



Estresse organizacional: proposição de conceito e instrumento de medida envolvendo características organizacionais

Organizational stress: concept proposition and measurement instrument involving organizational characteristics

Recebimento: 13/04/2023 - Aceite: 23/10/23 - Publicação: 01/04/2024

Processo de Avaliação: Double Blind Review – DOI: <https://doi.org/10.22567/rep.v13i1.958>

Pricila de Sousa Zarife

pricila.zarife@ufu.br e profapricilazarife@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0187-0425>

Universidade Federal de Uberlândia (UFU), Brasil

Maria das Graças Torres da Paz

torrespaz@uol.com.br

<https://orcid.org/0000-0003-0992-7139>

Universidade de Brasília (UnB), Brasil

RESUMO

A literatura sobre estresse ocupacional é tradicionalmente marcada pelo foco em aspectos da tarefa ou ocupação do trabalhador, negligenciando estressores organizacionais. Este artigo buscou propor um conceito, desenvolver e apresentar evidências de validade de uma escala de estresse envolvendo exclusivamente características organizacionais como potencialmente estressoras. Dois estudos quantitativos foram realizados. No primeiro estudo, a versão inicial da Escala de Estresse Organizacional (EEO) foi submetida a análise de juízes e semântica, totalizando 60 itens. A EEO foi aplicada presencialmente em 454 trabalhadores e submetida a análise fatorial exploratória. No segundo estudo, a versão resultante da EEO foi aplicada presencialmente em 501 trabalhadores e submetida a análise fatorial confirmatória. O primeiro estudo revelou uma estrutura com quatro fatores: decisões organizacionais, suporte, incentivo à competição e entraves ao crescimento profissional, e 32 itens. O segundo estudo indicou um instrumento com 25 itens e os fatores supracitados, apresentando índices satisfatórios de ajuste ($\chi^2/df=2,95$, RMSEA=0,06, TLI=0,91, CFI=0,92 e SRMR=0,04). Os estudos apresentaram resultados promissores, propondo um novo conceito e um instrumento para auxiliar no diagnóstico



organizacional e fomentar estudos para promoção de organizações mais saudáveis e produtivas.

Palavras-chave: estresse, estresse organizacional, características organizacionais, validade do teste.

ABSTRACT

The literature on occupational stress is traditionally marked by a focus on aspects of the worker's task or occupation, neglecting organizational stressors. This paper aimed to propose a concept, to develop and to present validity evidence of a stress scale exclusively involving organizational characteristics as potentially stressors. Two quantitative studies were carried out. In the first study, the initial version of the Organizational Stress Scale (OES) was submitted to judges and semantics analysis, totaling 60 items. The EEO was applied in person to 454 workers and submitted to exploratory factor analysis. In the second study, the resulting version of the EEO was applied in person to 501 workers and submitted to confirmatory factor analysis. The first study revealed a structure with four factors: organizational decisions, support, incentive to competition and barriers to professional growth, and 32 items. The second study indicated an instrument with 25 items and the aforementioned factors, with satisfactory adjustment indices ($\chi^2/df=2.95$, $RMSEA=.06$, $TLI=.91$, $CFI=.92$ e $SRMR=.04$). The studies showed promising results, proposing a new concept and an instrument to assist in organizational diagnosis and promote studies to promote healthier and more productive organizations.

Keywords: stress, organizational stress, organizational characteristics, test validity.

1. INTRODUÇÃO

O estresse é um fenômeno presente nas mais diversas organizações e categorias profissionais, apresentando consequências práticas e econômicas de longo alcance. Nos Estados Unidos, um estudo longitudinal realizado entre os anos 2019 e 2021, o trabalho se configura como a maior causa de estresse, indicado por mais de 60% dos participantes (American Psychological Association [APA], 2021), permitindo estimar a

responsabilidade das empresas por uma parcela substancial do estresse de seus trabalhadores.

Uma revisão internacional estimou que os custos do estresse no trabalho variam substancialmente entre 221 milhões e 187 bilhões de dólares, envolvendo especialmente perda de produtividade, cuidados com saúde e custos médicos (Hassard et al., 2017). Este fenômeno está associado a variáveis como *burnout* (Carlotto & Câmara, 2019), ansiedade, depressão, rotatividade, absenteísmo, baixa produtividade, aumento de acidentes ocupacionais e de custos com saúde (Jex & Britt, 2014). Informações como estas salientam que ambientes de trabalho estressantes podem ter efeitos prejudiciais ao trabalhador e à organização, configurando-se como ameaças ao bem-estar e à saúde. Assim, destaca-se a importância de desenvolver estratégias para diagnosticar o fenômeno e minimizar danos à saúde do trabalhador e da organização.

Apesar de consistente, a literatura sobre estresse ocupacional tem sido marcada pela formulação de modelos teóricos predominantemente restritos a aspectos da tarefa ou ocupação desempenhada pelo trabalhador, mais especificamente, na investigação de estressores no nível do trabalho. Mesmo com o progresso nas últimas décadas, o estudo de estressores organizacionais ainda é negligenciado, diferente das pesquisas sobre o impacto de aspectos da ocupação profissional (Ferreira & Assmar, 2008; Wood et al., 2019). Isto implica na necessidade de investigar características organizacionais que se configurariam como potencialmente estressoras. Este artigo buscou propor um conceito de estresse que envolve exclusivamente características organizacionais enquanto potencialmente estressoras, denominado estresse organizacional, bem como desenvolver e buscar evidências de validade de uma escala de medida para o construto.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Estresse ocupacional

O emprego do termo estresse ocupacional tem sido caracterizado pela falta de consenso quanto ao significado (Corrêa et al., 2019; Hirschle et al., 2019) e às formas de medição, além da quantidade de modelos teóricos desenvolvidos na tentativa de explicar sua ocorrência (Jex & Britt, 2014; Paschoal & Tamayo, 2004). Muito deste cenário pode

ser explicado pelo fato de diferentes áreas da ciência adotarem o estresse como objeto de investigação, culminando em visões distintas do fenômeno (Corrêa et al., 2019).

As diferentes teorias e pesquisas sobre estresse tendem a se posicionar entre três principais aportes explicativos que se diferenciam pelo aspecto privilegiado: estímulo, resposta ou estímulo-resposta. Definições baseadas em estímulos estressores tratam estresse como força que atua sobre a pessoa, investigando estímulos negativos advindos do ambiente de trabalho. Definições baseadas em respostas abordam reações psicológicas, fisiológicas ou comportamentais evocadas por aspectos do ambiente de trabalho. Definições baseadas em estímulo-resposta abordam o processo relacional em que demandas do meio podem exercer um impacto negativo sobre a pessoa, influenciando suas reações, a partir de sua percepção (Hirschle et al., 2019; Jex & Britt, 2014).

A literatura aponta uma tendência a conceber o estresse na terceira perspectiva, enfatizando a relação entre o ambiente de trabalho e a pessoa, por se mostrar mais completa ao englobar as perspectivas anteriores (Hirschle et al., 2019; Jex & Britt, 2014). Nesta concepção, destaca-se a proposta de Lazarus (1995) que define estresse ocupacional (ou estresse no trabalho) como processo relacional entre trabalhador e ambiente de trabalho, no qual o indivíduo julga excessivas as demandas ambientais diante dos recursos de enfrentamento que dispõe. Para esta perspectiva, a mera existência de um evento potencialmente estressor não implica que ele será percebido desta maneira pela pessoa, destacando o papel fulcral da percepção e das diferenças individuais (Hirschle et al., 2019; Paschoal & Tamayo, 2004).

Diferentes fontes de estresse ocupacional foram catalogadas na literatura, entendidas como elementos do ambiente de trabalho que demandam alguma resposta adaptativa do trabalhador (Jex & Britt, 2014). Partindo do pressuposto de que todo trabalho pode apresentar agentes potencialmente estressores, Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) propuseram uma das principais taxonomias de fontes de estresse ocupacional: (1) fatores intrínsecos ao trabalho – ambiente físico, carga de trabalho e controle sobre a atividade exercida; (2) relações interpessoais – problemas nas interações com pessoas da mesma empresa e com clientes; (3) papéis na organização – conflito, sobrecarga e ambiguidade de papéis; (4) desenvolvimento de carreira – frustração de expectativas do sujeito acerca da carreira (como desigualdade de *status* do trabalho e a insegurança no trabalho); (5) clima e estrutura organizacional – fatores ameaçadores da individualidade, liberdade e autonomia do sujeito (como estilo de gerenciamento e falta de autonomia); e



(6) interface família-trabalho – dificuldades no manejo que geram conflitos entre papéis domésticos e laborais, falta de apoio do cônjuge e conflitos conjugais.

2.2 Estresse e características organizacionais: proposição de conceito

Um aspecto basal da literatura sobre estresse relacionado ao trabalho envolve a investigação primordial de estressores do nível do trabalho/ocupação, especialmente sobrecarga de trabalho e baixos níveis de autonomia. Isto culmina na negligência da investigação de estressores em outros níveis, como os oriundos das características organizacionais (Ferreira & Assmar, 2008; Wood et al., 2019).

Conseqüentemente, os instrumentos de medida de estresse neste contexto se concentram nas características da tarefa ou ocupação desempenhada pelos trabalhadores. Ainda, há uma forte tendência nas organizações a destinar atenção prioritária aos efeitos do estresse e direcionar as intervenções para o nível individual, equivocadamente inferindo que a origem principal do estresse seria interna ao trabalhador, ou seja, fruto de suas deficiências (Wood et al., 2019).

Alguns dos primeiros movimentos visando a mudança de foco nas investigações do fenômeno foram realizados por órgãos públicos internacionais, especialmente americanos e ingleses, como o United States' National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) e o Great Britain's Health and Safety Executive (HSE). Além de enfatizarem a distinção entre estressores de nível do trabalho e organizacional, tais órgãos buscaram incentivar que as empresas destinassem prioritariamente seus esforços na busca de fontes de estresse no nível organizacional (Wood et al., 2019). Isto porque são necessárias (re)formulações de políticas e práticas organizacionais que visem preservar a saúde e segurança dos trabalhadores (NIOSH, 2002), salientando o papel potencial de aspectos organizacionais neste quadro.

Diante da negligência das características organizacionais pela literatura de estresse ocupacional, e considerando que trabalhadores são influenciados por características das organizações (sobre as quais provavelmente não exercem controle), este estudo propõe a adoção nomenclatura estresse organizacional para se referir especificamente ao fenômeno que envolve as características organizacionais potencialmente estressoras. Tal proposição também está embasada na confusão acerca do uso do termo “estressores organizacionais”. Ocorre que uma recente revisão sistemática internacional acerca de estressores organizacionais, ao analisar 197 estudos, revelou que este termo vem sendo comum e

equivocadamente adotado como sinônimo de estressores ocupacionais e psicossociais que, por sua vez, encontram-se em níveis diferentes de análise (Wood et al., 2019). Assim, acredita-se que a existência de uma nomenclatura específica para o fenômeno que envolve os estressores organizacionais em potencial pode auxiliar para uma melhor delimitação e diferenciação.

Em consonância com a perspectiva relacional de estresse, propõe-se aqui que o estresse organizacional seja entendido como o processo em que o indivíduo julga as características da organização a que está vinculado como ameaçadoras e sem controle diante da habilidade de enfrentamento que ele apresenta num certo momento, ocasionando reações de mal-estar de diferentes tipos e intensidades. Um aspecto fulcral desta definição envolve a percepção do estímulo (características organizacionais) e a resposta do trabalhador (reações negativas).

Assim como na perspectiva de estresse Lazarus (1995), acredita-se aqui que os estressores em potencial somente se configuram como estressores propriamente ditos a partir da percepção do trabalhador, o que envolve elementos como sua história de vida e percepção do objeto ou da situação. Logo, o fato de uma determinada característica da organização se fazer presente não afetará todos os trabalhadores da mesma maneira.

Neste trabalho, entende-se que, a depender de suas percepções, um sujeito pode reagir aos estressores em potencial de maneira positiva ou negativa, residindo nesta última a ênfase dos estudos sobre estresse. Quando há reação negativa, ocorre o fenômeno denominado *strain*, que, por sua vez, envolve uma pluralidade de possibilidades de respostas negativas em decorrência da percepção da exposição aos estressores em potencial. Em especial, tem-se respostas psicológicas (como sofrimento psicológico, angústia e irritação), fisiológicas (como sintomas gastrointestinais e cardiovasculares, cefaleias e alergias) e comportamentais (como absenteísmo e negligência no trabalho) (Paschoal & Tamayo, 2004).

No caso do estresse organizacional, propõe-se que quando o trabalhador percebe as características da organização como sendo ameaçadoras e ele que não possui controle sobre elas, estes elementos podem afetá-lo negativamente. Assim, ele tende a apresentar diferentes possibilidades de respostas de mal-estar (*strain*).

Os estressores organizacionais são potencialmente comuns à maioria dos trabalhadores de uma organização. Dentre as características organizacionais já identificadas como estressoras em potencial tem-se políticas organizacionais, decisões e

posicionamentos da alta gerência, cultura organizacional, reestruturações organizacionais e recessões (Wood et al., 2019), falta de suporte organizacional (Neves et al., 2018), competição excessiva (Keller et al., 2016), problemas de comunicação (De Nobile, 2017; Elst et al., 2010), falta de participação nas decisões organizacionais (Newstrom, 2015) e barreiras na carreira (Cox & Rial-González, 2002; Siegrist, 2016).

A negligência em relação aos estressores organizacionais na literatura sobre estresse, bem como a proposição do conceito de estresse organizacional, suscitam a realização de estudos empíricos para lapidar o construto e diferenciá-lo do estresse ocupacional. Este trabalho também buscou apresentar o processo de desenvolvimento e buscas de evidências de validade da Escala de Estresse Organizacional (EEO). Para tanto, foram realizados dois estudos quantitativos. O estudo 1 envolveu construção e análise fatorial exploratória da EEO. No estudo 2, envolveu análise fatorial confirmatória da EEO, para investigar o ajuste do modelo aos dados.

3. MÉTODO

3.1 Estudo 1 – Construção e análise fatorial exploratória da EEO

3.1.1 Participantes do estudo 1

Participaram deste estudo 454 profissionais (61,3% homens) vinculados a instituições de caráter público (61,2%), de iniciativa privada (8,6%) e de economia mista (30,2%) do Distrito Federal/DF, Brasil. Os respondentes tinham idades entre 19 e 74 anos ($M=40,38$; $DP=9,89$) e de 4 meses a 35 anos de vínculo com a organização ($M=12,30$; $DP=8,99$). A maioria possuía pós-graduação (48,9%) e era casada (62,1%).

3.1.2 Elaboração do instrumento do estudo 1

A EEO foi desenvolvida para identificar características organizacionais potencialmente estressoras. Para sua elaboração, inicialmente, foi realizada uma revisão da literatura sobre estresse no trabalho e características organizacionais, incluindo a consulta a instrumentos de medida de estresse ocupacional, como indicado por Bandeira e Hutz (2020).

Em seguida, foram realizadas 10 entrevistas semiestruturadas com profissionais de diferentes áreas de atuação, com nível superior e vinculados a instituições públicas, privadas, economia mista, fundações ou organizações não governamentais. Os



entrevistados foram inquiridos acerca de características da organização como um todo que poderiam ser entendidas enquanto estressoras, ao provocar-lhes desconforto. As respostas foram submetidas a análise de conteúdo, gerando diferentes categorias, em especial políticas organizacionais, processos decisórios da organização e (im)possibilidades de crescimento. Somados, os instrumentos adotados nesta etapa possibilitaram levantar uma série de características organizacionais para a elaboração da escala, como processo de tomada de decisão, comunicação organizacional, suporte organizacional, políticas organizacionais, competição e barreiras ao crescimento profissional.

Diferenças individuais suscitam cuidado do pesquisador ao definir respostas específicas para avaliar o fenômeno. Desconsiderando tal aspecto, instrumentos de estresse ocupacional frequentemente adotam reações específicas em seus itens, como ‘fico irritado’, ‘fico nervoso’ e ‘fico cansado’ diante de determinado estímulo. Ocorre que a pessoa pode ficar incomodada ao invés de nervosa diante de uma determinada situação, o que são reações diferentes (apesar ambas serem negativas) e podem levar o respondente a ter dúvidas sobre o que responder, ocasionando um erro de medida. Diante disto, ao elaborar os itens para a EEO foram adotados cuidados como evitar induzir o respondente ou pressupor respostas, situações ambíguas, afirmações de fato e interpretações múltiplas.

Inicialmente, 62 itens foram elaborados, considerando diferentes tipos de organização e ocupações. Partindo da perspectiva relacional, os itens abordam estressores organizacionais em potencial e escala de resposta indica uma reação ao mesmo. Em cada item, o respondente deve indicar o quanto a característica o afeta negativamente (0 - não me afeta a 4 - me afeta completamente), além da alternativa NSA (não se aplica), para quando não percebe a característica. A opção por esta escala de resposta considerou o caráter negativo do fenômeno e as diferentes possibilidades de respostas negativas diante da percepção dos estressores em potencial, aqui sintetizadas em ser negativamente afetado.

Os itens foram submetidos à análise de juízes especialistas, de modo a conferir mais rigor ao instrumento final, como sugerido por Bandeira e Hutz (2020). Os três juízes eram pesquisadores vinculados a um programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia (um docente e dois discentes) e possuíam experiência em elaboração de instrumentos. Nesta etapa, foram sugeridas a eliminação de dois itens e a reformulação de quatro itens.



Em seguida, foi realizada uma análise semântica com 35 trabalhadores de duas instituições públicas, com níveis de escolaridade médio e superior, para a identificar se o enunciado, a escala e os itens eram inteligíveis aos respondentes. Não foi constatada necessidade de modificação, eliminação ou proposição de novos itens, ficando a versão inicial da EEO com 60 itens.

3.1.3 Procedimentos do estudo 1

A coleta dos dados foi organizada para obter uma amostra estratificada por área das organizações, com representação de pelo menos 30% da população. Diferentes empresas foram convidadas para participar do estudo. Após autorização, a realização da pesquisa foi agendada e divulgada nos canais de comunicação das organizações.

Os trabalhadores interessados em participar foram informados da ausência de vínculo pesquisa-organização, da não identificação e do caráter voluntário e sigiloso. Os que aceitaram participar, foram instruídos a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e responderam ao instrumento individualmente, no local e horário de trabalho.

Os dados obtidos foram submetidos à análise exploratória no software SPSS versão 17.0. A análise paralela possibilitou estimar o número de fatores. Em seguida, na análise fatorial exploratória (AFE), foi empregado o método de fatoração dos eixos principais (PAF), com rotação oblíqua *Promax*. A carga fatorial mínima aceita foi de 0,40. A confiabilidade foi analisada pelo alfa de *Cronbach* ($\alpha \geq 70$). Por fim, foi investigada a existência de significado ou semelhança semântica entre os itens dos fatores.

3.2 Estudo 2 – Análise fatorial confirmatória da EEO

3.2.1 Participantes do estudo 2

Participaram deste estudo 501 profissionais (57,5% homens), de oito empresas privadas (66,5%) e seis instituições públicas (33,5%), das regiões sudeste (48%), nordeste (32%) e centro-oeste (20%) do Brasil. Tinham idades entre 18 e 77 anos ($M=34,24$; $DP=10,90$), de 3 meses a 45 anos de vínculo com a organização ($M=6,10$; $DP=8,02$), ensino médio completo (44,6%) e eram casados (52%).

3.2.2 Instrumento do estudo 2

A versão da EEO obtida no Estudo 1, composta por 32 itens, foi utilizada neste estudo. Os itens abordam estressores organizacionais em potencial, e suas respostas indicam uma reação aos mesmos.

3.2.3 Procedimentos do estudo 2

Os mesmos procedimentos éticos e de coleta de dados do estudo 1 foram empregados no estudo 2. A análise fatorial confirmatória (AFC) foi realizada no *software* AMOS 18.0, utilizando a estimação por máxima verossimilhança. O ajuste foi investigado com base nos seguintes índices: Qui-quadrado/graus de liberdade ($\chi^2/df < 3$), Tucker-Lewis *Index* ($TLI \geq 0,90$), *Comparative Fit Index* ($CFI \geq 0,90$), *Root Mean Square Error of Approximation* ($RMSEA < 0,08$) e *Standardized Root Mean Square Residual* ($SRMR \leq 0,08$) (Hair Jr. et al., 2019; Kline, 2016). Após a AFC, o alfa de Cronbach ($\alpha \geq 0,70$) foi utilizado para avaliar confiabilidade.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Resultados e discussão do estudo 1

O teste de esfericidade de Bartlett apresentou um valor alto (5954.218) para uma significância abaixo de 0. O coeficiente KMO foi de 0,97 e não foram identificados problemas de comunalidades, já que todos os itens variaram entre 0,44 e 0,72, indicando fatorabilidade da matriz.

A análise paralela indicou uma estrutura com quatro fatores. A Tabela 1 apresenta os resultados da matriz fatorial da EEO, que trata da relação específica que a variável mantém com o fator, independente dos fatores comuns. Foram excluídos 14 itens por apresentarem carga fatorial inferior a 0,40 e/ou dividirem cargas entre os fatores, apresentando diferença inferior a 0,1. Os fatores extraídos explicaram 53,01% da variância dos itens componentes da matriz fatorial.

A interpretação do conteúdo semântico dos itens resultou na exclusão de 14 itens pela incompatibilidade de significado/semelhança semântica com os demais itens do fator. As exclusões pouco afetaram os índices de precisão. Após a AFE, a versão da EEO obteve 32 itens, distribuídos em quatro fatores: decisões organizacionais (17 itens, $\alpha=0,94$), suporte (5 itens, $\alpha=0,73$), incentivo à competição (6 itens, $\alpha=0,85$) e entraves ao crescimento profissional (4 itens, $\alpha=0,83$).

**Tabela 1**

Matriz das cargas fatoriais da EEO antes da interpretação do conteúdo semântico na AFE

Item	1	2	3	4
38 - A comunicação entre os setores é deficitária.	0,85			
20 - A divulgação de informações sobre decisões é deficiente.	0,80			
30 - Os padrões de comportamento enraizados dificultam as mudanças.	0,80			
44 - Informações relevantes sobre diversos assuntos não são divulgadas.	0,77			
46 - A inconsistência nas práticas de gestão faz parte do cotidiano.	0,74			
51 - A retenção de informações entre os setores é uma prática comum.	0,73			
23 - A ineficácia da comunicação formal gera bastantes boatos.	0,72			
55 - Os boatos são mais fortes do que a comunicação formal.	0,69			
40 - Os empregados não conseguem implementar mudanças significativas.	0,65			
60 - Faltam informações oficiais acerca das decisões tomadas.	0,60			
31 - A hierarquia dificulta a agilidade nas decisões.	0,59			
18 - Elementos de fora dela influenciam seu cotidiano.	0,57			
45 - A ocupação de determinados cargos é feita por indicação e não por competência.	0,56			
27 - Os trabalhadores que apresentam constante desempenho abaixo do esperado não são demitidos.	0,56			
3 - Pessoas que não pertencem à organização influenciam o seu curso.	0,55			
54 - Os funcionários não participam de processos decisórios.	0,55			
1 - As decisões são tomadas sem levar em consideração as sugestões dos funcionários.	0,54			
24 - Os desempenhos não são utilizados para diferenciar os funcionários.	0,53			
22 - Não há espaço para propor inovações.	0,52			
8 - As propostas inovadoras não são bem-vistas.	0,46			
39 - O aumento de produtividade não é reconhecido.	0,45			
26 - As ideias inovadoras propostas pelos funcionários são reprimidas.	0,43			
37 - As oscilações do ambiente externo influenciam a dinâmica organizacional.	0,41			
19 - A contratação e a demissão de pessoal são constantes.		0,59		
21 - Não são disponibilizados os materiais de trabalho necessários.		0,54		
29 - A competição com outras organizações atrapalha o funcionamento interno.		0,52		
43 - Oscilações no seu tamanho fazem parte da realidade.		0,50		
14 - A falta de competitividade com outras organizações impede seu crescimento.		0,49		
35 - A solidariedade exacerbada dificulta o desenvolvimento das atividades.		0,49		
47 - Os recursos materiais necessários para o cumprimento das tarefas não são disponibilizados.		0,48		
41 - A cooperação é mais valorizada do que a competição.		0,45		
59 - As decisões só são tomadas com a aprovação de todos.		0,43		
4 - A insegurança no emprego é promovida.		0,40		
58 - A competição no ambiente de trabalho é incentivada.			0,79	
32 - A pressão por alta produção é uma cobrança a todos.			0,73	
12 - A competição entre os funcionários é estimulada.			0,66	



56 - Os empregados que não produzem conforme o esperado são punidos.					0,64
33 - O excesso de informações disponibilizadas atrapalha o andamento do trabalho.					0,51
36 - A total responsabilidade dos funcionários pelos resultados é uma marca.					0,47
34 - As decisões são impostas pela chefia.					0,45
28 - A competição entre setores é promovida.					0,44
13 - A rigidez das regras atrapalha as ações dos funcionários.					0,40
25 - Os empregados não conseguem fazer carreira.					0,63
52 - Poucas perspectivas de crescimento profissional são promovidas.					0,58
49 - Não há igualdade de oportunidades para os funcionários.					0,51
10 - Os funcionários comprometidos não são recompensados.					0,46
Autovalor	15,75	9,12	10,96	10,13	
% de variância explicada	34,25	19,84	23,84	22,03	
N de itens	23	10	9	4	
Alfa de Cronbach	0,95	0,83	0,88	0,83	

Nota. Método de Extração: Fatoração do Eixo Principal; Método de Rotação: Promax com Normalização Kaiser; n=454. Variância explicada: 1 fator = 38,79 %; 4 fatores = 53,01%. Covariância residual: 1 fator = 50%; 4 fatores = 14%. Fonte: Dados da pesquisa

4.2 Resultados e discussão do estudo 2

O primeiro modelo testado foi composto pelos 32 itens (variáveis observadas) resultantes do estudo 1, dispostos em 4 dimensões (variáveis latentes): decisões organizacionais, suporte, incentivo à competição e entraves ao crescimento profissional. A testagem do modelo inicial indicou um ajuste não satisfatório na maioria dos indicadores (Tabela 2).

Tabela 2

Índices de ajuste dos modelos de mensuração da EEO

Modelos	Itens	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Inicial	32	1640,81*	458	3,58	0,86	0,85	0,07	0,05
Reespecificado	25	790,23*	292	2,95	0,92	0,91	0,06	0,04

Fonte: Dados da pesquisa

Para proporcionar um melhor ajuste do modelo aos dados, foram realizadas reespecificações no modelo original, com base na qualidade do ajuste, nos índices de modificação e nas cargas fatoriais dos itens. Os índices de modificação sugeriram covariâncias significativas entre os erros de oito pares de itens (1-39, 3-18, 12-58, 20-23, 21-47, 22-26, 23-55 e 32-36) que poderiam melhorar os índices de ajuste. Tendo em vista que a covariância entre erros de itens é um indicador de elevado grau de sobreposição no conteúdo dos itens (Byrne, 2016), foram excluídos sete itens (3, 12, 20, 22, 32, 39 e 55) por apresentarem cargas fatoriais mais baixas e pela melhoria do ajuste.



A exclusão foi a maneira de solucionar o problema, frente a evidência de que os respondentes interpretaram os itens cujos erros foram correlacionados como o mesmo fenômeno. Por exemplo, os itens 3 (“pessoas que não pertencem à organização influenciam o seu curso”) e 18 (“elementos de fora da organização influenciam seu cotidiano”) possuem como conceito subjacente a influência de agentes externos na organização. Deste modo, a covariância entre seus erros está relacionada à percepção dos participantes de uma categoria latente específica que influencia a resposta aos referidos itens, sendo indicada a exclusão de um deles (Pilati & Abbad, 2005).

O modelo reespecificado apresentou melhorias substanciais nos índices de ajuste aos dados, tornando-o satisfatório (Tabela 2). O modelo reespecificado apresentou cargas fatoriais entre 0,45 e 0,85.

Por fim, foi executada uma análise de confiabilidade (Tabela 3). Os índices se mostraram satisfatórios, todos acima de 0,70. A Tabela 3 ainda apresenta uma síntese das principais informações sobre a versão final da EEO.

A versão final da EEO ficou composta por 25 itens que abordam características organizacionais estressoras em potencial. Tais itens estão distribuídos numa estrutura com quatro dimensões: decisões organizacionais, suporte, incentivo à competição e entraves ao crescimento profissional, cujas explicações e relações com a literatura são apresentadas a seguir.

Tabela 3

Síntese das principais características da versão final da EEO

Dimensões	Definição	Itens	A
I – Decisões organizacionais	Aborda a influência de agentes nas decisões, a desconsideração de sugestões dos trabalhadores e os problemas de comunicação organizacional.	1, 8, 18, 23, 26, 38, 40, 44, 45, 46, 51 e 60	0,91
II – Suporte	Indica que a falta de materiais essenciais à realização das atividades (falta de suporte material) e incentivo excessivo à cooperação podem ser entendidos como estressores pelos empregados.	21, 35, 41, 47 e 59	0,73
III – Incentivo à competição	Trata do incentivo à competição excessiva entre seus funcionários, e pressão por alta produção, como formas de obter um maior rendimento.	28, 36, 56 e 58	0,76
IV – Entraves ao crescimento profissional	Empecilhos colocados pela empresa ao crescimento profissional, envolvendo questões como desigualdade e falta de recompensas e falta de oportunidades de promoção na empresa.	10, 25, 49 e 52	0,84

Fonte: Dados da pesquisa



A primeira dimensão abordada na EEO foi denominada Decisões organizacionais, apresenta alto índice de confiabilidade ($\alpha = 0,91$) e aborda aspectos como desconsideração de sugestões dos trabalhadores, agentes influenciadores de decisões organizacionais (e.g. na ocupação de cargos) e deficiências na comunicação organizacional como estressores em potencial. Em consonância com esta dimensão, a literatura indica que a falta de participação do trabalhador nas decisões organizações tem se mostrado associada a aspectos negativos como a ocorrência de conflitos e estresse. Ao não encontrar espaço para propor colaborações que possibilitem um crescimento pessoal e da organização, o trabalhador pode sentir que possui pouco controle das situações e apresentar baixa autoeficácia (Newstrom, 2015), afetando-o negativamente, o que pode desencadear quadros de estresse organizacional.

Nesta primeira dimensão, também foram identificados como elementos estressores em potencial os agentes que influenciam as decisões organizacionais. Isto pode ser explicado tanto pela percepção da interferência externa para obtenção de benefícios por terceiros (jogos políticos), quanto pela falta de controle do trabalhador, podendo influenciar negativamente seu futuro e da organização como um todo. Tal percepção pode afetar negativamente o trabalhador, ocasionando sentimento de insegurança e incerteza de permanência no emprego, que podem ser agravadas por problemas de comunicação organizacional (Elst et al., 2010), ao possibilitar boatos e contradições.

Por fim, esta dimensão ainda identificou que problemas de comunicação são potencialmente estressores, mostrando-se em consonância com a literatura. Ocorre que a quantidade e a complexidade (sobrecarga ou baixa carga) de informações compartilhadas pela organização, o acesso a canais de comunicação (formais e informais) para discutir questões de trabalho com a gestão, e o suporte à comunicação estão relacionados ao estresse (De Nobile, 2017). Diante de estressores do tipo, como a sobrecarga de informação, as pessoas apresentam diferentes reações buscando reduzir o estresse, como omissão (ao não processar certas informações), erro na recepção da informação e fuga, levando ao absenteísmo e a pedidos de demissão (Aamodt, 2023).

A segunda dimensão da EEO, denominada Suporte, apresenta índice de confiabilidade aceitável ($\alpha = 0,73$) e aborda a escassez de materiais básicos à realização das atividades e o incentivo excessivo à cooperação caracterizados como estressores em potencial. Entende-se que a falta de suporte, como uma característica da organização, pode ser entendida como potencialmente estressora pelos trabalhadores. Isto



pode ser explicado pela própria definição de suporte organizacional, que envolve a percepção de valorização e zelo pelo bem-estar do trabalhador (Kurtessis et al., 2017). Ao perceber que a organização não fornece os recursos necessários para o desenvolvimento do trabalho, nem fomenta relações de qualidade e cooperação em seu meio, o trabalhador está mais propenso a apresentar reações de mal-estar, como estresse (Neves et al., 2018).

Outro aspecto abordado nesta dimensão é a cooperação. Apesar de ser, tradicionalmente, indicada na literatura como uma das formas de evitar o estresse, os resultados encontrados no presente estudo indicaram que o excesso de cooperação pode se configurar um estressor. Ocorre que o incentivo exacerbado à cooperação pode ocasionar uma intensificação do trabalho, pois os objetivos grupais suscitam também o compromisso individual com o grupo, o que tende a gerar um maior despendimento de energia na realização das atividades (Smith, 1997), colocando-a apenas como um instrumento para aumento de produtividade (Chiariello & Eid, 2011) e podendo ocasionar reações negativas no trabalhador.

A terceira dimensão da EEO, denominada Incentivo à competição, também apresenta índice de confiabilidade aceitável ($\alpha=0,76$) e aborda a postura das organizações de estimular a competição excessiva entre seus trabalhadores. Juntamente com a pressão por alto rendimento para alcançar maior produtividade, o excesso de competição pode proporcionar ambientes de trabalho tensos e pouco saudáveis, tendo em vista o excesso de pressão e responsabilidades demandadas. Ainda, a percepção de um clima de incentivo à competição no ambiente de trabalho pode gerar forte desejo de superar os colegas, incerteza e aumento nos níveis de estresse, além de incentivar o vício em trabalho (*workaholism*) (Keller et al., 2016), minimizando a possibilidade de contar com suporte social. Assim, além do excesso de cooperação identificado na segunda dimensão da EEO, a competição excessiva também se configura como um estressor em potencial, devendo a organização buscar estratégias para promover um equilíbrio entre demandas de competição e cooperação, de modo a tornar o ambiente de trabalho mais saudável.

A quarta dimensão da EEO, denominada Entraves ao crescimento profissional, apresenta bom índice de confiabilidade ($\alpha=0,84$) e aborda os obstáculos ao crescimento profissional na organização, em especial às perspectivas de carreira, como potencialmente estressores. Mais especificamente, tal dimensão trata da falta de recompensas, bem como a desigualdade e falta de oportunidades de promoções na organização que podem ser



entendidas como estressores, ao não atenderem as expectativas que foram criadas pelo trabalhador acerca do crescimento na organização. Em consonância com estes resultados, tem-se que barreiras na carreira (Ferreira & Assmar, 2008), baixos salários e recompensas, promoções inadequadas (Cox & Rial-Gonzáles, 2002; Siegrist, 2016) estão relacionadas ao estresse, indicando a importância e a necessidade de cuidado ao tratar destes aspectos na organização. Muitas organizações utilizam as possibilidades de crescimento profissional como uma importante estratégia para reforçar a marca empregadora e despertar cada vez mais o interesse dos candidatos e se destacar de seus competidores (Cruz, 2020). Todavia, as expectativas criadas nos candidatos e nos trabalhadores devem ser atendidas, de modo a não culminar em desmotivação e, como indicado na EEO, configurar-se como elemento estressor em potencial.

Para reforçar as diferenças conceituais entre estresse ocupacional (perspectiva tradicional do construto) e estresse organizacional (nova perspectiva proposta neste estudo), é essencial uma comparação entre as características destes construtos (Tabela 4). Enquanto o estresse ocupacional aborda tradicionalmente elementos ligados à tarefa ou ocupação do trabalhador (Ferreira & Assmar, 2008; Wood et al., 2019), o conceito de estresse organizacional proposto neste estudo aborda exclusivamente características organizacionais.

Também são identificadas diferenças teóricas marcantes nas dimensões dos construtos. Em uma das principais taxonomias de estresse ocupacional, é proposta a investigação de fatores intrínsecos ao trabalho (como ambiente físico e carga de trabalho), relações interpessoais (clientes internos e externos), papéis na organização (problemas com conflito, sobrecarga e ambiguidade de papéis no trabalho), desenvolvimento de carreira (como desigualdade de *status* do trabalho e a insegurança no trabalho), clima e estrutura organizacional (como estilo de gerenciamento e falta de autonomia), interface família-trabalho (como manejo de papéis domésticos e laborais) (Cooper et al., 2001). Por sua vez, o estresse organizacional aqui proposto investiga elementos do contexto organizacional: decisões organizacionais, suporte, incentivo à competição e entraves ao crescimento profissional, marcadamente distintos dos aspectos de tarefa e ocupação.

Por fim, uma diferença conceitual entre duas dimensões específicas precisa ser salientada. Enquanto o estresse ocupacional investiga Desenvolvimento de carreira como frustração de expectativas do sujeito acerca de sua carreira, considerando elementos como desigualdade de *status* do trabalho e a insegurança no trabalho (Cooper et al., 2001), no



estresse organizacional, a dimensão Entraves ao crescimento profissional aborda as dificuldades presentes e marcantes na organização como um todo que podem afetar os trabalhadores negativamente, e não como um caso isolado. Todavia, destaca-se que as diferenças supracitadas entre os construtos estresse ocupacional e estresse organizacional são de ordem essencialmente teórica, sendo indicada a realização de investigações que possibilitem diferenciar tais construtos também empiricamente.

Tabela 4

Comparações conceituais entre estresse ocupacional e estresse organizacional

	Estresse ocupacional	Estresse organizacional
Foco de investigação	Aspectos da tarefa ou ocupação desempenhada pelo trabalhador	Características organizacionais
Dimensões investigadas	Fatores intrínsecos ao trabalho Relações interpessoais Papéis na organização Desenvolvimento de carreira Clima e estrutura organizacional Interface família-trabalho	Decisões organizacionais Suporte Incentivo à competição Entraves ao crescimento profissional

Fonte: As autoras

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivos propor um conceito de estresse envolvendo exclusivamente características organizacionais enquanto potencialmente estressoras, denominado estresse organizacional, e apresentar o desenvolvimento e as buscas de evidências de validade da Escala de Estresse Organizacional (EEO). Sua proposição está pautada em diferentes aspectos como a negligência da literatura acerca dos estressores organizacionais (Ferreira & Assmar, 2008; Wood et al., 2019), bem como nas confusões conceituais com outros estressores em potencial (Wood et al., 2019).

Embasada no aporte explicativo relacional de estresse (estímulo-resposta), o mais completo e adotado na literatura (Hirschle et al., 2019; Jex & Britt, 2014), a definição de estresse organizacional aqui proposta reconhece os aspectos cognitivos como centrais para o fenômeno, ao passo que interferem na identificação de características organizacionais enquanto estressoras em potencial. Assim, o trabalhador vivencia o estresse organizacional quando percebe as características da organização como



ameaçadoras e sem controle frente a sua habilidade de enfrentamento, sendo afetado negativamente por elas e ocasionando diferentes respostas de mal-estar.

A partir da proposição deste conceito, foi apresentado o processo de construção e buscas de evidências de validade da EEO, em dois estudos: exploratório e confirmatório, apresentando índices de ajuste da versão final da EEO e de confiabilidade adequados. Tais informações atestam a qualidade psicométrica da EEO enquanto o primeiro instrumento para medir estresse organizacional e sugerindo sua utilização para identificação de características organizacionais potencialmente estressoras.

Com isto, a presente pesquisa tem muito a contribuir com a evolução do entendimento do fenômeno estresse enquanto oriundo de características organizacionais. Isto porque a proposição do conceito de estresse organizacional, bem como a apresentação do primeiro instrumento a abordar o construto, inaugura uma linha de pesquisa acerca de características organizacionais como potencialmente estressoras. A adoção da EEO, somada a outros instrumentos, pode auxiliar no diagnóstico organizacional e no levantamento de estressores presentes nas organizações, subsidiando o desenvolvimento de medidas de controle do estresse organizacional que busquem proporcionar organizações mais saudáveis e produtivas. Ainda, considerando que instrumentos de medida de estresse e, conseqüentemente, as ações organizacionais tendem a equivocadamente se concentrar em aspectos do trabalhador para investigar e propor intervenções (Wood et al., 2019), ao abordar características organizacionais, a EEO possibilita a ampliação deste quadro, indicando aspectos da organização que carecem de atenção para uma intervenção realmente efetiva.

Dentre as limitações deste estudo, destaca-se as características das amostras empregadas nos dois estudos, oriundas de regiões diferentes do país (centro-oeste no estudo 1 e sudeste, nordeste e centro-oeste no estudo 2) de organizações com diferentes características (havendo instituições de economia mista apenas no estudo 1) e diferentes níveis de escolaridade (com predominância de ensino superior no estudo 1 e ensino médio no estudo 2), o que pode ter influenciado os resultados. Diante disso, é necessário realizar mais estudos com vistas a examinar a adequação das modificações em outras amostras. O presente trabalho sugere como agenda de pesquisa a investigação da estabilidade da estrutura da escala a partir da validação cruzada, bem como validação fatorial confirmatória em outras amostras, além da investigação da relação do estresse



organizacional com outros construtos, em especial o estresse ocupacional e variáveis tradicionalmente relacionadas a ele.

REFERÊNCIAS

Aamodt, M. G. (2023). *Industrial/organizational psychology: An applied approach* (9th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.

American Psychological Association (2021). *Stress in America 2021: Stress and decision-making during the pandemic*. Washington, DC: American Psychological Association. Recuperado de <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2021/decision-making-october-2021.pdf>

Bandeira, D. R., & Hutz, C. S. (2020). Elaboração ou adaptação de instrumentos de avaliação psicológica para o contexto organizacional e do trabalho: Cuidados psicométricos. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S. Vasquez (Orgs), *Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho* (pp. 13-18). Porto Alegre: Artmed.

Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). New York, NY: Routledge.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Burnout syndrome in public servants: Prevalence and association with occupational stressors. *Psico-USF*, 24(3), 425-435. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240302>

Chiariello, C. L., & Eid, F. (2011). Revisando conceitos: Polivalência, politecnicidade e cooperação no debate sobre organização do trabalho. *REDD – Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 4(1), 29-40. Recuperado de <https://periodicos.fclar.unesp.br/redd/article/download/5046/4184/12238>

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

Corrêa, J. S., Lopes, L. F. D., Almeida, D. M., & Camargo, M. E. (2019). Bem-estar no trabalho e síndrome de burnout: Faces opostas no labor penitenciário. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(3), 1-30. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190149>

Cox, T., & Rial-González, E. (2002). Work-related stress: The european picture. *European Agency for Safety and Health at Work*, 5, 4-6. Recuperado de http://www.mentalhealthpromotion.net/resources/magazine5_en.pdf#page=6

Cruz, M. T. S. (2020). Employer branding: O poder da atração, retenção e engajamento de uma marca empregadora. In J. A. O. Camilo (Org.), *Práticas de recursos humanos na era digital* (pp. 71-80). São Paulo, SP: Editora Senac São Paulo.

De Nobile, J. (2017). Organisational communication and its relationships with job satisfaction and organisational commitment of primary school staff in Western



Australia. *Educational Psychology*, 37(3), 380-398.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2016.1165797>

Elst, T. V., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The role of organizational communication and participation in reducing job insecurity and its negative association with work-related well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264.
<https://doi.org/10.1177/0143831X09358372>

Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. L. (2008). Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: Tendências tradicionais e recentes de investigação. In A. Tamayo (Org.), *Estresse e cultura organizacional* (pp. 21-73). São Paulo, SP: Casa do psicólogo.

Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Hampshire, UK: Cengage Learning.

Hassard, J., Teoh, K. R. H., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2017). The cost of work-related stress to society: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 1-17. <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>

Hirschle, A. L. T., Gondim, S. M. G., Alberton, G. D., & Ferreira, A. S. M. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 532-540.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14774>

Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach* (3rd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.061>

Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York, NY: Guilford.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Orgs.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 3-14). Washington, DC: Taylor & Francis.

National Institute of Occupational Safety and Health [NIOSH] (2002). *The changing organization of work and safety and health of working people*. Cincinnati, OH: Department of Health and Human Services. Recuperado de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/pdfs/2002-116.pdf>

Neves, P., Mesdaghinia, S., Eisenberger, R., & Wickham, R. E. (2018). Timesizing proximity and perceived organizational support: Contributions to employee well-being and extra-role performance. *Journal of Change Management*, 18(1), 70-90.
<https://doi.org/10.1080/14697017.2017.1394351>

Newstrom, J. W. (2015). *Human behaviour at work: Organizational behavior* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.



Paschoal, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2004000100006>

Pilati, R., & Abbad, G. (2005). Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(1), 43-51. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000100007>

Siegrist, J. (2016). A theoretical model in the context of economic globalization. In J. Siegrist & M. Wahrendorf (Eds.), *Work stress and health in a globalized economy: The model of effort-reward imbalance* (pp. 3-19). Berlin, BE: Springer.

Smith, V. (1997). New forms of work organization. *Annual Review of Sociology*, 23, 315-339. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.315>

Wood, S., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Di Tecco, C., Fida, R., Farnese, M. L., Ronchetti, M., & Iavicoli, S. (2019). Assessing the risk of stress in organizations: Getting the measure of organizational-level stressors. *Frontiers in Psychology*, 10, 2776. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02776>