

3.3. Amostra e Procedimento

O questionário foi enviado por email a 823 diretores de escolas públicas de todo o território português, a quem foi pedido que compartilhasse o questionário com os professores das respetivas instituições. O preenchimento do questionário levou cerca de 12 minutos, tendo sido garantida a confidencialidade das respostas e disponibilizando o contacto do responsável pela investigação, caso os participantes pretendessem receber informações sobre os resultados da mesma. Para a realização do questionário utilizou-se a plataforma do *Google Forms*, ficando assim disponível on-line para obtenção das respostas. Logo, as respostas foram inseridas no Software estatístico, SPSS® para se proceder à análise de dados. Adicionalmente, o software PROCESS foi utilizado para analisar e estimar as interações das variáveis moderadoras compromisso organizacional e perceção de suporte organizacional.

A amostra em estudo totaliza 727 respostas de professores de escolas públicas. Ao analisar a caracterização desta amostra (Ver tabela 1), o género dos participantes consiste, na sua maioria, no género feminino (80,2%). As idades foram compreendidas entre 19 anos e 65 ou mais com uma média de 39,9% que corresponde as idades entre 45 a 54

anos. Em relação às habilitações académicas, a maioria possui Licenciatura (65,7%) e a restante proporção de participantes indicou Pós-graduação (11,6%), Mestrado (20,9%) e Doutoramento (1,8%). Em relação à antiguidade na instituição, a maioria indicou ter 16 anos ou mais na instituição (55,8%). Ainda em relação à caracterização da amostra, a maioria das pessoas indicou que durante a pandemia desenvolveu a sua atividade profissional desde casa, em regime de teletrabalho (51,7%). O resto dos participantes indicou que foi em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho (43,6%).

Tabela 1- Caracterização da amostra

	Amostra Total (n=727)
Género	
Feminino	80,2%
Masculino	19,8%
Idade (anos)	
19 a 24 anos	3%
25 a 34 anos	1,5%
35 a 44 anos	20,4%
45 a 54 anos	39,9%
55 a 64 anos	36,2%
65 ou mais	1,8%
	<i>M</i> =4,16
	<i>SD</i> =0,836
	<i>Min</i> =1
	<i>Max</i> =6
Antiguidade na Instituição	
1 a 3 anos	22%
4 a 6 anos	7%
7 a 9 anos	4,1%
10 a 12 anos	4,8%
13 a 15 anos	6,2%
16 ou mais	55,8%
Habilitações académicas	
Licenciatura	65,7%
Pós-graduação	11,6%
Mestrado	20,9%
Doutoramento	1,8%
Tipo de instituição	
Pública	100%
Durante a pandemia, tem trabalhado:	
Desde casa, em regime de teletrabalho	51,7%
No local de trabalho, como antes da pandemia	3,3%
Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	43,6%
Não tenho trabalhado	1,4%

4.Resultados

Neste capítulo apresentamos os resultados do estudo empírico. Tendo em vista dar resposta aos objetivos de investigação, começamos por proceder à descrição dos resultados relativos à testagem da validade e fidelidade dos instrumentos. Posteriormente, apresentamos os dados relativos aos testes de hipóteses, que inclui a relação entre o medo à pandemia Covid-19 nos professores portugueses e o burnout, moderado pelas variáveis compromisso e perceção de suporte organizacional.

4.1. Análises de Fiabilidade

Com o propósito de determinar os índices de consistência interna utilizou-se o Alpha de Cronbach que é um índice utilizado para medir a confiabilidade do tipo de consistência interna de uma escala, ou seja, para avaliar a magnitude em que os itens de um instrumento estão correlacionados (Cortina, 1993). Os valores utilizados para aceitabilidade estão descritos na tabela 2.

Tabela 2- Valores de Referência para Alpha de Cronbach

Valor do <i>Alpha de Cronbach</i>	>.90].90;.80[].80;.70[].70;.60[<.60
Fiabilidade	Excelente	Boa	Razoável	Fraca	Inaceitável

Quanto mais elevado for o valor desse coeficiente (aproximando-se de 1) melhor se correlacionam os itens do instrumento em estudo (DeVon et al, 2007). No que concerne à escala Medo à Pandemia Covid-19, obteve-se um alfa de Cronbach de .86 (Tabela 2). Relativamente ao questionário *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, composto por 10 itens e um alfa de Cronbach de .92. O questionário do Compromisso organizacional, composto por 15 itens tem um alfa de Cronbach de .81. Por último, o questionário de Perceção de Suporte organizacional, o qual esta composto por 8 itens obtivemos um alfa de Cronbach de .95. Com estes resultados, não foi necessário alterar a escala, retirando itens das mesmas.

4.2. Correlações entre as variáveis em estudo

Tabela 3- Análise de Correlações

	r Amostra								
	Media	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Idade	4.16	.83							
2. Antiguidade na Instituição	4.34	2.11	.557**						
3.Habilitações Literárias	1.59	.87	-.198**	-.181**					
4.Pandemia Covid-19	2.76	.71	.018	.013	.062				
5.Burnout	2.93	.84	-.006	.025	-.05	.529**			
6.Compromisso Organizacional	4.79	.90	-.037	-.051	.013	-.120**	-.380**		
7.Perceção de Suporte Organizacional	4.56	1.47	-.049	-.081*	.002	-.167**	-.335**	.726**	

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$. Género (0= Masculino; 1= Feminino); Idade (1= 19 a 24 anos; 6= 65 ou mais); Antiguidade na Instituição (1= 1 a 3 anos; 6= 16 ou mais); habilitações académicas (1= Licenciatura; 5= Pós-doutoramento)

Com a finalidade de calcular o grau de associação e a direção entre as variáveis, utilizou-se o estudo das correlações de Pearson. Este coeficiente foi utilizado, tendo em conta o proposto por Hair et al. (2005), para o cálculo da associação linear entre duas variáveis métricas, permitindo que se avalie a força de associação entre as mesmas, bem como a direção da relação estabelecida.

Com o intuito de compreender a correlação entre o Medo à Pandemia Covid-19 e o burnout, observa-se na tabela 3 que o coeficiente de correlação é igual $r=.53$, $p < .01$. Ao averiguar a relação entre a Covid-19 com as dimensões Compromisso e Perceção de Suporte Organizacional ($r= -.12$, $p < .01$) e ($r= -.16$, $p < .01$), respectivamente.

Relativamente às correlações entre o Burnout e as dimensões Compromisso ($r = -.38, p < .01$) e Perceção de Suporte Organizacional ($r = -.33, p < .01$) observa-se que existe uma associação negativa e significativa.

Ao averiguar a relação entre a dimensão Compromisso e a Perceção de Suporte Organizacional, nota-se que essas dimensões possuem uma associação positiva e significativa ($r = .72, p < .01$).

Quanto às variáveis descritivas consideradas nesta investigação, somente as habilitações académicas e a antiguidade na instituição foram encontradas como tendo uma relação significativa com as variáveis em estudo, nomeadamente, as habilitações académicas tem uma relação positiva e significativa com a Covid-19 ($r = .06, p < .01$) e uma relação negativa e significativa com o Burnout ($r = -.05, p < .01$) e com perceção de suporte organizacional ($r = -.08, p < .05$), enquanto a antiguidade na instituição tem uma relação negativa e significativa com o compromisso organizacional ($r = -.05, p < .05$) e com a perceção de suporte organizacional ($r = -.08, p < .05$).

4.3. Análise de variância das variáveis em estudo

Na presente investigação é importante analisar as diferenças existentes entre os níveis obtidos para cada uma das escalas, de acordo com as variáveis demográficas em estudo. Para a identificação das diferenças existentes realizou-se um teste de variância ANOVA, tendo como base as seguintes variáveis: género, idade, antiguidade na instituição, habilitações académicas e tipo de regime de trabalho durante a pandemia. Com a realização desta análise pretende-se identificar a existência de diferenças significativas entre os níveis das escalas medo da pandemia covid-19, burnout, compromisso organizacional e perceção de suporte organizacional entre subgrupos da amostra. As diferenças entre grupos são significativas quando $p \leq 0,05$ (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Relativamente às variáveis género, idade, antiguidade na instituição e habilitações académicas, não se encontraram diferenças significativas, no qual refere que a variável influi de igual forma entre grupos (ver tabela 4).

Tabela 4- Análises de Variância entre as variáveis de estudo

ANOVA				
	Pandemia Covid-19	Burnout	Compromisso Organizacional	PSO
	<i>p</i> (Sig.)	<i>p</i> (Sig.)	<i>p</i> (Sig.)	<i>p</i> (Sig.)
Idade	.061	.261	.793	.533
Género	.296	.383	.324	.191
Antiguidade na Instituição	.513	.104	.087	.078
Habilitações Académicas	.312	.231	.452	.614
Tipo de Regime de Trabalho	.003	<.001	<.001	.012

Nota: Perceção de Suporte Organizacional (PSO)

Em relação à variável tipo de regime de trabalho durante a pandemia, foram encontradas diferenças significativas entre os níveis das escalas medo da Covid-19, burnout, compromisso organizacional e perceção de suporte organizacional, o qual refere que a variável não influi de igual forma entre os grupos.

Neste sentido e com base nos resultados obtidos na tabela 5, a escala medo da pandemia covid-19 e o tipo de regime de trabalho demonstram diferenças significativas, sendo que o grupo dos participantes que responderam “Não tenho trabalhado”, com uma $M = 3.54$, manifestaram maiores índices de medo a pandemia covid-19.

Tabela 5- Resultado ANOVA (Tipo de regime de Trabalho e Pandemia Covid-19)

ANOVA	
TIPO DE REGIME DE TRABALHO	PANDEMIA COVID-19
Durante a pandemia, tem trabalhado:	Mean
No local de trabalho, como antes da pandemia	2.56

Desde casa, em regime de teletrabalho	2.56
Em regime, misto, entre teletrabalho e local de trabalho	2.78
Não tenho trabalhado	3.54

Em relação a variável burnout, se encontraram diferenças significativas (ver tabela 6) com o tipo de regime de trabalho no grupo dos participantes que responderam “Não tenho trabalhado”, com uma $M=3.66$, os quais manifestaram maiores índices de burnout.

Tabela 6- Resultado ANOVA (Tipo de regime de Trabalho e Burnout)

ANOVA	
TIPO DE REGIME DE TRABALHO	BURNOUT
Durante a pandemia, tem trabalhado:	Mean
No local de trabalho, como antes da pandemia	2.32
Desde casa, em regime de teletrabalho	3.05
Em regime, misto, entre teletrabalho e local de trabalho	2.80
Não tenho trabalhado	3.66

Com base na tabela 7, se encontraram diferenças significativas entre a variável compromisso organizacional e o tipo de regime de trabalho no grupo que reponderam “Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho” e “No local de trabalho, como antes da pandemia”, com os valores de $M=4.89$ e $M=5.37$ respetivamente, sendo que os participantes que trabalharam em regime misto e no local de trabalho indicam ter maiores índices de compromisso organizacional.

Tabela 7- Resultado ANOVA (Tipo de regime de trabalho e Compromisso Organizacional)

ANOVA	
TIPO DE REGIME DE TRABALHO	COMPROMISSO ORGANIZACIONAL
Durante a pandemia, tem trabalhado:	Mean
No local de trabalho, como antes da pandemia	5.37
Desde casa, em regime de teletrabalho	4.69
Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	4.89
Não tenho trabalhado	4.24

Por último, na tabela 8, podemos observar que se encontraram diferenças significativas entre a perceção de suporte organizacional e o tipo de regime de trabalho no grupo que responderam “Desde casa, em regime de teletrabalho”, “Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho” e “No local de trabalho, como antes da pandemia”, com os valores de $M=4.51$ e $M=4.61$ e $M=5.12$ respetivamente, indicando assim que os participantes que trabalharam em teletrabalho, em regime misto e no local de trabalho podem ter maiores índices de PSO.

Tabela 8- Resultados ANOVA (Tipo de regime de trabalho e PSO)

ANOVA	
TIPO DE REGIME DE TRABALHO	PERCEÇÃO DE SUPORTE ORGANIZACIONAL
Durante a pandemia, tem trabalhado:	Mean
No local de trabalho, como antes da pandemia	5.12
Desde casa, em regime de teletrabalho	4.51
Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	4.61
Não tenho trabalhado	3.36

4.4. Testes de hipóteses

Com o intuito de analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e inferir sobre os resultados das relações da variável independente (i.e., covid-19) na variável dependente (i.e., burnout) e as variáveis de moderação (i.e., compromisso e

perceção de suporte organizacional), procedeu-se à análise das regressões e das moderações.

Com base nos resultados obtidos, se pode afirmar que a relação entre a pandemia Covid-19 e o Burnout é significativa ($\beta = .62$ $p < .01$). Desta forma, a hipótese H1 foi suportada, estabelecendo assim que o medo à pandemia é um preditor do burnout (ver tabela 5).

Tabela 9- Relação entre a pandemia Covid-19 e Burnout

Modelo	β	R	R ²	Desvio Padrão	Sig
1	.623	.529	0,280	0,717	0,000

a.Preditora: (Constante) Pandemia Covid-19

b.Variable Dependente: Burnout

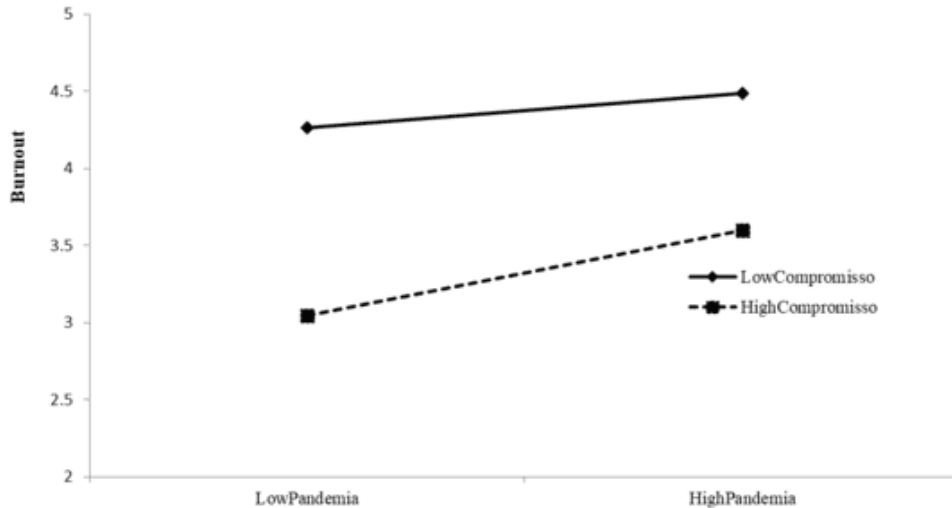
De acordo com os resultados (ver tabela 6), a relação entre a Pandemia e o Burnout moderado pela variável Compromisso Organizacional foi observada como sendo significativa ($\beta = .08$; $p < .05$). Desta forma, a hipótese H2 foi suportada, estabelecendo assim que há um efeito de moderação com a variável compromisso organizacional, o que pode ser interpretado que quanto maior ou menor seja o compromisso organizacional, maior ou menor será o impacto da pandemia no burnout dos professores (ver figura 2).

Tabela 10- Moderação entre as Variáveis em Estudo

	Compromisso Organizacional			
	β	DP	T	p
Pandemia Covid-19	.19	.17	1.15	.249
Compromisso Organizacional	-.52	.10	-5.21	.000
Pandemia Covid-19 x CO	.08	.03	2.35	.019
R ²	.39			

Nota. CO Compromisso Organizacional

Figura 2- Moderação da Pandemia, Burnout e Compromisso Organizacional



De acordo com a figura 2, se pode observar os indivíduos com baixo compromisso tem altos índices de burnout. Adicionalmente, que quanto maior o compromisso organizacional, menor é o burnout. O gráfico acima apresentado foi realizado com base em Dawson, J. (2014).

Ao contrário do esperado, a relação entre a Pandemia e o Burnout moderado pela variável Percepção de Suporte Organizacional não é significativa ($\beta = .03$; $p > 0.05$). Desta forma, a hipótese H3 não foi suportada (ver tabela 7).

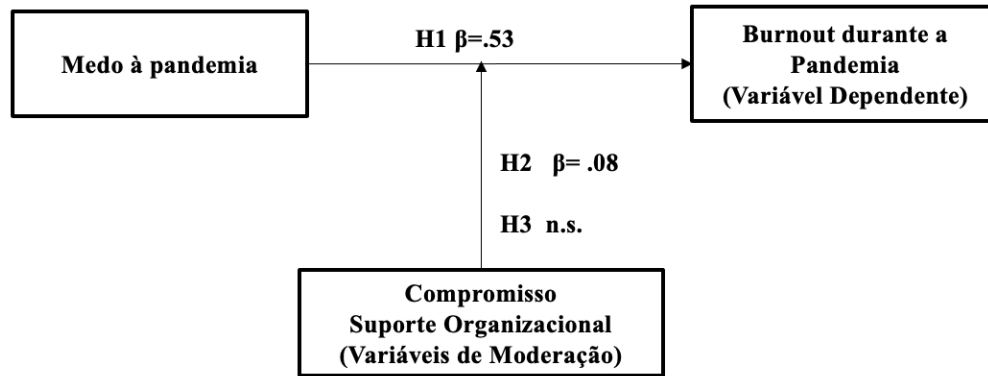
Tabela 11- Moderação entre as Variáveis em Estudo

Percepção de Suporte Organizacional				
	β	DP	<i>T</i>	<i>p</i>
Pandemia Covid-19	.46	.10	4.44	.000
Percepção de Suporte Organizacional	-.22	.06	-3.41	.0007
Pandemia Covid-19 x POS	.03	.02	1.18	.24
R^2	.34			

Nota. POS Percepção de Suporte Organizacional

De acordo com a figura 3, a hipótese 1 ($\beta = .53$) e a hipótese 2 ($\beta = .08$) foram suportadas.

Figura 3- Modelo de Moderação



5. Discussão

O presente estudo teve como objetivos principais analisar a relação entre o medo à pandemia covid-19 e o burnout dos professores do ensino primário e secundário de instituições públicas durante o período de pandemia, moderada pelas variáveis compromisso e percepção de suporte organizacional. Em relação à primeira hipótese, confirmou-se que existe uma relação entre o impacto da pandemia e o burnout, pelo que se pode confirmar que a maior percepção do medo da covid-19 incrementa assim o burnout nos professores, desta forma, com base nos pressupostos teóricos, existem fatores que influenciam o desenvolvimento da síndrome de burnout. Ainda assim, os valores médios de burnout do presente estudo indicam que 24% dos professores apresentam índices de burnout (responderam acima de 3.5 na escala). No passado, diversos autores também manifestaram que aproximadamente 30% dos professores portugueses apresentavam risco de padecer da síndrome do burnout (Mota-Cardoso et al., 2000; Marques Pinto 2000; Marques Pinto et al., 2003,2005;Pinto et al., 2005). O facto de no presente estudo e no contexto da pandemia o valor médio de burnout ser próximo ao de estudos anteriores permite uma reflexão sobre até que ponto será a pandemia a causar o burnout ou se este não será já um “sintoma crónico”, independente do contexto pandémico.

Também é importante ressaltar que a diferença observada quanto ao regime de trabalho durante a pandemia com as variáveis de estudo (pandemia covid-19, burnout, compromisso e percepção de suporte organizacional), tem que ver diretamente com o ambiente de trabalho do indivíduo, ou seja, os profissionais que se encontraram a trabalhar em regime de teletrabalho podem sentir menos medo a pandemia covid-19 pelo facto de não estar em contacto físico com os alunos e colegas, diminuindo assim a possibilidade de ser infetado. Os colaboradores também podem sentir maior percepção de suporte organizacional pelo facto de ter a possibilidade de trabalhar desde casa, este contexto também pode influir positivamente para diminuir o índice de burnout assim como potenciar o compromisso dos mesmos.

De acordo com a segunda hipótese e com base nos resultados obtidos, a mesma foi confirmada, demonstrando que existe uma relação significativa entre a pandemia covid-19 e o burnout moderado pela variável compromisso organizacional, o que significa que quando o compromisso organizacional é maior, menor será o impacto da pandemia no burnout. Segundo os estudos dos autores Kalliath et al; (1998); Eryeşil (2016); Sarisik et al; (2019) e Salgado e Gil-Monte (2010) e em concordância com os resultados desta investigação, o compromisso organizacional atua como um moderador perante a presença de fatores de estresse no trabalho, permitindo prevenir o burnout.

Em relação ao antes mencionado e de acordo com os pressupostos teóricos, o compromisso organizacional pode influenciar na diminuição da síndrome do burnout, devido a que os colaboradores podem ter compromisso organizacional por uma ligação afetiva com a organização, ou a uma percepção dos custos relacionados (por parte do colaborador) com o abandono da organização, assim como o sentimento de sentir-se responsável de manter-se na organização (Meyer & Allen, 1991).

De acordo com a variável antiguidade na instituição, se pode dizer que esta influi significativamente com o compromisso organizacional e com a perceção de suporte organizacional, sendo que os profissionais com mais anos na organização podem sentir-se com maior compromisso e com maior perceção de suporte organizacional pelo facto de ter uma ligação tanto profissional como emocional com a mesma.

A terceira e última hipótese, refere que a relação entre o medo a Pandemia e o Burnout moderado pela variável Perceção de Suporte Organizacional não é significativa, pelo que não foi suportada. Isto significa que a perceção de suporte organizacional não é uma variável moderadora com relação a pandemia covid-19 e o burnout. Os resultados desta investigação estão em linha com o estudo dos autores Xu, Z. e Yang, F. (2021) que concluíram que a variável perceção de suporte organizacional não é moderador do burnout nos professores.

A perceção do suporte organizacional tem impacto no colaborador em relação às condições da organização, como os instrumentos de trabalho, as comunicações e relacionamento com chefes e colegas, isto reflete com que o colaborador tenha um bom desenvolvimento dentro do ambiente laboral (Queiroga et al., 2015). Desta maneira se pode argumentar que níveis de perceção de suporte organizacional aumentam de acordo com os aspetos antes mencionados, categorizando assim esta variável como uma perceção da organização global, por esse motivo não influi sob a variável burnout devido a que é um fenómeno complexo e multidimensional, resultante da interação entre os aspetos individuais e o ambiente de trabalho (Carlotto, 2002).

5.2. Limitações da Investigação e Investigação Futura

Apesar dos vários contributos desta investigação para a literatura e das implicações práticas que podem ser retiradas com este estudo, existem algumas limitações

que se poderão tentar contornar em estudos futuros. Nos tópicos que se seguem estes aspetos serão referidos.

Como limitações encontradas neste estudo, podemos começar pelo fato de que existem poucas investigações que estudem os pressupostos abordados nesta dissertação, por isso é pertinente realizar reaplicações deste estudo para assim confirmar as diferenças e relações encontradas nas variáveis, já que o contexto educacional é específico. Uma segunda limitação está relacionada com o facto do questionário utilizado medir o burnout como consequência do medo à pandemia, não sendo possível refletir sobre se os resultados seriam semelhantes sem ser mencionado o receio ao covid-19.

Uma proposta para as investigações futuras corresponderia à análise das variáveis estudadas neste estudo, relacionando-as com outras variáveis pertinentes como por exemplo o engagement e a ansiedade. Também pode ser interessante avaliar o burnout dos professores em diferentes níveis de ensino, para assim estudar se existem diferenças significativas. Adicionalmente é importante ressaltar que futuras investigações poderiam ser realizadas após a pandemia covid-19 para que possam ser claros os efeitos da pandemia.

5.3. Implicações

Como recomendações, é importante destacar que os resultados desta investigação trazem relevantes contribuições para a área de recursos humanos. Espera-se que este estudo contribua para o estímulo na realização de mais investigações nesta área, principalmente noutro tipo de profissões. Sugere-se que tanto as organizações como os profissionais de saúde mental desenvolvam programas de prevenção para o burnout que permitam modificar as realidades contextuais/organizacionais onde os profissionais se inserem, de forma a melhorar a sua saúde física e mental. Também se espera que este estudo contribua para alertar sob a necessidade de intervir junto dos professores do ensino

básico e secundário, no sentido de prevenir as consequências negativas do burnout no contexto da pandemia para assim melhorar o seu bem-estar.

Podem ser implementadas diversas estratégias que funcionam de forma eficiente para enfrentar o burnout em professores. As que apresentam melhores resultados são o desligamento mental e o *coping* respetivamente. Uma possível estratégia para lidar com o incremento dos níveis de burnout em docentes após a pandemia é criar workshops nas escolas que ensinem aos professores estratégias para lidar com os problemas de maneira a isolar os aspetos não relevantes do mesmo e assim conseguir separar em uma ação direta aos estressores que possam influir no incremento do burnout (Mazon et al., 2008).

5.4. Conclusão

Com base nos resultados desta investigação podem-se retirar várias conclusões principais. Em primeiro lugar, conclui-se que há uma relação positiva entre o medo da pandemia covid-19 e o burnout dos professores de ensino básico e secundário em Portugal, pelo que se pode confirmar que a maior perceção do medo da covid-19 incrementa assim o burnout nos professores. Em segundo lugar, conclui-se que a relação entre a Pandemia e o Burnout é moderado pela variável Compromisso Organizacional, sendo que altos níveis de compromisso organizacional influenciam de maneira significativa o burnout gerado pelo contexto da pandemia. Por fim, conclui-se que a perceção de suporte organizacional não é moderador da relação entre a Pandemia e o Burnout.

6. Referências

- Ali, N. & Kakakhel, S.J. (2013). Relationship between occupational stress and organizational commitment (empirical evidence from pharmaceuticals industry). *Journal of Managerial Sciences*, 7(2), 292-298.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*.
- Asgari, M. H., & Dadashi, M. A. (2011). Determining the relationship between quality of work life (QWL) and organizational commitment of Melli Bank staff in west domain of Mazandaran in 2009-2010. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(8), 682- 687
- Candeias, A. A., Calisto, I., Borrvalho, L., & Portelada, A. (2017). Estudo comparativo sobre burnout em professores de ensino regular e educação especial. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 03, 59-62. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.03.2771>
- Carlotto, M.S. (2002). A Síndrome de Burnout e o Trabalho Docente. *Revista de Psicologia em Estudo*, 7(1), 21-29.
- Carochinho, J. A., Neves, J. G., & Jesuíno, J. C. (1998). Organizational Commitment—O conceito e sua medida: Adaptação e validação do Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para a cultura organizacional portuguesa. *Psicologia: teoria, investigação e prática*, 3, 269-284.

- Celep, C. (2014). Organizational devotion in educational organizations]. *Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık*.
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85.
- Cohen, A. (2007). Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future. *Bremen: Universität Bremen*. Retrieved from http://itb.uni-bremen.de/fileadmin/Download/publikationen/forschungsberichte/fb_26_07.pdf
- Coladarci. (1992). Teachers' sense of efficacy and commitment to teaching. *The Journal of experimental education*, 60(4), 323-337.
- Çöllü, F. E. & Summak, M. E. (2010) Effect of organizational communication on organizational commitment: A study on financial consultants in Konya, *Journal of Selçuk University Social Sciences Vocational School*.
- Conway. N. & Briner, R. B. (2005). Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research. *New York: Oxford University Press*.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98.
- Costa, L.S.T., Gil-Monte, P.R., Possobon, R.F. & Ambrosano, G. M. B. (2012). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma Amostra de Professores Universitários Brasileiros. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26(4), 636-642
- Coutinho, C. P. (2020). Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática. Coimbra: Edições Almedina, S.A.

- Crawford, E., LePine, J., & Rich, B. (2010). Linking job demands to employee engagement and burnout: A theoretic extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of business and psychology*, 29(1), 1-19.
- De Oliveira, P. R., Tristão, R. M., & Neiva, E. R. (2006). Burnout e suporte organizacional em profissionais de UTI-Neonatal. *Edu Pro: C e T [periódico na internet]*.
- DeVon, H. A., Block, M. E., Moyle-Wright, P., Ernst, D. M., Hayden, S. J., Lazzara, D. J., & Kostas-Polston, E. (2007). A psychometric toolbox for testing validity and reliability. *Journal of Nursing scholarship*, 39(2), 155-164.
- Dou, D., Devos, G. & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

- El Akremi, A., Guerrero, S. & Neveu, J.P. (2013). Comportamento organizacional: Justiça organizacional, expectativas de carreira e esgotamento profissional. (1^o edição). Lisboa: Instituto Piaget.
- Ellemers, N., de Gilder, D., & Van Den Heuvel, H. (1998). Career-oriented versus team-oriented commitment and behavior at work. *Journal of applied psychology*, 83(5), 717.
- Eryeşil, K. (2016). The Relationship between Organizational Commitment and Burnout Level of Academicians: An Example of State University.
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide, 36-37.
- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M., & Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e gestão*, 4(1), 165-179.
- Gil-Monte, P.R., Carretero, N. & Roldón, M.D. (2005). Alguns Processos Psicossociais sobre El Síndrome de Quemarse Por El Trabajo (Burnout) En Professionals de 48 Enfermería. *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional da Universidad de Valencia*, 11(3), 281-290.
- Gomes, F. F. E. (2017). *Perceção do suporte organizacional e burnout: ser bombeiro ou ser bancário* (Doctoral dissertation).
- Guglielmi, R. S., & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of educational research*, 68(1), 61-99
- Hair, F. J., Black C. W., Badin, N. J., Anderson, E. R., Tatham, R. L. (2005). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey, Pearson Education Inc.

- Hakkak, M., & Ghodsi, M. (2013). Investigating the relation between job satisfaction, perceived organizational support and organizational commitment. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 2(6), 513–520.
<http://hdl.handle.net/10400.12/1090>
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142–159. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142>
- Jayaratne, S., Himle, D., & Chess, W. A. (1988). Dealing with work stress and strain: Is the perception of support more important than its use? *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24, 191-202.
- Jesuino, J. C. (Ed.) (1995). *A Comunidade Científica Portuguesa nos finais do século XX. Oeiras: Celta.*
- Jonsson, T., & Jeppe Jeppesen, H. (2012). A closer look into the employee influence: Organizational commitment relation- ship by distinguishing between commitment forms and influence sources. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/01425451311279384>
- Kalliath, T. J., O'driscoll, M. P., & Gillespie, D. F. (1998). The relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & Stress*, 12(2), 179-185.
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals, *European Journal of Information Systems*, 6:2, 86-96, DOI: [10.1057/palgrave.ejis.3000259](https://doi.org/10.1057/palgrave.ejis.3000259)

- Leka, S., Griffiths, A., Cox, T., & World Health Organization. (2003). Work organization and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives. *World Health Organization*.
- Magano, J., Vidal, D. G., Dinis, M. A. P., & Leite, Â. (2021). Validation and psychometric properties of the Portuguese version of the Coronavirus Anxiety Scale (CAS) and Fear of COVID-19 Scale (FCV-19S) and associations with travel, tourism and hospitality. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 427.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, 4(1), 65-90.
- Maroco, J., & Tecedor, M. (2009). Inventário de Burnout de Maslach para Estudantes Portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 10(2), 227- 235
- Marques-Pinto, A. (2000). Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores. *Dissertação de Doutoramento em Psicologia*. Lisboa: F.P.C.E.U.L
- Marques-Pinto, A., Lima, M.L., & Silva, A.L. (2003). Stress profissional em professores portugueses: incidência, preditores e reacção de burnout. *Psychologica*, 33, 181-194. Marques-Pinto, A., Lima, M.L., & Silva, A.L. (2005). Fuentes de estres, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 125-143.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. Manual (3a ed.). *Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press*.

Massachusetts Institute of Technology. (2020, March 31). *Managing Stress and Emotions*

When Working Remotely. MIT Sloan Management Review.

<https://sloanreview.mit.edu/article/managing-stress-and-emotions-when-working-remotely/>

Mayer, R. C., & Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment.

Academy of Management journal, 35(3), 671-684

Mazon, Vania, Carlotto, Mary Sandra, & Câmara, Sheila. (2008). Síndrome de Burnout

e estratégias de enfrentamento em professores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 60(1), 55-66. Recuperado em 26 de setembro de 2021,

de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672008000100006&lng=pt&tlng=pt.

McCoach, D. B., Gable, R. K., & Madura, J. P. (2013). Review of the steps for designing an instrument. In *Instrument development in the affective domain* (pp. 277–284).

New York: Springer.

Menezes, P. D. Z. R. S. D. (2016). A síndrome de burnout: uma meta-análise sobre a síndrome em professores portugueses (Doctoral dissertation).

Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. R. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de

quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y educación). *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 161-

174.

Mercado-Salgado, P., & Gil-Monte, P. R. (2010). Influencia del compromiso organizacional en la relación entre conflictos interpersonales y el síndrome de

quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de servicios (salud y

- educación). *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 20(38), 161-174.
- Meyer, J. P. (2009). Commitment in a changing world of work. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations: Accumulated*
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van den Berghe, C. (2004). Employee Commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Mintzberg, H. (1988). The professional bureaucracy. In J. B. Quinn, H. Mintzberg, & R. M. James (Eds.), *The strategy process: Concepts, contexts and cases* (pp. 638-649). *Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall*.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management: Inside our strange world of organizations*. *New York: Free Press*.
- Mota-Cardoso, R., Araújo, A. Carreira Ramos, R., Gonçalves, G., & Ramos, M. (2000). *O Stress nos Professores Portugueses – Estudo IPSSO 2000*. *Porto: Porto Editora*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224 -247.
- Rouss
- Neves, V. F., Oliveira, Áurea de F., & Alves, P. C. (2014). Síndrome de Burnout: Impacto da Satisfação no Trabalho e da Percepção de Suporte

Organizacional. *Psico*, 45(1), 45-54. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.1.12520>

- Permarupan, P. Y., Al-Mamun, A., & Saufi, R. A. (2013). Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268.
- Pinto, A. M., Lima, M. L., & da Silva, A. L. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 125-143.
- Queiroga, F., Brandão, H. P., & Borges-Andrade, J. E. (2015). Escala de percepção de suporte organizacional–versão reduzida. *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artmed.
- Rego, A. (2000). Justiça organizacional – na senda de uma nova vaga? In S. B. Rodrigues, & M. P. Cunha (Orgs.), *Novas perspectivas na administração de empresas: Uma colectânea luso-brasileira* (pp. 251- -283). São Paulo: Iglu Editora.
- Rego, A. (2003). Comprometimento organizacional e ausência psicológica: Afinal quantas dimensões? *Revista de Administração de Empresas*, 43 (4), 25-35.
- Reisa, S., Gomes, A.R., & Simões, C. (2018). Stress e burnout em professores: Importância dos processos de avaliação cognitiva. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 19(2), 208-221. doi: <http://dx.doi.org/10.15309/18psd190204>.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714. DOI: 10.1037//0021- 9010.87.4.698
- Rosa, L. R. V. M. N. (2020). Expectativas e burnout dos alunos do primeiro ano do Ensino Superior em contexto de pandemia: análise no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG) (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão).

- Rousseau, D. M., & McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274
- Santos, A., Teixeira, A., & Queirós, C. (2018). Burnout e stress em professores: um estudo comparativo 2013-2017.
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da Escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223.
- Santos, R. D. C. T., Corrêa, J. S., Santos, L. A., Estivaleta, V. D. F. B., Costa, V. M. F., & Lopes, L. F. D. (2019). Comprometimento Organizacional: Um estudo com Docentes de uma Instituição Federal de Ensino. *Caderno de Administração*, 27(2), 44-59.
- Santos, T. N. C. D. (2015). *Burnout e Comprometimento Organizacional em Professores Universitários* (Doctoral dissertation, [sn]).
- Sarisik, M., Bogan, E., Zengin, B., & Dedeoglu, B. B. (2019). The impact of burnout on organizational commitment: A study of public sector employees in Turkey. *Journal of Global Business Insights*, 4(2), 106-118.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schmidt, K.-H. (2007). Organizational commitment: A further moderator in the relationship between work stress and strain? *International Journal of Stress Management*, 14(1), 26–40. doi:10.1037/1072-5245.14.1.26

- Sii Ling Mee Ling & Ibrahim. (2013). Transformational Leadership and Teacher Commitment in Secondary Schools of Sarawak. *International Journal of Independent Research and Studies – IJIRS* ISSN: 2226-4817; EISSN: 2304-6953, 2(2), 51-65.
- Silva, S. M. F., & Oliveira, Á. D. F. (2019). Burnout em professores universitários do ensino particular. *Psicologia Escolar e Educacional*, 23.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr, S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, 2, 317-348.
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bemestar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24 (2), 201-209.
- Society Human Resources Management. (2020). *Impact of the pandemic on mental health* (p. 3). Retrieved from www.shrm.org/hr-today
- Sokal, L. J., Eblie Trudel, L. G., & Babb, J. C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic.
- STADA. (2021, June). *Health Report 2021* (No. 1). STADA Arzneimittel AG. <https://www.stada.com/media/health-report/stada-health-report-2021>
- Stazyk, E. C., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2011). Understanding affective organizational commitment: The importance of institutional context. *The American Review of Public Administration*, 41(6), 603-624
- Tsoumbris, P., & Xenikou, A. (2010). Commitment profiles: The configural effect of the forms and foci of commitment on work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 401–411.

- Virgolino, A., Coelho, A. & Ribeiro, N. (2017). The Impact of Perceived Organizational Justice, Psychological Contract, and the Burnout on Employee Performance: The Moderating Role of Organizational Support, in the Portuguese Context. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(1), 241-263.
- Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching. In R. Vanderbergue & M. A. Huberman (Eds.), *Understanding and preventing teacher Burnout: A source book of international practice and research* (pp.115-138). *Cambridge: Cambridge University Press*.
- Wu, Z.; Mcgoogan, J. M. Characteristics of and Important Lessons from the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Outbreak in China. *JAMA*, v. 32313, p. 1239- 1242, fev. 2020.
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 40(1), 402-413.

7. Anexos

7.1. Questionário

Ao responder a este questionário estará a ajudar-me a desenvolver a minha Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

Com esse objectivo, estou a desenvolver um estudo sobre a relação da pandemia com o burnout nos professores.

A recolha de dados está a ser feita através deste questionário, que se destina a ser respondido apenas por professores.

A sua participação é totalmente voluntária. Todos os dados serão tratados de forma integrada, assegurando a confidencialidade e anonimato das suas respostas.

Peço que responda a todas as questões de forma mais honesta e precisa possível. O tempo necessário à resposta é de, cerca de 5 a 8 minutos.

Em caso de dúvida ou comentário acerca deste estudo, não hesite em contactar-me para o email: alecristi1305@gmail.com

Grata pela sua disponibilidade e atenção.

Dados Sociodemográficos

1.	Género	Masculino <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/>
2.	Idade	19 a 24 anos <input type="checkbox"/> 25 a 34 anos <input type="checkbox"/> 35 a 44 anos <input type="checkbox"/> 45 a 54 anos <input type="checkbox"/> 55 a 64 anos <input type="checkbox"/> 65 ou mais <input type="checkbox"/>
3.	Antiguidade na Instituição	1 a 3 anos <input type="checkbox"/> 4 a 6 anos <input type="checkbox"/> 7 a 9 anos <input type="checkbox"/> 10 a 12 anos <input type="checkbox"/> 13 a 15 anos <input type="checkbox"/> 16 ou mais <input type="checkbox"/>
4.	Tipo de Instituição	Privada <input type="checkbox"/> Pública <input type="checkbox"/>
5.	Habilitações Literárias	Licenciatura <input type="checkbox"/> Pós-graduação <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutoramento <input type="checkbox"/> Pós-doutoramento <input type="checkbox"/>
6.	Durante a pandemia, tem trabalhado:	Desde casa, em regime de teletrabalho <input type="checkbox"/> No local de trabalho, como antes da pandemia <input type="checkbox"/> Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho <input type="checkbox"/> Não tenho trabalhado <input type="checkbox"/>

- Escala *Fear of Coronavirus-19 Scale* desenvolvida por McCoach et al. (2013)

		Concordo Completamente				
		Concordo				
		Nem concordo nem discordo			Discordo	
		Discordo Completamente				
		1	2	3	4	5
1.	Tenho muito medo do coronavírus.	1	2	3	4	5
2.	Pensar na Pandemia do coronavírus faz-me sentir desconfortável.	1	2	3	4	5
3.	As minhas mãos ficam húmidas ou trémulas quando penso na pandemia do coronavírus.	1	2	3	4	5
4.	Tenho medo de perder a vida por causa do coronavírus	1	2	3	4	5
5.	Quando vejo notícias e histórias sobre o coronavírus nos medias, fico nervoso(a) ou ansioso(a).	1	2	3	4	5
6.	Não consigo dormir porque estou preocupado(a) com a possibilidade de ser contagiado pelo coronavírus.	1	2	3	4	5
7.	O meu coração dispara ou palpita quando penso que posso ser contagiado pelo coronavírus.	1	2	3	4	5
8.	Tenho medo que as aulas online tenham um impacto negativo na minha carreira docente.	1	2	3	4	5
9.	Tenho dúvidas quanto à eficácia do processo de Ensino online.	1	2	3	4	5
10.	O nervosismo ou ansiedade causados pelas notícias sobre a pandemia influenciam a minha concentração nas aulas.	1	2	3	4	5

- **Burnout Measure (BM) definida pelo autor Malach-Pines (2005)**

		<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 15px; margin: 0 auto; background-color: #cccccc;">Concordo Completamente</div> <div style="border: 1px solid black; width: 80px; height: 15px; margin: 0 auto; background-color: #cccccc;">Concordo</div> <div style="border: 1px solid black; width: 60px; height: 15px; margin: 0 auto; background-color: #cccccc;">Nem discordo nem concordo</div> <div style="border: 1px solid black; width: 40px; height: 15px; margin: 0 auto; background-color: #cccccc;">Discordo</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 15px; margin: 0 auto; background-color: #cccccc;">Discordo Completamente</div> </div>				
		1	2	3	4	5
1.	Desde a pandemia, sinto-me emocionalmente esgotado(a) pelo o meu trabalho.	1	2	3	4	5
2.	Com a pandemia, sinto-me desgastado(a) no fim do dia de trabalho.	1	2	3	4	5
3.	Com a pandemia, sinto-me fatigado(a) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	1	2	3	4	5
4.	Desde a pandemia, trabalhar durante todo o dia de hoje é realmente uma pressão para mim.	1	2	3	4	5
5.	Com a pandemia, sinto-me esgotado(a) pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
6.	Com a pandemia, perdi interesse pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
7.	Desde a pandemia, perdi entusiasmo pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
8.	Com a pandemia, quando estou a trabalhar, não gosto que me incomodem com outras coisas.	1	2	3	4	5
9.	Com a pandemia, tornei-me mais reticente em relação à utilidade do meu trabalho.	1	2	3	4	5
10.	Com a pandemia, duvido do valor e utilidade do meu trabalho.	1	2	3	4	5

- Escala *Organizational Commitment Questionnaire* proposto por Mowday, Steers e Porter (1979) adaptada à população portuguesa de Carochinho, Neves e Jesuíno (1998).

		<div style="text-align: right;"> Concordo totalmente Concordo moderadamente Concordo ligeiramente Não concordo, nem discordo Discordo ligeiramente Discordo moderadamente Discordo Totalmente </div>						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Estou disposto(a) a esforçar-me mais do que o normal para ajudar esta organização a ser bem sucedida.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Quando falo com os meus amigos, refiro-me a esta organização como um bom local para se trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Sinto muito pouca lealdade para com esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Quase que aceitaria qualquer cargo para continuar a pertencer a esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Acho que os meus valores e os valores desta organização são similares.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Sinto orgulho em dizer aos outros que faço parte desta organização.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Sentir-me-ia bem a trabalhar noutra organização diferente, desde que o trabalho fosse similar.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Esta organização estimula-me, fazendo com que eu obtenha bons desempenhos.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Na presente circunstância, bastariam pequenas mudanças, para que abandonasse esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Estou extremamente contente por ter escolhido esta organização para trabalhar e não outras organizações pelas quais poderia ter optado.	1	2	3	4	5	6	7

11.	Não há muito a ganhar pelo facto de se ter aderido a esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Frequentemente encontro muitas dificuldades em concordar com as políticas desta organização em matérias importantes relativas aos seus empregados.	1	2	3	4	5	6	7
13.	Preocupo-me seriamente com o destino desta organização.	1	2	3	4	5	6	7
14.	Para mim, esta é a melhor das organizações para se trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
15.	Ter decidido trabalhar nesta organização foi, definitivamente, um erro da minha parte.	1	2	3	4	5	6	7

- **Escala de Perceção de Suporte Organizacional utilizada foi a desenvolvida pelos autores Eisenberg, Huntington, Hutchison e Sowa (1986).**

		<div style="text-align: right;"> <p>Concordo totalmente</p> <p>Concordo bastante</p> <p>Concordo moderadamente</p> <p>Não concordo nem</p> <p>Discordo um pouco</p> <p>Discordo bastante</p> <p>Discordo Totalmente</p> </div>						
1.	A organização/instituição valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.	1	2	3	4	5	6	7
2.	A organização/instituição não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	1	2	3	4	5	6	7
3.	A organização/instituição ignora os meus protestos.	1	2	3	4	5	6	7
4.	A organização/instituição preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização/instituição não iria aperceber-se.	1	2	3	4	5	6	7

6.	A organização/instituição preocupa-se com a minha satisfação profissional.	1	2	3	4	5	6	7
7.	A organização/instituição demonstra muito pouca preocupação por mim.	1	2	3	4	5	6	7
8.	A organização/instituição preza a minha realização profissional.	1	2	3	4	5	6	7

Muito obrigada pela sua colaboração!

7.2. Resultados SPSS

7.2.1. Variáveis Descritivas

7.2.1.1 Género

Género

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	583	80,2	80,2	80,2
	Masculino	144	19,8	19,8	100,0
	Total	727	100,0	100,0	

7.2.1.2 Idade

Idade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	19 a 24 anos	2	,3	,3	,3
	25 a 34 anos	11	1,5	1,5	1,8
	35 a 44 anos	148	20,4	20,4	22,1
	45 a 54 anos	290	39,9	39,9	62,0
	55 a 64 anos	263	36,2	36,2	98,2
	65 ou mais	13	1,8	1,8	100,0
	Total	727	100,0	100,0	

7.2.1.3 Antiguidade na Instituição

Antiguidade na Instituição

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1 a 3 anos	160	22,0	22,0	22,0
	4 a 6	51	7,0	7,0	29,0
	7 a 9	30	4,1	4,1	33,1
	10 a 12	35	4,8	4,8	38,0
	13 a 15	45	6,2	6,2	44,2
	16 ou mais	406	55,8	55,8	100,0
	Total	727	100,0	100,0	

7.2.1.4 Tipo de Instituição

Tipo de Instituição

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Pública	717	98,6	98,6	98,6
	Privada	10	1,4	1,4	100,0
	Total	727	100,0	100,0	

7.2.1.5 Habilitações Literárias

Habilitações Literárias

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Licenciatura	478	65,7	65,7	65,7
	Pós-graduação	84	11,6	11,6	77,3
	Mestrado	152	20,9	20,9	98,2
	Doutoramento	13	1,8	1,8	100,0
	Total	727	100,0	100,0	

7.2.1.6 Durante a pandemia, tem trabalho

Durante a pandemia, tem trabalhado:

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Desde casa, em regime de teletrabalho	376	51,7	51,7	51,7
	No local de trabalho, como antes da pandemia	24	3,3	3,3	55,0
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317	43,6	43,6	98,6
	Não tenho trabalhado	10	1,4	1,4	100,0
	Total	727	100,0	100,0	

7.2.2. Correlações

		Correlações							
		Gênero	Idade	Antiguidade na Instituição	Habilitações Literárias	Pandemia_Index	Burnout_Index	Compromisso_Index	Suporte_Index
Gênero	Correlação de Pearson	1	,098**	-,002	,021	-,039	-,032	-,037	-,049
	Sig. (2 extremidades)		,008	,947	,565	,296	,383	,324	,191
	N	727	727	727	727	727	727	723	727
Idade	Correlação de Pearson	,098**	1	,557**	-,198**	,018	-,006	-,037	-,049
	Sig. (2 extremidades)	,008		<,001	<,001	,629	,866	,326	,187
	N	727	727	727	727	727	727	723	727
Antiguidade na Instituição	Correlação de Pearson	-,002	,557**	1	-,181**	,013	,025	-,051	-,081*
	Sig. (2 extremidades)	,947	<,001		<,001	,717	,499	,171	,028
	N	727	727	727	727	727	727	723	727
Habilitações Literárias	Correlação de Pearson	,021	-,198**	-,181**	1	-,062	-,050	,013	,002
	Sig. (2 extremidades)	,565	<,001	<,001		,096	,176	,718	,967
	N	727	727	727	727	727	727	723	727
Pandemia_Index	Correlação de Pearson	-,039	,018	,013	-,062	1	,529**	-,120**	-,167**
	Sig. (2 extremidades)	,296	,629	,717	,096		<,001	,001	<,001
	N	727	727	727	727	727	727	723	727
Burnout_Index	Correlação de Pearson	-,032	-,006	,025	-,050	,529**	1	-,380**	-,335**
	Sig. (2 extremidades)	,383	,866	,499	,176	<,001		<,001	<,001
	N	727	727	727	727	727	727	723	727
Compromisso_Index	Correlação de Pearson	-,037	-,037	-,051	,013	-,120**	-,380**	1	,726**
	Sig. (2 extremidades)	,324	,326	,171	,718	,001	<,001		<,001
	N	723	723	723	723	723	723	723	723
Suporte_Index	Correlação de Pearson	-,049	-,049	-,081*	,002	-,167**	-,335**	,726**	1
	Sig. (2 extremidades)	,191	,187	,028	,967	<,001	<,001	<,001	
	N	727	727	727	727	727	727	723	727

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

7.2.3. Análise de Variância (ANOVA)

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pandemia_Index	Between Groups	.563	1	.563	1.094	.296
	Within Groups	372.907	725	.514		
	Total	373.470	726			
Burnout_Index	Between Groups	.545	1	.545	.763	.383
	Within Groups	517.859	725	.714		
	Total	518.404	726			
Compromisso_Index	Between Groups	.807	1	.807	.975	.324
	Within Groups	596.774	721	.828		
	Total	597.581	722			
Suporte_Index	Between Groups	3.741	1	3.741	1.716	.191
	Within Groups	1580.535	725	2.180		
	Total	1584.276	726			

7.2.3.1. Anova da variável Gênero

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pandemia_Index	Between Groups	5.422	5	1.084	2.124	.061
	Within Groups	368.049	721	.510		
	Total	373.470	726			
Burnout_Index	Between Groups	4.639	5	.928	1.302	.261
	Within Groups	513.765	721	.713		
	Total	518.404	726			
Compromisso_Index	Between Groups	1.985	5	.397	.478	.793
	Within Groups	595.596	717	.831		
	Total	597.581	722			
Suporte_Index	Between Groups	9.004	5	1.801	.824	.533
	Within Groups	1575.273	721	2.185		
	Total	1584.276	726			

7.2.3.2. Anova da variável Idade

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pandemia_Index	Between Groups	2.195	5	.439	.852	.513
	Within Groups	371.276	721	.515		
	Total	373.470	726			
Burnout_Index	Between Groups	6.501	5	1.300	1.831	.104
	Within Groups	511.903	721	.710		
	Total	518.404	726			
Compromisso_Index	Between Groups	7.947	5	1.589	1.933	.087
	Within Groups	589.634	717	.822		
	Total	597.581	722			
Suporte_Index	Between Groups	21.603	5	4.321	1.993	.078
	Within Groups	1562.674	721	2.167		
	Total	1584.276	726			

7.2.3.3. Anova da variável Antiguidade na Instituição

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Pandemia_Index	Entre Grupos	1,838	3	,613	1,192	,312
	Nos grupos	371,632	723	,514		
	Total	373,470	726			
Burnout_Index	Entre Grupos	3,072	3	1,024	1,437	,231
	Nos grupos	515,332	723	,713		
	Total	518,404	726			
Compromisso_Index	Entre Grupos	2,182	3	,727	,878	,452
	Nos grupos	595,398	719	,828		
	Total	597,581	722			
Suporte_Index	Entre Grupos	3,945	3	1,315	,602	,614
	Nos grupos	1580,332	723	2,186		
	Total	1584,276	726			

7.2.3.4. Anova da variável Habilitações Académicas

ANOVA

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Pandemia_Index	Entre Grupos	7,156	3	2,385	4,708	,003
	Nos grupos	366,315	723	,507		
	Total	373,470	726			
Burnout_Index	Entre Grupos	25,168	3	8,389	12,297	<,001
	Nos grupos	493,236	723	,682		
	Total	518,404	726			
Compromisso_Index	Entre Grupos	16,977	3	5,659	7,008	<,001
	Nos grupos	580,603	719	,808		
	Total	597,581	722			
Suporte_Index	Entre Grupos	23,800	3	7,933	3,676	,012
	Nos grupos	1560,476	723	2,158		
	Total	1584,276	726			

7.2.3.5. Anova da variável Tipo de regime de trabalho

Pan_Ind

Durante a pandemia, tem trabalhado:		N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Tukey HSD ^{a,b}	No local de trabalho, como antes da pandemia	24	2.5625	
	Desde casa, em regime de teletrabalho	376	2.7511	
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317	2.7836	
	Não tenho trabalhado	10		3.5400
	Sig.		.662	1.000
Tukey B ^{a,b}	No local de trabalho, como antes da pandemia	24	2.5625	
	Desde casa, em regime de teletrabalho	376	2.7511	
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317	2.7836	
	Não tenho trabalhado	10		3.5400

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 27.122.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

7.2.3.5.1 Anova Pandemia e Tipo de regime de trabalho

Bur_Ind

Durante a pandemia, tem trabalhado:		N	Subset for alpha = 0.05		
			1	2	3
Tukey HSD ^{a,b}	No local de trabalho, como antes da pandemia	24	2.3250		
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317	2.8066	2.8066	
	Desde casa, em regime de teletrabalho	376		3.0588	
	Não tenho trabalhado	10			3.6600
	Sig.		.139	.675	1.000
Tukey B ^{a,b}	No local de trabalho, como antes da pandemia	24	2.3250		
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317	2.8066	2.8066	
	Desde casa, em regime de teletrabalho	376		3.0588	
	Não tenho trabalhado	10			3.6600

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- Uses Harmonic Mean Sample Size = 27.122.
- The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

7.2.3.5.2 Anova Burnout e Tipo de regime de trabalho

Com_Ind

Durante a pandemia, tem trabalhado:		N	Subset for alpha = 0.05		
			1	2	3
Tukey HSD ^{a,b}	Não tenho trabalhado	10	4,2400		
	Desde casa, em regime de teletrabalho	374	4,6984	4,6984	
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317		4,8909	4,8909
	No local de trabalho, como antes da pandemia	22			5,3788
	Sig.		.249	.864	.199
Tukey B ^{a,b}	Não tenho trabalhado	10	4,2400		
	Desde casa, em regime de teletrabalho	374	4,6984	4,6984	
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317		4,8909	4,8909
	No local de trabalho, como antes da pandemia	22			5,3788

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 26.441.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

7.2.3.5.3 Anova Compromisso Organizacional e Tipo de regime de trabalho

Sup_Ind

Durante a pandemia, tem trabalhado:		N	Subset for alpha = 0.05	
			1	2
Tukey HSD ^{a,b}	Não tenho trabalhado	10	3,3625	
	Desde casa, em regime de teletrabalho	376		4,5146
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317		4,6171
	No local de trabalho, como antes da pandemia	24		5,1250
	Sig.		1,000	.420
Tukey B ^{a,b}	Não tenho trabalhado	10	3,3625	
	Desde casa, em regime de teletrabalho	376		4,5146
	Em regime misto, entre teletrabalho e local de trabalho	317		4,6171
	No local de trabalho, como antes da pandemia	24		5,1250

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 27.122.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

7.2.3.5.4 Anova Perceção de Suporte Organizacional e Tipo de regime de trabalho

7.2.4. Teste de Hipóteses

7.2.4.1 Pandemia Covid-19 e Burnout

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.529 ^a	.280	.279	.71760	.280	281.705	1	725	<.001

a. Predictors: (Constant), Pandemia_Index

b. Dependent Variable: Burnout_Index

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.207	.106		11.357	<.001
	Pandemia_Index	.623	.037	.529	16.784	<.001

a. Dependent Variable: Burnout_Index

7.2.4.2 Pandemia Covid-19 e Burnout moderado pela variável Compromisso Organizacional

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	
.6210	.3856	.4407	150.4402	3.0000	719.0000	.0000

Double-click to activate

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3.8502	.4933	7.8053	.0000	2.8818	4.8187
Pan_Ind	.1929	.1672	1.1532	.2492	-.1355	.5212
Com_Ind	-.5270	.1011	-5.2105	.0000	-.7255	-.3284
Int_1	.0816	.0347	2.3503	.0190	.0134	.1497

7.2.4.3 Pandemia Covid-19 e Burnout moderado pela variável Percepção de Suporte Organizacional

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
.5862	.3436	.4706	126.1619	3.0000	723.0000	.0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2.3320	.3095	7.5338	.0000	1.7243	2.9397
Pan_Ind	.4592	.1034	4.4413	.0000	.2562	.6622
Sup_Ind	-.2173	.0638	-3.4076	.0007	-.3425	-.0921
Int_1	.0257	.0218	1.1775	.2394	-.0172	.0686