

Anomia Organizacional e Síndrome de *Burnout*: Uma breve análise em trabalhadores do Rio de Janeiro e Seropédica.

Rhianne de Oliveira¹, Beatriz Corrêa² & Marcos Aguiar³

1. Bolsista de Iniciação científica FAPERJ, Discente do Curso de Psicologia, IE/UFRRJ; 2. Discente do Curso de Psicologia, IE/UFRRJ; Professor do DEPSI/IE/UFRRJ.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout; anomia organizacional; psicologia.

Introdução

A sociedade é regida por uma série de normas e é através delas que o sujeito internaliza os costumes, tradições, padrões, regras e valores. (SHERIF, 1936) Se as normas são tão importantes para o sujeito, é necessário então estudar também a sua ausência. Anomia é classificada como “alienação, inutilidade, despropósito, isolamento, confusão ou ansiedade vividos por indivíduos, grupos, ou sociedades, como resultado da ausência de normas, valores e ideais” de acordo com Flinders (2009, p. 385).

De acordo com Marcos e Ribas (2013) a anomia pode ser caracterizada como “sentimentos de alienação, inutilidade, despropósito, isolamento, confusão ou ansiedade vividos por indivíduos, grupos ou sociedades como resultado da ausência de normas, valores e ideais” e, portanto, Merton (1968) considera, então, que o estado de anomia seria vivenciado pelo indivíduo quando existe uma discrepância entre metas e meios sociais.

Sem esperanças quanto ao trabalho, o sujeito deixa de se envolver com o ambiente laboral. Podendo produzir já um dos fatores que levam à Síndrome de *Burnout*, que também acomete à exaustão emocional, um sentimento de esgotamento físico e mental, despersonalização, tratar as pessoas apaticamente e “coisificar” a relação, e a baixa realização profissional (VALÉRIO, AMORIN e MOSER, 2009).

Burnout é um termo inglês que significa “queimar para fora”, também conhecida como Síndrome do Esgotamento Profissional, está diretamente relacionada ao trabalho. Segundo Santini (2004, p. 186) “é quando o trabalhador perde o sentido da sua relação com o trabalho, de forma que as coisas já não o importam mais e qualquer esforço lhe parece inútil”.

O presente estudo objetiva estudar a relação entre as duas variáveis numa avaliação psicométrica segundo o Inventário de Marsch de *Burnout* e a Escala de Anomia Organizacional em profissionais dos municípios de Seropédica e Rio de Janeiro.

Metodologia

O método de pesquisa utilizado é o quantitativo, através de um questionário autoaplicável distribuído entre estudantes dos cursos noturnos na Universidade Rural do Rio de Janeiro e em empresas privadas. Os dados foram coletados através do Inventário de Marsch de *Burnout* (MBI), com 7(sete) pontos na escala de Likert variando de “0-Nunca” a “6-Todos os dias”, e a escala de Anomia Organizacional, com 5(cinco) pontos variando entre “1-Não se aplica de modo nenhum” e “5-Aplica-se totalmente”. A análise dos dados coletados foi realizada através do SPSS, programa estatístico aplicado para as ciências sociais.

Foram avaliadas 52 pessoas de ambos os sexos com idade média de 30 anos que estudam na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro ou trabalham em setores públicos ou privados.

Resultados e Discussão

Dos questionários distribuídos, apenas 52 retornaram. Tendo como público alvo estudantes de ensino superior que também trabalham e empregados dos setores público e privado dos municípios de Seropédica e Rio de Janeiro. Dentre os analisados, estiveram presentes 17 homens e 34 mulheres com idades que variavam entre 18 a 59 anos, com idade média de 30 anos. Sendo esses 27 de instituições públicas e 23 de empresas privadas.

A partir dos dados analisados, foi encontrado uma correlação direta entre sintomas de *Burnout* e Anomia Organizacional. A correlação entre as variáveis foi de 0,465 que indica quanto mais o sujeito se percebe num ambiente com anomia, mais propenso será para o mesmo desenvolver reações que levam ao *Burnout*.

Acredita-se que, então, que quando as normas organizacionais se tornam falhas ou nulas os profissionais se utilizam de estratégias de enfrentamento para lidar com a situação. E uma dessas estratégias pode ser a despersonalização, baixa realização profissional e exaustão emocional que configuram o quadro de *Burnout*.

Conclusão

Portanto, a partir dos dados coletados e analisados, é possível concluir com o presente estudo que o aumento de anomia organizacional pode elevar os níveis de *Burnout*.

Referências Bibliográficas

Trigo, Tema Raposo, Chei Tung Teng, and Jaime Eduardo Cecílio Hallak. "Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos." *Revista de psiquiatria Clínica* 34.5 (2007): 223-233.

Borges, Livia Oliveira, et al. "A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários." *Psicologia: reflexão e crítica* 15.1 (2002): 189-200.

Areias, MARIA ELENICE QUELHO, and ALEXANDRE QUELHO Comandule. "Qualidade de vida, estresse no trabalho e síndrome de burnout." *VILARTA, Roberto. et al. Qualidade de vida e fadiga institucional. Campinas: IPES Editorial* (2006): 183-202.

Souza, Marcos Aguiar de, Ribas Junior, and Rodolfo de Castro. "Anomia organizacional: Discussão conceitual e desenvolvimento de escala." *Psicol. argum* 31.75 (2013): 677-686.

Valério, Fhairus Julielen, Cloves Amorim, and Ana Maria Moser. "A síndrome de Burnout em professores de Educação Física." *Revista de Psicologia da IMED* 1.1 (2009).

Sherif, Muzafer. "The psychology of social norms." (1936).

Merton, R. K. (1968). "Social Theory and Social Structure". New York: Free Press

Santini, Joarez. "Síndrome do esgotamento profissional: revisão bibliográfica." *Movimento* 10.1 (2004): 183-209.