



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022  
ISSN 2177-3866

## **PAPÉIS NA ORGANIZAÇÃO, CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, SATISFAÇÃO LABORAL E SAÚDE MENTAL DE DOCENTES EM RELAÇÃO COM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO**

**VIRGÍNIA D. CARVALHO**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

# PAPÉIS NA ORGANIZAÇÃO, CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA, SATISFAÇÃO LABORAL E SAÚDE MENTAL DE DOCENTES EM RELAÇÃO COM O COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO

## 1. Introdução

A intensificação do trabalho docente, especialmente quando se considera o contexto da educação básica, é uma realidade que vem sendo discutida por vários estudiosos. Destacam-se, nesse debate, a expansão do espaço de atuação da escola, que amplia os papéis docentes, além do maior volume de atividades administrativas, resultando em um cenário de aumento das exigências sobre os professores, que passam a ser crescentemente responsabilizados pelos resultados escolares, sem que haja contrapartida em termos de investimentos que proporcionem adequadas condições de trabalho (Araújo, Pinho, & Masson, 2019; Assunção & Abreu, 2019; Assunção & Oliveira, 2009; Tostes, Albuquerque, Silva, & Petterle, 2018).

Tal realidade extrapola o ambiente laboral, interferindo em outras esferas da vida dos professores, pois, conforme pontuam Assunção e Abreu (2019), estabelece uma concorrência de tempo entre atividades da escola e espaço da família, o que pode ocasionar um desequilíbrio, dada a restrição dos períodos de descanso e recuperação, com riscos evidentes à saúde dos docentes e prejuízos ao ensino. Nessa vertente, é que Araújo et al. (2019) irão defender que se deve ampliar o foco da análise quando se estuda a saúde docente, incorporando discussões como a do conflito trabalho-família e suas consequências para essa categoria profissional, o que pressupõe considerar não somente o problema da escassez de tempo, mas a possibilidade de que as tensões provenientes do trabalho contaminem a qualidade das relações no lar.

O sofrimento decorrente desse processo de desgaste laboral tem sido apontado em estudos, como o de Luz, Pessa, Luz e Schenatto (2019), que identificaram, por meio de revisão sistemática da literatura, as formas mais frequentes de adoecimento entre os professores, com destaque para os transtornos mentais e psicossomáticos, devidos, principalmente às más condições de trabalho no ambiente escolar. De fato, são numerosas as pesquisas que atestam elevada prevalência de transtornos mentais comuns (TMC) entre docentes da educação básica (e. g. Gasparini, Barreto, & Assunção, 2006; Machado & Limongi, 2019; Porto et al., 2006; Tostes et al., 2018).

Em consonância com essa discussão, há também estudos, como os de Viana et al (2021), que indicam os impactos do referido contexto sobre a (in)satisfação no trabalho docente. Trata-se de uma situação preocupante, dado que, de acordo com Silva e Mendonça (2020), a satisfação no trabalho é um dos domínios relevantes do bem-estar subjetivo e Gondim e Siqueira (2004) já salientavam que muito além dos benefícios para a efetividade organizacional, pode favorecer melhorias nos indicadores de saúde física e mental.

Considerando-se, entretanto, a ampliação dos papéis atribuídos ao professor nas últimas décadas, conforme apontado, variáveis como conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis tendem a emergir como estressores que configuram risco psicossocial nesse contexto, podendo trazer desdobramentos para o bem-estar desses trabalhadores. Isso porque os estressores de papel tendem a se relacionar à ocorrência de transtornos mentais, como o aumento da ansiedade e também à diminuição da satisfação no trabalho (Jex, 2005; Beehr & Glazer, 2005), sendo sua relação com esta última fartamente documentada na literatura (e.g. Chang, Rosen, & Levy, 2009; Ferreira et al., 2015). Além da diminuição do bem-estar, costumam se associar a atitudes indesejáveis no que se refere ao trabalho e à organização (Ortqvist & Wincent, 2006), afetando, por exemplo, os níveis de comprometimento organizacional afetivo (Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). No que tange,

ainda, ao conflito trabalho-família, a literatura mostra que também tende a se mostrar como preditor de transtornos mentais e de insatisfação laboral (Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux, & Brinley, 2005; Figueiroa, Castillo, & Andaur, 2020).

Sendo o comprometimento organizacional afetivo uma espécie de vínculo, estabelecido com base na identificação e envolvimento do indivíduo com a organização (Mowday, Steers, & Porter, 1979), que tende a se manifestar na forma de empenho e interesse na execução das atividades e de esforços em favor do desenvolvimento da organização (Bastos, Rodrigues, Moscon, Silva, & Pinho, 2013; Rodrigues, Bastos, & Gondim, 2013), torna-se uma variável de interesse, haja vista sua relação com o desempenho (e.g. Perreira et al., 2018). Entretanto, ainda que a relação entre satisfação laboral e comprometimento organizacional já seja conhecida nas pesquisas (Bastos, Rodrigues, Moscon, Silva & Pinho, 2013; Silva, Castro, Santos, & Lima, 2018; Traldi & Demo, 2012), poucas foram as incursões que contemplaram a variável saúde mental no trabalho em relação com o comprometimento (e.g. Glazer & Beehr, 2005; Pité & Araújo, 2017).

Reunindo, portanto, algumas variáveis que emergem a partir dessa contextualização inicial e buscando compreender a dinâmica que se estabelece entre as mesmas, desenhou-se o objetivo do presente estudo, que se propôs a examinar relações múltiplas entre papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral, saúde mental e comprometimento organizacional afetivo entre docentes atuantes na educação básica pública, ofertada pela rede estadual de ensino na região Sul de Minas Gerais. Conforme indicaram Cooper et al. (2001), ao analisar as relações entre fatores de risco psicossocial no trabalho e as respostas mais comumente a eles associadas, é importante que sejam também examinadas as relações entre tais respostas. Segundo os autores, isso pode contribuir para compreender se a experiência de ansiedade, por exemplo, pode tornar os indivíduos mais vulneráveis a outros tipos de respostas de natureza psicológica, como a insatisfação laboral, enriquecendo a compreensão do fenômeno.

## 2. Método

O estudo, de corte transversal, é parte de um projeto maior que avaliou a saúde psíquica no trabalho entre docentes a partir do exame de diferentes variáveis contextuais e individuais e envolveu professores da educação básica pública que atuavam em 19 escolas da rede estadual sul mineira. Da população, de aproximadamente 790 sujeitos, originou-se uma amostra não probabilística por acessibilidade de 452 respondentes, a qual observou como critério de inclusão o tempo mínimo de serviço de um ano como docente.

A amostra foi composta predominantemente por mulheres (73,7%), com faixa etária entre 31 e 50 anos (67,7%), a maioria casada (58,1%) e com rendimentos mensais variando de 1 a 3 salários mínimos (49,8%) e 3 a 5 salários mínimos (35,9%). Quanto à escolaridade, destacaram-se as formações em nível de graduação (34,9%) e especialização (55,3%). O vínculo empregatício mais comum foi o efetivo (63,2%) e o tempo total de serviço oscilou entre 1 e 44 anos ( $M=14,51$  anos/ $DP=8,45$ ). Aproximadamente a metade dessas docentes (46,3%) relatou trabalhar em duas escolas e o número médio de alunos por turma esteve na faixa de 34,13 ( $DP=6,74$ ).

Com vistas a atender ao objetivo do presente estudo foram utilizadas as informações obtidas a partir da aplicação de cinco instrumentos. As variáveis que abordaram os papéis na organização e o conflito trabalho-família foram levantadas por meio de alguns itens da Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (EAEPCL) (Ferreira et al., 2015); os indicadores de satisfação laboral e de ocorrência de TMC foram acessados,

respectivamente, pela Escala de Satisfação Geral no Trabalho (Silva & Ferreira, 2009) e pelo Questionário de Saúde Geral – QSG-12 de Goldberg (Borges & Argolo, 2002); os níveis de comprometimento foram avaliados com o uso da Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECO) em sua versão reduzida (Bastos, Siqueira, Medeiros, & Menezes, 2008) e um formulário sociodemográfico permitiu conhecer aspectos concernentes ao perfil dos docentes, indagando sobre questões como idade, sexo, estado civil, renda, escolaridade, tipo de vínculo com a organização, tempo de serviço, dentre outros.

A EAEPCL foi construída e testada por Ferreira et al. (2015), fundamentando-se no modelo de Cooper (Cooper & Marshall, 1976; Cooper et al., 2001) e apresenta 35 itens, distribuídos em sete fatores. As respostas são assinaladas em escala de seis pontos que indicam a intensidade com que o indivíduo percebe cada estressor apontado. Os itens da EAEPCL empregados na análise aqui empreendida foram aqueles referentes aos fatores Conflito e Ambiguidade de Papéis, Sobrecarga de Papéis e Conflito Trabalho-Família.

Quanto à utilização do QSG-12, que costuma ser apresentado como uma medida de bem-estar psicológico, visou ao levantamento dos indicadores de TMC, por meio de uma versão adaptada e testada no Brasil por Borges e Argolo (2002). O referido instrumento de diagnóstico avalia sintomas e comportamentos que sejam indicativos de transtornos psíquicos leves. Os itens são assinalados em uma escala de 0 a 3 pontos que se referem a intensidade com que cada um dos sintomas apontados é experimentado pelo respondente. Dado que não há consenso na literatura quanto à sua estrutura fatorial, sendo admitidas soluções unifatoriais ou bifatoriais (Borges & Argolo, 2002; Gouveia, Lima, Gouveia, Freires, & Barbosa, 2012), optou-se por operacionalizá-lo no presente estudo de maneira unifatorial.

A Escala de Satisfação Geral no Trabalho, por sua vez, foi desenvolvida por Silva e Ferreira (2009) e se trata de instrumento unidimensional, composto por cinco itens que são respondidos em uma escala variando de 1 a 6 pontos (desde “discordo fortemente” até “concordo fortemente”), a qual expressa o nível de satisfação com o trabalho por parte do pesquisado.

No que tange à ECOA, construída e testada por Siqueira (2000) e apresentada por Bastos et al. (2008), também é uma medida unidimensional que, em sua versão reduzida, possui cinco itens estruturados no sentido de indicar em uma escala de cinco pontos (variando de “nada” a “extremamente”) os sentimentos positivos e negativos que representam o vínculo afetivo do respondente com relação à organização em que trabalha, permitindo analisar o nível de comprometimento organizacional afetivo.

A coleta de informações foi desenvolvida no âmbito do projeto supramencionado, o qual foi aprovado pelo Comitê de Ética da Instituição de origem da autora, sob o parecer de número 3.156.204. Envolveu contato com a Superintendência Regional de Ensino e as escolas participantes para obtenção de autorização, bem como para realização de agendamento para a apresentação da pesquisa e aplicação dos questionários junto aos docentes. A estes últimos foi assegurada a preservação de sua identidade ao longo de todo o levantamento, análise e divulgação dos resultados. A operacionalização do levantamento se deu por meio da distribuição de questionários impressos que foram respondidos durante os minutos iniciais de reuniões pedagógicas nas instituições envolvidas e ocorreu, principalmente, entre os meses de fevereiro e março de 2019. Ao final do processo foi obtido um total de 452 questionários preenchidos, tendo sido descartados 14 destes por erros de preenchimento. Ao final, contou-se com um total de 438 questionários válidos.

O tratamento das informações teve início com o emprego de estatísticas descritivas (análises de frequência, média e desvio padrão) para o desenho do perfil sociodemográfico e laboral dos respondentes. Na sequência foi utilizada a modelagem de equações estruturais (MEE), que consiste em “uma técnica de modelagem estatística multivariada de caráter geral”, frequentemente apontada como uma combinação de aspectos de análise fatorial e

regressão múltipla (Neves, 2018, p. 7), para a análise das relações de dependência entre as variáveis do estudo. A MEE foi realizada por meio do software SmartPLS 3.3.2 e compreendeu as etapas de avaliação do modelo de mensuração e estimação do modelo estrutural, por mínimos quadrados parciais.

### 3. Resultados

Os resultados concernentes à estimação do modelo de mensuração foram indicativos de validade convergente e discriminante e também de confiabilidade no que se refere às variáveis latentes (VL) utilizadas no modelo. Conforme pode ser observado na tabela 1, a variância média extraída (*Average Variance Extracted – AVE*) apresentou valores superiores a 0,5 para todas as VL, a raiz quadrada da AVE foi maior do que os coeficientes de correlação e os indicadores de confiabilidade composta maiores do que 0,85, além dos coeficientes alfa entre 0,78 e 0,94.

Tabela 1

*Resultados do modelo de mensuração*

	1	2	3	4	5	6
1. Conflito e Ambiguidade de papéis	<b>0,785</b>					
2. Conflito trabalho-família	0,324	<b>0,728</b>				
3. Transtornos Mentais Comuns	0,343	0,508	<b>0,742</b>			
4. Comprometimento Afetivo	-0,370	-0,278	-0,463	<b>0,895</b>		
5. Sobrecarga de papéis	0,106	0,578	0,362	-0,217	<b>0,726</b>	
6. Satisfação no trabalho	-0,257	-0,350	-0,546	0,625	-0,283	<b>0,822</b>
Alfa de Cronbach	0,843	0,781	0,925	0,937	0,830	0,880
Confiabilidade composta	0,889	0,849	0,936	0,952	0,867	0,913
Variância média extraída	0,616	0,529	0,550	0,800	0,527	0,676

Avaliando o modelo estrutural (Tabelas 2 e 3 e Figura 1), os resultados apontaram os efeitos diretos, indiretos e totais das variáveis preditoras em relação às endógenas. Os efeitos diretos são apresentados na tabela 2, onde se observa a associação negativa entre as variáveis de papel (conflito e ambiguidade de papéis e sobrecarga de papéis) e a satisfação no trabalho. A capacidade explicativa foi da ordem de 15,2% e os coeficientes estruturais indicaram que a variável de papel com associação negativa de maior magnitude com a satisfação no trabalho foi o conflito e ambiguidade de papéis. No que se refere à capacidade explicativa oferecida aos TMC e ao comprometimento afetivo, esta se deu apenas a partir da variável conflito e ambiguidade de papéis, com uma variância explicada bastante expressiva (42,5% e 44% respectivamente), ainda que o tamanho do efeito ( $f^2=0,03$  e  $f^2=0,06$ , respectivamente) tenha sido pequeno.

Tabela 2

*Resultados do modelo estrutural – efeitos diretos*

	Coeficiente			f <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado
	Estrutural	Valor-t	Valor-p		
CAP -> ST	-0,173	3,047	0,002	0,032	0,152
SP -> ST	-0,142	2,301	0,021	0,016	
CAP -> TMC	0,143	3,268	0,001	0,031	0,425
SP -> TMC	0,074	1,523	0,128	0,006	
CAP -> COAf	-0,209	4,218	0,000	0,066	0,440
SP -> COAf	-0,035	0,713	0,476	0,001	

Nota: Os valores de VIF apresentaram valor mínimo de 1 e máximo de 1,87, não havendo, portanto, indicativo de multicolinearidade.

CAP = conflito e ambiguidade de papéis; SP = Sobrecarga de papéis; ST = Satisfação no trabalho; TMC = Transtornos mentais comuns; COAf = Comprometimento organizacional afetivo.

Portanto, conforme esperado, os estressores de papéis, de modo geral, demonstraram contribuir para a redução da satisfação laboral entre os docentes pesquisados. Entretanto, contrariamente ao suposto, a sobrecarga não exerceu efeito direto significativo sobre os TMC ou sobre o comprometimento afetivo. Apenas a existência de maior conflito e ambiguidade de papéis se mostrou relacionada à maior ocorrência de TMC e a menores níveis de comprometimento afetivo com a organização escolar, sendo seu efeito maior em relação a esta última comparativamente às demais variáveis endógenas. O conjunto desses resultados indica a importância da variável conflito e ambiguidade de papéis para a explicação das variáveis endógenas aqui focalizadas.

No que tange aos efeitos indiretos (bem como aos totais), encontram-se dispostos na tabela 3. No que concerne à relação entre a sobrecarga de papéis e a satisfação no trabalho, percebeu-se uma mediação parcial pela variável conflito trabalho-família. Considerando-se, por sua vez, a relação entre a sobrecarga de papéis e os TMC e entre a primeira e o comprometimento organizacional afetivo, constata-se a ocorrência de uma mediação total. Isso porque a sobrecarga de papéis não apresentou efeito direto estatisticamente significativo sobre as variáveis referidas (TMC e comprometimento afetivo), mas demonstrou exercer efeito indireto sobre ambas.

No caso dos TMC como variável endógena, a mediação ocorreu por meio do conflito trabalho-família e da satisfação no trabalho. Entretanto, como mostram os coeficientes, o efeito de mediação da variável conflito trabalho-família foi maior, comparativamente ao observado para a variável a satisfação no trabalho, sinalizando o risco que representa para o desenvolvimento de problemas de saúde mental. Quanto aos efeitos indiretos na relação entre a sobrecarga de papéis e o comprometimento organizacional afetivo, nota-se que apenas algumas variáveis ofereceram mediação estatisticamente significativa, como é o caso da satisfação no trabalho e da combinação entre esta e o conflito trabalho-família, além da combinação entre esta última e os TMC. Todas essas mediações observadas, porém, apresentaram coeficientes relativamente baixos.

Tabela 3

*Resultados do modelo estrutural – efeitos indiretos e totais*

Efeitos	Coefficiente	Erro padrão	Valor-t	Valor-p
SP -> CTF -> ST	-0,123	0,040	3,063	0,002
Total SP -> ST	-0,265	0,048	5,469	0,000
SP -> CTF -> TMC	0,163	0,032	5,084	0,000
SP -> CTF -> ST -> TMC	0,048	0,018	2,719	0,007
SP -> ST -> TMC	0,055	0,025	2,200	0,028
Total SP -> TMC	0,340	0,041	8,274	0,000
SP -> CTF -> COAf	0,031	0,033	0,921	0,357
SP -> CTF -> TMC -> COAf	-0,021	0,010	2,127	0,033
SP -> CTF -> ST -> COAf	-0,063	0,022	2,829	0,005
SP -> CTF -> ST -> TMC -> COAf	-0,006	0,004	1,728	0,084
SP -> ST -> TMC -> COAf	-0,007	0,004	1,585	0,113
SP -> ST -> COAf	-0,072	0,032	2,257	0,024
Total SP -> COAf	-0,173	0,049	3,719	0,000
CAP -> ST -> TMC	0,067	0,023	2,875	0,004
Total CAP -> TMC	0,211	0,050	4,231	0,000
CAP -> ST -> TMC -> COAf	-0,009	0,005	1,777	0,076
CAP -> ST -> COAf	-0,088	0,030	2,993	0,003
CAP -> TMC -> COAf	-0,018	0,010	1,892	0,058
Total CAP -> COAf	-0,324	0,060	5,411	0,000

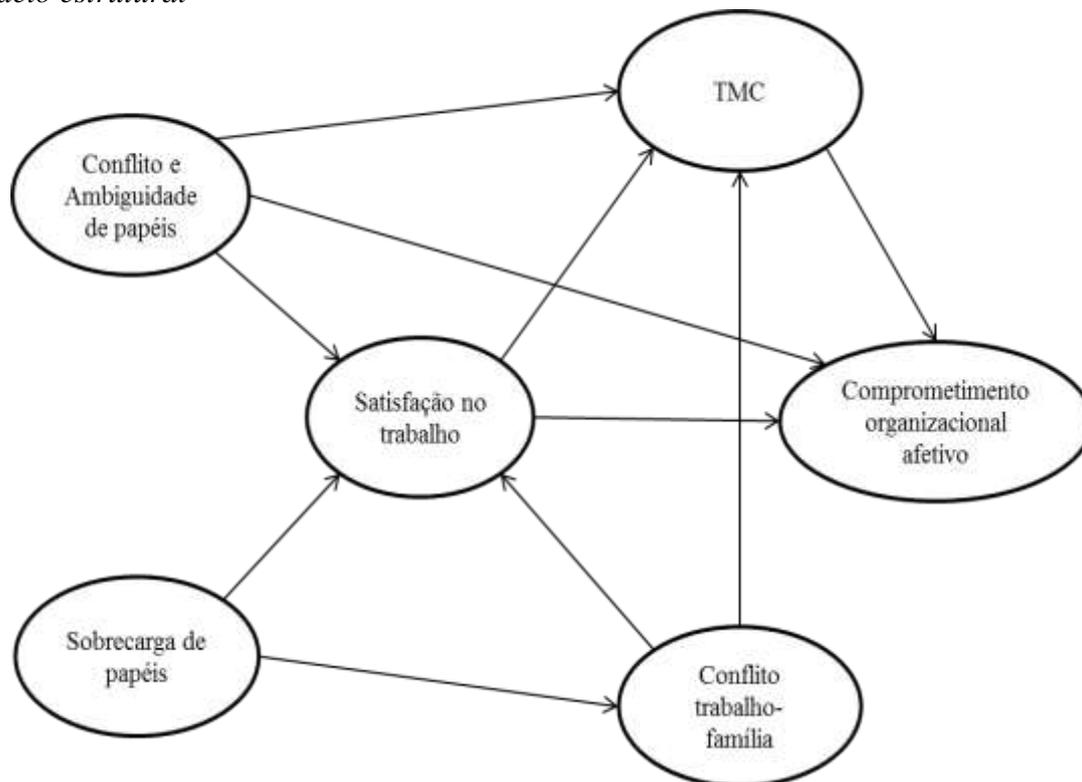
Nota: CAP = conflito e ambiguidade de papéis; CTF = Conflito trabalho-família; SP = Sobrecarga de papéis; ST = Satisfação no trabalho; TMC = Transtornos mentais comuns; COAf = Comprometimento organizacional afetivo.

Portanto, os efeitos indiretos da sobrecarga de papéis, seja contribuindo para o desenvolvimento de sintomas de TMC ou para o decréscimo dos níveis de comprometimento organizacional afetivo, devem ser considerados; com destaque para o maior coeficiente estrutural total em relação aos TMC e à satisfação no trabalho, o que remete à importância desses efeitos indiretos para a promoção de mal-estar no trabalho entre os docentes pesquisados.

No que se refere à variável conflito e ambiguidade de papéis, teve seus efeitos sobre TMC mediados pela satisfação no trabalho, a exemplo do que também ocorreu com o comprometimento, uma vez que os TMC não ofereceram mediação estatisticamente significativa nesta relação. Cabe salientar, ainda, que as mediações foram parciais e que, contrariamente ao que ocorreu com a sobrecarga de papéis, a variável conflito e ambiguidade de papéis mostrou maior coeficiente estrutural total na predição do comprometimento organizacional afetivo, comparativamente a TMC, sinalizando seu maior risco em termos de prejuízos à vinculação afetiva dos docentes com as escolas.

Figura 1

Modelo estrutural



O conjunto de todos esses resultados encontra-se sistematizado na figura 1, que ilustra a dinâmica que se estabelece entre as variáveis estudadas, elucidando as múltiplas relações entre os papéis na organização escolar, o conflito trabalho-família, a satisfação no trabalho, a saúde mental e o comprometimento organizacional afetivo; em sua contribuição para compreender como a (in)satisfação laboral pode tornar os docentes mais vulneráveis ao desenvolvimento de TMC e como esses últimos aliados à (in)satisfação laboral podem torná-los mais propensos a um menor comprometimento afetivo com a organização.

#### 4. Discussões

Em conformidade com o esperado, os estressores de papéis, os quais descrevem as expectativas sociais que exercem algum tipo de pressão sobre o indivíduo (Semmer et al., 2015), demonstraram contribuir seja direta e/ou indiretamente para o aumento de TMC e para a redução da satisfação laboral e do comprometimento organizacional afetivo dos docentes participantes da pesquisa. Merece destaque, em termos de efeitos diretos, a importância da variável conflito e ambiguidade de papéis na explicação das variáveis endógenas aqui focalizadas. Isto sinaliza como a existência de demandas incompatíveis sobre esses trabalhadores (conflito), aliada à imprevisibilidade e falta de informações necessárias para o desempenho das funções e responsabilidades deles esperadas (ambiguidade) (Cooper et al., 2001; Jex, 2002) podem ser danosas ao bem-estar dos docentes e à sua vinculação afetiva com

as escolas. Além disso, como foi possível notar no exame de seus efeitos totais (diretos e indiretos), tendeu a ser ainda mais prejudicial ao comprometimento afetivo com a organização escolar do que à saúde mental dos docentes.

Quanto à sobrecarga de papéis é um tipo de estressor da docência que tem sido apontado em outros estudos, como o de Carlotto, et al. (2018), por exemplo, de modo que a presente pesquisa corrobora tais achados. Dentre as inúmeras atribuições e papéis conferidos a esses profissionais, estão, como pontuam Tostes et al. (2018), o estímulo à aprendizagem dos discentes, a preparação dos mesmos para a vida em sociedade, a promoção da articulação escola/comunidade, além da sua atualização profissional.

A despeito de tal fato, demonstrou exercer efeito direto apenas sobre a satisfação laboral, ao contrário do esperado, sendo que com relação às demais exerceu apenas efeitos indiretos, ainda que expressivos. Tal resultado se torna compreensível quando se considera que tal sobrecarga, ao representar um volume de demandas para as quais não se dispõe de tempo e recursos suficientes (Cooper & Marshal, 1976; Cooper et al., 2001; Beehr & Glazer, 2005; Semmer et al., 2015), tende não somente a gerar uma pressão de tempo sobre os trabalhadores, como também a criar uma incerteza quanto à possibilidade de se desempenhar os papéis de maneira adequada (Cooper et al., 2001). Isso pode contribuir para explicar o fato de que seus efeitos totais tenham sido maiores em termos de prejuízos ao bem-estar dos docentes aqui estudados, com danos à satisfação laboral e, principalmente à saúde mental dos mesmos.

A esse respeito cumpre destacar o significativo papel de mediação total desempenhado pela variável conflito trabalho-família tanto na relação entre a sobrecarga de papéis e a satisfação laboral, quanto entre a primeira e os TMC, conforme suposto. Vale lembrar que o conflito trabalho-família é um estressor que emerge da necessidade de gerir demandas laborais e deveres/responsabilidades familiares (Cooper et al., 2001; Jex, 2002) e que quando se configura como um conflito por tempo (como foi o caso aqui analisado), implica em uma invasão do espaço da casa pelas demandas do emprego, justamente por que estas últimas se avolumam, produzindo uma sobrecarga.

De fato, isso caracteriza a rotina dos docentes, já que levam, normalmente, grande quantidade de trabalho da escola para casa, privando-os da convivência familiar, mesmo em finais de semana ou feriados, como também indicado por outros autores (e. g., Carlotto et al., 2018; Zille & Cremonesi, 2013). Tem-se, portanto, nos achados do presente estudo a identificação de um efeito combinado entre esses dois estressores (sobrecarga de papéis e conflito trabalho-família) que importa na produção de mal-estar entre os pesquisados, já que a mediação oferecida pelo conflito trabalho-família foi constatada a partir de coeficientes expressivos, principalmente em relação aos TMC, evidenciando seus riscos para a saúde mental e fortalecendo achados de outras pesquisas nesse sentido (e. g. Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux, & Brinley, 2005; Figueiroa, Castillo, & Andaur, 2020).

No que se refere à mediação oferecida pela satisfação no trabalho também contribuiu para corroborar o que traz a literatura sobre essa variável, tanto no que se refere aos impactos de elementos do contexto de trabalho docente sobre a (in)satisfação laboral (Viana et al., 2021), quanto no que se concerne aos efeitos que tende a exercer, de modo geral, em termos de saúde física e mental (Gondim & Siqueira, 2004). Além disso, fortalece os achados de pesquisas como as de Silva et al. (2018) e Traldi & Demo (2012), que indicam sua relação com o comprometimento organizacional afetivo, com a diferença de que nessas últimas a relação foi examinada no sentido inverso.

Vale salientar, também, que o presente estudo trouxe contribuição importante ao demonstrar o papel de mediação desempenhado pela variável TMC, que na grande maioria das pesquisas entre docentes é abordada apenas como variável desfecho (e.g. Porto et al., 2006; Reis et al., 2005). Nesse sentido, os resultados aqui obtidos conduzem a refletir sobre

os impactos do adoecimento mental dos docentes não apenas para o seu bem-estar, mas também para alguns resultados de interesse das organizações escolares, como o comprometimento afetivo aqui abordado, o qual pode trazer desdobramentos em relação às questões de desempenho.

Por fim, quanto aos efeitos totais das variáveis de papel na organização em relação ao comprometimento organizacional afetivo, reforçam o que já apontavam Mowday, Porter e Steers (1982) quanto ao fato de que esse último pode estar associado a características do ambiente de trabalho ou a experiências de trabalho. Além disso, contribuem para fortalecer as evidências trazidas por autores como Meyer *et al.* (2002), principalmente no que tange ao conflito e ambiguidade de papel como antecedente do comprometimento, uma vez que foi justamente esse estressor que demonstrou maior associação com a referida variável, comparativamente à sobrecarga de papel.

## 5. Considerações finais

Considerando-se o contexto de trabalho em que atuam os docentes, especialmente aqueles dedicados ao magistério na educação básica pública, percebe-se um ambiente marcado pela precarização e intensificação laboral, que traz implicações em termos de ampliação dos papéis atribuídos aos professores (Araújo, Pinho, & Masson, 2019; Assunção & Abreu, 2019; Assunção & Oliveira, 2009), tendendo a gerar conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis, além de desdobramentos que se desenham em resposta a esses estressores. Focalizando o referido contexto, o presente trabalho se pautou pelo objetivo de examinar as relações múltiplas entre papéis na organização, conflito trabalho-família, satisfação laboral, saúde mental e comprometimento organizacional afetivo entre docentes atuantes na rede estadual de ensino na região Sul de Minas Gerais.

Para tanto, empregou a modelagem de equações estruturais para compreender a dinâmica estabelecida entre as variáveis referidas e obteve como principais resultados a constatação de efeitos diretos do conflito e ambiguidade de papéis em relação à satisfação laboral, aos TMC e ao comprometimento organizacional afetivo, bem como de efeitos indiretos sobre essas duas últimas variáveis com a mediação da satisfação laboral. Concernente, ainda, à sobrecarga de papéis, seus efeitos diretos foram observados apenas sobre a satisfação laboral e os indiretos com relação a essa última e as demais variáveis envolvidas, com uma complexa rede de mediações que envolveu as variáveis conflito trabalho-família, satisfação laboral e TMC em relação ao comprometimento afetivo.

Como já salientavam Bastos *et al.* (2013), a investigação dos antecedentes, correlatos e consequentes do comprometimento organizacional apresenta longa tradição nas pesquisas e o presente estudo contribuiu nesse sentido ao elucidar múltiplas relações com essa variável, trazendo elementos que auxiliam a explicação desse tipo desse vínculo, o qual, nas palavras de Mowday *et al.* (1979) compreende uma relação ativa na qual o indivíduo deseja contribuir em favor do bem-estar da organização. Trazendo essas considerações para o contexto das escolas, cumpre refletir a partir do cenário da educação pública nacional e dos resultados aqui encontrados, em que medida as instituições escolares estão oferecendo condições para o fortalecimento desse tipo de vínculo.

## Referências

Araújo, T. M., Pinho, P. S., & Masson, M. L. (2019). Trabalho e saúde dos professores e professoras no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35, 1-14.

Assunção, A. A., & Abreu, M. N. S. (2019). Pressão laboral, saúde e condições de trabalho dos professores da Educação Básica no Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 35 (Sup 1) 1-16. doi: 10.1590/0102-311X00169517

Assunção, A. A., & Oliveira, D. A. (2009). Intensificação do trabalho e saúde dos Professores. *Educação e Sociedade*, 30 (107), 349-372.

Bastos, A. V. B., Rodrigues, A. C. de A., Moscon, D. C. B., Silva, E. E. da C. e, & Pinho, A. P. M. (2013). Comprometimento no trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas. In: L. O. Borges & L. Mourão (Eds). *O trabalho e as organizações: Intervenções a partir da Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.

Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento organizacional. In: M. M. M. Siqueira (Ed.) *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão*. Porto Alegre: Artmed.

Beehr, T. A., & Glazer, S. (2005). Organizational roles. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone, (Eds.), *Handbook of work stress*. Thousand Oaks: Sage.

Borges, L. O., & Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1 (1), 17-27.

Carlotto, M. S., Câmara, S., Diehl, L., Ely, K., Freitas, I., & Schneider, G. (2018). Estressores ocupacionais e estratégias de enfrentamento. *Revista Subjetividades*, 18 (1), 92-105.

Chang, C., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Academy of Management Journal*, 52, 779-801

Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. London: Sage.

Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.

Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bourdeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: cContent analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197.

Figueiroa, A., Castillo, C., & Andaur, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Psicología*, 23, 67-85.

Fernandes, C. M., Siqueira, M. M., & Vieira, A. M. (2014). Impacto da percepção de suporte organizacional sobre o comprometimento organizacional afetivo: O papel moderador da Liderança. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 8, 140-162.

- Ferreira, M. C., Milfont, T. L., Silva, A. P., Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28 (2), 340-349.
- Gasparini, S. M., Barreto, S. M., & Assunção, A. A. (2006). Prevalência de transtornos mentais comuns em professores da rede municipal de Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 22 (12), 2679-2691.
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 467-487.
- Gondim, S. M. G & Siqueira, M. M M. (2004). Emoções e afetos no trabalho. In J. C. Zanelli, A. V. Bastos, & J. Borges-Andrade (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Gouveia, V. V., Lima, T. J. S. D., Gouveia, R. S. V., Freires, L. A., & Barbosa, L. H. G. M. (2012). Questionário de Saúde Geral (QSG-12): o efeito de itens negativos em sua estrutura fatorial. *Cadernos de Saúde Pública*, 28 (2), 375-384.
- Kim, K. Y., Eisenberger, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 558-583.
- Luz, J. G., Pessa, S. L. R., Luz, R. P., & Schenatto, F. J. A. (2019). Implicações do ambiente, condições e organização do trabalho na saúde do professor: uma revisão sistemática. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(12), 4621-4632.
- Machado, L. C. & Limongi, J. E. (2019). Prevalência e fatores relacionados a transtornos mentais comuns entre professores da rede municipal de ensino, Uberlândia, Minas Gerais, Brasil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(3), 325-334.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A Meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. (1979). The Measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Neves, J. A. B. (2018). *Modelo de equações estruturais: uma introdução aplicada*. Brasília: Enap.
- Nogueira, M. de L. de O., Costa, L. V., & Claro, J. A. C. dos S. (2015). Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo. *Race*, 14, 707-736.
- Ortqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: a meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399-422.
- Pité, A., & Araújo, M. (2017). Condições de trabalho, comprometimento organizacional e saúde mental: um estudo no setor da bricolage. *Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas*, 29, 195-237.

Porto, L. A., Carvalho, F. M., Oliveira, N. F. D., Silvany Neto, A. M., Araújo, T. M. D., Reis, E. J. F., & Delcor, N. S. (2006). Associação entre distúrbios psíquicos e aspectos psicossociais do trabalho de professores. *Revista de Saúde Pública*, 40 (5), 818-826.

Reis, E., Carvalho, F., Araújo, T., Porto, L., & Silvany Neto, A. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista. *Cadernos de Saúde Pública*, 21(5),1480-1490.

Rodrigues, A. P. G., Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (2013). Comprometimento, entrenchamento e regulação emocional em trabalhadores do serviço público. *Revista Científica Hermes*, 8, 23-46.

Schmidt, G. B. (2016). How adult attachment styles relate to perceived psychological contract breach and affective organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28, 147–170. DOI 10.1007/s10672-016-9278-9

Semmer, N. K., Meier, L. L., & Beehr, T. (2015). Aspectos sociais do trabalho: mensagens sociais diretas e indiretas que transmitem respeito ou desrespeito. In A. M. Rossi, J. Meurs, & P. Perrewé (Eds.), *Stress e qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: Atlas.

Silva, L., Castro, M., Santos, M., & Lima, P. (2018). Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20, 401-420.

Silva, A. P. C., & Ferreira, M. C. (2009). Escala de satisfação geral no trabalho. Anais Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica - Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica, Campinas-SP, 4.

Silva, A. J., & Mendonça, H. (2020). Avaliação do bem-estar no trabalho. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. Vazquez. *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho*. Porto Alegre: Artmed.

Siqueira, M. M. M. (2000) Análises de três medidas de comprometimento organizacional: afetivo, calculativo e normativo. Anais Conferência Internacional de Avaliação Psicológica, Belo Horizonte, 8.

Tostes, M. V., Albuquerque, G. S. C., Silva, M. J. S., & Petterle, R. R. (2018). Sofrimento mental de professores do ensino público. *Saúde em Debate*, 42, 87-99.

Traldi, M., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de administração de uma universidade federal. *REAd*, 18 (2), 290-316.

Viana, C., Maronezi, L. F., Tribino, U. M., Acrani, G., Lindemann, I., & Silva, S. (2021, maio). Satisfação no trabalho docente: uma análise epidemiológica de professores da rede pública de ensino de passo fundo, RS. Anais Congresso Internacional em Saúde, Evento Online, 8.

Zille, L. P., & Cremonezi, A. M. (2013). Estresse no trabalho: estudo com professores da rede pública estadual de Minas Gerais. *Reuna*, 18 (4), 111-128.