



Psicologia: Reflexão e Crítica

ISSN: 0102-7972

prcrev@ufrgs.br

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Brasil

Figueroa Leibovich de, Nora; Schufer, Marta; Muiños, Roberto; Marro, Claudia; Aranda Coria,  
Elizabeth

Um Instrumento para a Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Emprego

Psicologia: Reflexão e Crítica, vol. 14, núm. 3, 2001

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Porto Alegre, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18814321>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais artigos
- Home da revista no Redalyc

redalyc.org

Sistema de Informação Científica

Rede de Revistas Científicas da América Latina, Caribe, Espanha e Portugal

Projeto acadêmico sem fins lucrativos desenvolvido no âmbito da iniciativa Acesso Aberto

## Um Instrumento para a Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto de Emprego

Nora Leibovich de Figueroa<sup>1 2</sup>

Marta Schuster

Roberto Muiños

Claudia Marro

Elizabeth Aranda Coria

Universidad de Buenos Aires, Argentina

### Resumo

Os contextos onde se desenvolvem as atividades humanas apresentam características diferentes que têm importantes implicações no momento da elaboração e aplicação de procedimentos de avaliação. O contexto de emprego é muito importante para importantes setores de nossa população. Moos desenvolveu um marco conceitual sócio-ecológico no qual a relação, entre os acontecimentos vitais estressantes e as condutas adaptativas, encontra-se influenciada pelo sistema pessoal e contextual, os recursos da rede social e as respostas de avaliação e confrontamento. O objetivo deste trabalho é apresentar um instrumento (IMPAL) que mede o grau de mal-estar (excessivo, médio ou escasso) que provoca fatos relacionados com: meio ambiente físico e organização do tempo de trabalho, fatores próprios da tarefa, mudanças tecnológicas, é aspectos institucionais e pessoais. Apresentam-se os resultados do impacto dos diferentes estressores na amostra estudada. Conclui-se que o instrumento elaborado mostrou sensibilidade na avaliação do impacto de estressores no contexto de trabalho, permitindo hierarquizar as áreas de origem dos acontecimentos estressantes.

*Palavras-chave:* Estressores psicossociais; estresse ocupacional; contextos; emprego.

### An Instrument to Evaluate Psychosocial Stressors in the Employment Context

### Abstract

The contexts in which human activities occur show distinctive characteristics with important implications when evaluation procedures are developed and administered. The employment context is important for many people in our society. Moos has developed a socioecological conceptual frame in which the relationships among stressful events and adaptive behaviors are influenced by personal and contextual systems, social network resources, and evaluation and coping responses. The objective of this paper is to present an instrument (IMPAL) that measures the degree of uneasiness (excessive, moderate, limited) caused by events related to: physical environment at work, factors inherent to the task, organization of work time, institutional aspects, technological changes and personal aspects. Results of the impact of specific stressors of the employment context in the sample studied are presented. The instrument showed sensitivity to assess the impact of daily stressors in the employment context and arranging hierarchically the areas where the stressors originate.

*Keywords:* Psychosocial stressors; occupational stress; contexts; employment.

Os contextos ou ambientes onde se desenvolvem as atividades humanas apresentam características diferentes que têm importantes implicações no momento da elaboração e aplicação de procedimentos de avaliação. A análise que propomos defende a incorporação dos contextos percebidos pelo sujeito na avaliação psicológica, quer dizer, uma Ecoavaliação. Isso significa que é

necessário especificar qual é o contexto no qual o sujeito deverá situar-se para dar sua resposta.

Para explicar ou compreender a relação do sujeito com seu meio ambiente, gerou-se uma série de modelos. Desta forma, Lazarus e Folkman (1984) definem o estresse como consequência de uma situação onde um indivíduo avalia as exigências do ambiente (ex: a situação de trabalho) como uma sobrecarga que excede seus recursos.

Em um trabalho, Seegers e Van Elderen (1996) apresentam o Modelo de Michigan e sua aplicabilidade para a análise do estresse em diretores de bancos. O modelo de Michigan tenta mostrar que o estresse no local de trabalho é o resultado de uma deficiência de ajuste

<sup>1</sup> Endereço para correspondência: Camacúá 447 - Olivos - CP(1636) Provincia de Buenos Aires, Argentina. Fone:(5411)-4799-5896 / Fax:(5411)-4815-1264/2210. E-mail: nleibovi@psi.uba.ar

<sup>2</sup> Os autores agradecem à UBACyT (Secretaría de Ciencia y Técnica Universidad de Buenos Aires) assim como à Faculdade de Psicologia pela possibilidade dada para realizar este trabalho.

entre o trabalhador e as exigências da organização ou do emprego.

“O estresse é o resultante da percepção entre a discordância entre as exigências da tarefa e os recursos pessoais para cumprir ditas exigências. Uma pessoa pode sentir esta discordância como desafio e, em consequência, reagir dedicando-se à tarefa. Pelo contrário, se a discordância é percebida como ameaçadora, então o trabalhador enfrentar-se-á a uma situação estressante negativa, que pode conduzi-lo a evitar a tarefa” (Seeger & Van Elderen, 1996, p. 213).

O modelo incorpora aspectos objetivos da situação de trabalho, conjuntamente com a modalidade dos sujeitos avaliarem as exigências do trabalho e seus recursos para responder a essas exigências.

“Os elementos percebidos na situação de trabalho podem agir como estressores e podem conduzir a reações de tensão e estresse. Se estes estressores (por ex: ambigüidade de funções, conflito de funções e incerteza respeito do futuro no trabalho) persistirem e se os sujeitos perceberem sua potencialidade de confronto como insuficiente, então poderão produzir-se reações de estresse psicológico, físico e de conduta e, desta maneira conduzir eventualmente à doença e ao absentismo” (Seeger & Van Elderen, 1996, p.212).

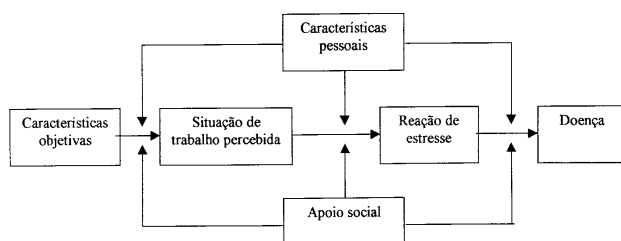


Figura 1. Modelo conceitual do Michigan

Frankenhaeuser (1980) e Theorell (1985) demonstraram as consequências psicológicas e físicas de um entorno de trabalho adverso no psicossocial. Quando as condições de trabalho forem percebidas como estressantes de maneira permanente poderão existir efeitos sobre o bem-estar psicológico e físico.

Em nosso projeto geral, estabelecemos a análise multivariada de um fenômeno complexo: os estressores psicossociais específicos dos contextos de emprego e desemprego e as estratégias de confronto que se estabelecem, mediatizadas pelas características de personalidade e o contexto sociocultural do sujeito.

A eleição do contexto de emprego deve-se à aguçante relevância que tem para a saúde em importantes setores

de nossa população. As doenças ocupacionais, mentais e físicas, refletem, em termos monetários, o custo oculto do estresse no trabalho, se não se procura criar o âmbito de trabalho propício para o bem-estar e para a produtividade. É muito provável que as patologias associadas à atividade de trabalho apresentem um maior índice de incidência em países em desenvolvimento como o nosso e que, por esta razão, influam sobre o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores. Numerosas pesquisas refletem este fenômeno. Assim, Spielberger e Reheiser (1994) afirmam textualmente: “O estresse no local de trabalho resulta em custos muito elevados para indivíduos, organizações empresárias e a sociedade em geral, pelos seus efeitos deletéreos sobre a produtividade, absenteísmo, absentismo, saúde e bem-estar” (pp. 199-218). Cox e Ferguson (1994) argumentam que o efeito global do ambiente de trabalho está sustentado por uma complexa interação entre fatores físicos, psicossociais e organizacionais, com uma via final comum em termos da psicofisiologia individual de cada trabalhador. Dada a situação social e econômica que a sociedade, não só a Argentina, está imersa, seria importante estender o estudo aos desempregados, um setor que preocupa pelo seu número crescente e pelas características que assume na atualidade o fenômeno do desemprego:

“... o fenômeno atual do desemprego não é só o que esse termo designa... na atualidade um desempregado não é objeto de uma marginalização transitória, ocasional, que só afeta a determinados setores... é vítima de uma lógica planetária que supõe a supressão do que se chama trabalho, isto é, dos lugares de trabalho”. (Forrester, 1997, p. 13).

Esta situação gera consequências sociais, psicológicas e sanitárias, cujos efeitos afetam a adaptação psicossocial do sujeito. Portanto, é necessário estudar as estratégias de confronto (em alguns casos adaptativas, em outros não) que o sujeito implementa perante dita situação. A experiência do desemprego é um processo complexo que varia interindividualmente. Kasl (1983) estudou, entre outras variáveis, a influência que as características de personalidade podem ter na modificação dos efeitos do estresse na experiência de perda de trabalho. Os sujeitos com defesas psicológicas fracas apresentavam maior estresse ante a perda de trabalho e este efeito aumentava à medida que crescia o lapso do desemprego. Estes autores afirmam que os desempregados não mantêm um estado de ativação, distresse e sentido de privação do seu papel no trabalho durante toda a experiência de desemprego; pelo contrário, apresentam evidências de adaptação, especialmente aqueles trabalhadores auxiliares

não especializados cuja motivação no trabalho é baixa pelo tipo de tarefa rotinária. Grant e Barling (1994) estudaram a relação entre a experiência de desemprego e os sintomas depressivos dentro do contexto do matrimônio. Estes autores desenvolveram um modelo moderador dos processos que unem a experiência subjetiva do desemprego com a disfunção marital através dos sintomas depressivos. Esta passagem por alguns dos efeitos produzidos pela perda do trabalho indica-nos a importância psicológica que ele tem e as consequências que se derivam quando as exigências do mesmo ultrapassam a possibilidade de resposta do sujeito, mostrando-nos, também, consequências próprias no contexto do desemprego. Nesta apresentação nos ocuparemos do contexto do emprego. A partir da consideração deste marco teórico estabeleceram-se os seguintes objetivos para a elaboração do instrumento a ser apresentado: Descrever e analisar os estressores psicossociais próprios de âmbitos ou contexto específico, no nosso caso, do trabalho; identificar as áreas de origem de ditos estressores e obter a validade ecológica dos instrumentos utilizados.

Para a OIT (Genebra 1984), os fatores psicossociais no trabalho consistem, por um lado, em interações entre o trabalho, seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições de sua organização; e, por outro, em capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através de percepções e experiências, pode influir na saúde e no rendimento e na satisfação no trabalho. O objetivo desta apresentação é mostrar a técnica utilizada para a obtenção dos estressores específicos do contexto de emprego, próprios de nossa realidade e que nos permitiram elaborar um instrumento (IMPAL) que mede o mal-estar que ocasionam, tal como é percebido pelo sujeito. Mostraremos a seguir, os passos seguidos para a construção do *Inventario de Malestar Percibido en el Ambiente Laboral* (IMPAL) cujo objetivo é medir o impacto que diferentes estressores de trabalho têm sobre a pessoa.

### Método

A característica essencial relatada pela literatura em relação aos estressores psicossociais relaciona-se com a peculiaridade sociocultural do contexto. Tendo presente este argumento, decidimos construir um instrumento baseado nos relatos dos próprios atores da situação. Pois, se existem instrumentos para esse fim, podemos coincidir as categorias ou áreas gerais de origem dos estressores, mas o evento estressante em si mesmo tem características contextuais próprias.

Realizaram-se entrevistas semi-estruturadas com informantes estratégicos, ou especialistas na área de trabalho, com os quais foi discutido o panorama do mercado de trabalho atual em termos de emprego/desemprego, e se pediu que enunciassem os fatores psicossociais no contexto de emprego que influíam em: rendimento, satisfação no trabalho, saúde e qualidade de vida do trabalhador. Solicitou-se, também, a opinião em relação aos fatores psicossociais no contexto de desemprego que influíam na saúde, tanto psíquica quanto física, dos desempregados e em sua qualidade de vida.

Realizaram-se também, entrevistas semi-estruturadas ao pessoal com e sem emprego, nas quais se perguntava, além dos dados sociodemográficos (sexo, idade, nível educacional), dados acerca da ocupação (onde trabalha?, qual é sua tarefa?, qual é seu cargo?, há quantos anos você trabalha neste lugar?), quais aspectos de trabalho eram avaliados positivamente para seu desenvolvimento pessoal e quais negativos, e como influía o trabalho nas relações familiares, na saúde e na qualidade de vida. No caso dos desempregados, indagou-se acerca da última ocupação (onde trabalhava?, qual era sua tarefa?, que cargo ocupava?, quanto tempo trabalhou nesse lugar?), das circunstâncias da demissão (por que foi demitido?, quanto tempo fez que foi demitido?), da situação atual a respeito da busca de trabalho (procura trabalho?, que tipo de trabalho?, há quanto tempo procura trabalho?, por que pensa que não o encontra?). Perguntou-se, também, acerca dos sentimentos percebidos quando foi demitido, em que área se sentia mais afetado pelo fato de estar desempregado e como influía o fato de estar desempregado nas suas relações familiares, em sua saúde e na sua qualidade de vida.

Tabela 1. Índice de Confiabilidade - Alfa de Cronbach das Escalas do IMPAL - D

Escala	Alfa
Ambiente físico no trabalho	0,7896
Fatores próprios da tarefa + Mudanças tecnológicas	0,8273
Organização do tempo de trabalho	0,6721
Aspectos institucionais	0,8983
Pessoais	0,8911
Impal-D	0,9562

Como se observa tanto para cada uma das subescalas como para o total das escalas, os valores obtidos são altamente satisfatórios. Os itens das subescalas contribuem de maneira igualitária à escala total.

### Participantes

Foram avaliados 102 participantes, cujas características sócio-demográficas são as seguintes: 88,2% pertencem ao sexo feminino e 11,8% ao masculino; 69,6% têm entre 26 e 45 anos de idade; 75,5% nasceram na cidade de Buenos Aires e 58,8% são casadas e a mesma porcentagem têm filhos. Levando em conta os valores modais, poderíamos descrever assim nossa amostra: majoritariamente feminina, o que reflete a composição da população docente em nosso país; de idades intermédias; casadas e com filhos; são altamente qualificadas, já que têm realizado outros estudos superiores ou assistem assiduamente a cursos de aperfeiçoamento docente. Os participantes exercem suas funções em uma escola só não têm cargos hierárquicos, que não estão de

acordo com a retribuição obtida pelas suas tarefas docentes, não constituem o principal sustento de sua família e estão satisfeitas com seu trabalho, embora tenham pensado em mudar para outro onde possam ganhar mais ou progredir laboralmente.

### Resultados

A análise das três fontes de dados (especialistas, pessoal com emprego e pessoal sem emprego) nos permitiu elaborar um instrumento para avaliar os estressores no contexto de emprego, com validade para a situação argentina atual, no qual a ordem é avaliar o *grau de mal-estar* (excessivo, médio ou escasso) que provoca certos fatos ou acontecimentos. Para a classificação das fontes de origem do acontecimento negativo, baseamo-nos na estabelecida pela OIT (Genebra 1984): meio ambiente físico no trabalho, fatores próprios da tarefa, organização do tempo de trabalho, fatores institucionais, mudanças tecnológicas e (acrescentamos) pessoais.

Tabela 2. Instrumento com os Itens

#### *Meio ambiente físico no trabalho*

- 1- Ter pouca / excessiva luz
- 2 – Não ter calefação / refrigeração
- 3 – Má ventilação, falta de ar
- 4 - Não ter suficiente espaço próprio (por ex.: Sala de Professores, *lockers*)
- 5 - Barulho excessivo
- 6 - Más condições de higiene
- 7 – Não ter suficiente espaço na sala de aula
- 8 – Falta de móveis confortáveis
- 9 – Falta de manutenção do edifício
- 10 – Exposição a cheiros desagradáveis

#### *Fatores próprios da tarefa*

- 1 - Sentir que exigem demais de mim
- 2 – Excessiva concorrência entre colegas
- 3 – Ter que pensar constantemente em fazer cursos para ganhar pontos
- 4 – Não utilizar ao máximo minhas capacidades
- 5 – Insegurança pela instabilidade no posto de trabalho
- 6 – Diferenças de opiniões com as pessoas com as quais trabalho
- 7 – Falta de solidariedade entre os colegas
- 8 – Sentir que toda a responsabilidade recai sobre mim
- 9 – Fazer tarefas muito variadas
- 10 – Fazer muito trabalho burocrático
- 11 –Ter um salário que não seja conforme a responsabilidade
- 12 – Não contar com os recursos necessários para fazer meu trabalho
- 13 – Fazer de maneira igual a mesma tarefa todos os dias
- 14 – Que não me paguem as horas extra de trabalho
- 15 – Realizar tarefas para as quais nunca fui preparado
- 16 – A rotatividade do pessoal docente entre as diferentes áreas do currículo
- 17 – Ter um cronograma de trabalho irregular

Tabela 2. Instrumento com os Itens (Continuação)

*Organização do tempo de trabalho*

- 1- Que seja exigido a cumprir o horário
- 2 – Não poder escolher o período de férias
- 3 – Ter que fazer cursos fora do meu horário de trabalho
- 4 – Ter múltiplos lugares de trabalho como docente
- 5 – Não poder organizar minha própria tarefa
- 6 - Trabalhar com prazos muito curtos

*Aspectos institucionais*

- 1 – Sentir que “a vida da gente” pertence à Instituição
- 2 – Impossibilidade de dialogar com os diretores
- 3 – Tensão no relacionamento com os diretores
- 4 – Tensão no relacionamento com os alunos
- 5 – Não se sentir preparado para as mudanças rápidas que são

*Introduzidas no sistema educacional*

- 6 – Ter que lutar com a ineficiência de outros setores (por ex.: administrativos, de manutenção, etc.)
- 7 – Estar numa escola que não se atualiza
- 8 – Sentir pânico de ficar sem trabalho
- 9 – Não ter participação na tomada de decisões
- 10 – Que os Diretores só indiquem meus erros
- 11 – Falta de clareza nas normas
- 12 – Adaptar-me às condições apropriadas para meu trabalho
- 13 – Falta de reconhecimento das horas extra dedicadas às tarefas institucionais
- 14 – Não conhecer os critérios com os quais sou avaliado
- 15 – O conflito entre o que eu acho que é correto e o que é exigido de mim
- 16 – Que não concordem a respeito do que eu devo fazer
- 17 – Não saber quem manda realmente no meu trabalho
- 18 – Não estar de acordo com a maneira como são manejadas as coisas
- 19 – A corrupção que existe no local de trabalho.

*Mudanças tecnológicas*

- 1 – Ter que aprender a usar o computador
- 2 – Impossibilidade de dialogar com os diretores

*Pessoais*

- 1 – Ter que levar trabalho a casa
- 2 –Ter vários empregos ao mesmo tempo
- 3 – Trabalhar isoladamente
- 4 – Não me sentir comprometido com a tarefa que realizo
- 5 – Não poder aplicar todos os meus conhecimentos por razões pessoais
- 6 – Não me sentir útil no trabalho
- 7 – Ter que estar todos os dias com as mesmas pessoas (p ex.: alunos, colegas, etc.)
- 8 – Não poder atualizar meus conhecimentos em relação ao trabalho
- 9 – Ter que enfrentar problemas que excedem minha tarefa como docente
- 10 – Saber que não tenho crescimento a nível pessoal
- 11 – Ter que ser a “cara visível” da escola
- 12 – Não poder cuidar da minha família
- 13 – Estar sufocado por este trabalho
- 14 – Saber que tenho poucas possibilidades de progredir
- 15 – Ante várias tarefas não saber por qual delas começar
- 16 – Não sentir orgulho pelo que faço para obter meu sustento
- 17 – Ter lealdades com diferentes grupos ou pessoas no meu trabalho
- 18 – Que a tarefa docente esteja socialmente desvalorizada
- 19 – Perder tempo com problemas que não correspondem à tarefa
- 20 – Saber que meus erros podem influir negativamente nas outras pessoas
- 21 – Estar descontente com meus colegas de trabalho
- 22– Estar durante anos exercendo a tarefa docente

### Discussão

Levando em consideração as seis áreas de origem dos estressores (Tabela 2) observamos que a área pessoal apresenta maior impacto ou maior valor ( $m= 2,21$ ;  $dp= 0,59$ ) em mal-estar percebido. Os itens mais escolhidos (Tabela 3) foram: “saber que os meus erros podem influir negativamente sobre os outros” (52,2%). Com igual frequência de eleição (34,8%): “saber que não posso crescer a nível pessoal”, “perder o tempo com problemas que outras pessoas trazem”, “ter que levar trabalho a casa”, “ter que me relacionar com pessoas diferentes todos os dias”.

Aparecem indicados com impacto um pouco menor ( $m= 2,11$ ;  $dp= 0,45$ ) os eventos que provêm do meio ambiente físico, assim como, os aspectos institucionais. Os eventos do ambiente físico majoritariamente indicados são: “arejamento ruim” (60,9%), “ruído em excesso” (56,5%), “não ter suficiente espaço próprio” (52,2%). Nos aspectos institucionais indicam-se, com frequência: “ter que lutar contra a ineficácia de outros setores” (69,6%), “não concordar com a maneira pela qual as coisas são conduzidas” (60,9%). Quarenta e três e meio por cento (43,5%) escolhe: “sentir que a própria vida pertence à empresa”, “quando meu chefe me pede uma coisa, mas na realidade me pede outra”, “o conflito entre o que meu empregador espera que faça e o que eu penso que é correto ou apropriado”. Os fatores próprios da tarefa (2,08%) recaem sobre: “sentir que sou exigido em excesso” (65,2%); “não utilizar ao máximo minhas habilidades” (65,2%); “as diferenças de opiniões com o pessoal do trabalho” (56,5%), “não contar com os recursos necessários para fazer o trabalho” (56,5%) e “ter um salário que não está de acordo com as responsabilidades” (52,2%). O mal-estar que provém da organização do tempo de trabalho (1,97%) está, fundamentalmente, em relação com: “cumprir um horário” (43,5%), “ter um horário muito extenso” (34,8%). A área de mudanças tecnológicas foi indicada como origem do mal-estar só por um 30%.

Tabela 3. Análise Descritiva das Escalas do IMPAL

	Média	Desvio padrão
Ambiente físico no trabalho	2,11	0,45
Fatores próprios da tarefa	2,08	0,49
Organização do tempo de trabalho	1,97	0,58
Aspectos institucionais	2,11	0,54
Mudanças tecnológicas	1,89	0,93
Pessoais	2,21	0,59

Tabela 4. Frequência de Menção dos Alguns Itens das Escalas do IMPAL

Item	Frequência percentual
<i>Ambiente físico no trabalho</i>	
1- Pouca luz	43,5
2- Não ter calefação / refrigeração	43,5
3- Arejamento ruim	60,9
4- Não ter suficiente espaço próprio	52,2
5- Ruído em excesso	56,5
<i>Fatores próprios da tarefa</i>	
1- Sentir que sou exigido em excesso	65,2
4- Não utilizar ao máximo minhas habilidades	65,2
6- As diferenças de opiniões com o pessoal do trabalho	56,5
11- Ter um salário que não está de acordo com as minhas responsabilidades	52,2
12- Não contar com os recursos necessários para fazer o trabalho	56,5
<i>Organização do tempo do trabalho</i>	
1- Ser exigido a cumprir um horário	43,5
4- Ter um horário muito extenso	34,8
<i>Aspectos institucionais</i>	
1- Sentir que a própria vida pertence à empresa	43,5
6- Ter que lutar contra a ineficiência dos outros setores	69,6
10- Quando meu chefe me pede uma coisa mas na realidade me pede outra	43,5
14- O conflito entre o que meu empregador espera que faça e o que eu penso que é correto ou apropriado	43,5
18- Não concordar com a maneira em que as coisas são conduzidas	60,9
<i>Mudanças tecnológicas</i>	
1- Ter que aprender a usar o computador	30,4
2- Sentir que não estou preparado para as novas tecnologias	34,8
<i>Pessoais</i>	
1- Ter que levar trabalho a casa	34,8
5- Não poder aplicar todos os meus conhecimentos	43,5
7- Ter que me relacionar com pessoas diferentes todos os dias	34,8
10- Saber que não posso crescer a nível pessoal	34,8
19- Perder tempo com problemas que outros trazem	34,8
20- Saber que os meus erros podem influir negativamente sobre os outros	52,2

## Conclusão

O instrumento apresentado mostrou sua sensibilidade na avaliação do impacto de estressores cotidianos no contexto de trabalho, permitindo-nos classificar, em ordem decrescente, as áreas de origem dos acontecimentos estressantes. Coincidentemente com os trabalhos realizados, a área pessoal é predominante. A pergunta que surge imediatamente é: Qual é ou quais são as relações possíveis entre o alto mal-estar pessoal e a avaliação dos acontecimentos de trabalho entendidos como estressantes? O maior estresse pessoal corresponde à avaliação de estresse de trabalho? Osipow e Spokane (1987) encontraram uma correlação negativa ( $r = -0,24$ ) entre tensão pessoal e papéis ocupacionais e de ( $r = -0,25$ ) entre recursos pessoais e tensão pessoal.

Os aspectos físicos do ambiente têm um lugar preponderante na hora de gerar mal-estar. Em relação aos fatores próprios da tarefa, conjuntamente com os institucionais, indicaram-se aqueles aspectos de subutilização de capacidades ou desvalorização em relação à autoestima do próprio trabalhador, tema altamente referido pela bibliografia a respeito. É interessante destacar que o problema econômico em relação ao salário não ocupa o primeiro lugar. Propomos aqui um instrumento para a avaliação do impacto dos estressores no ambiente de trabalho dividido em seis áreas de origem de ditos estressores. Somos conscientes de que as áreas são comuns às diferentes “ocupações”, mas a maneira na qual esta área expressa-se, varia em função da tarefa específica, onde é importante considerar a opinião dos protagonistas. Em Psicologia e Psicologia Social, escutar a voz dos protagonistas nos permitirá construir instrumentos que possam medir

exatamente o que queremos medir. Os instrumentos de medição adaptados a um contexto determinado, permitirão obter dados que refletem adequadamente o fenômeno que se está tentando estudar.

## Referências

- Cox, T. & Ferguson, E. (1994). Measurement of the subjective work environment. *Work and Stress*, 8, 98-109.
- Forrester, V. (1997). *El horror económico*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Frankenhaeuser, M. (1980). Psychobiological aspects of life stress. Em S. Levine & H. Ursin (Orgs.), *Coping and health* (pp. 203-223). New York: Plenum.
- Grant, S. & Barling, J. (1994). Linking unemployment expediencies, depressive symptoms and marital functioning: A mediational model. Em K. G. Puryear & J. Hurrell (Orgs.), *Jobstress in a changing workforce* (pp. 314-345). Washington: American Psychological Association.
- Kasl, S. (1983). Pursuing the link between stressful life experiences and disease: A time for reappraisal. Em C. I. Cooper (Orgs.), *Stress research* (pp. 79-102). New York: Mentor Books.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivo*. Barcelona: Martinez Roca.
- Organización Internacional del Trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- Osipow, S. H. & Spokane, A. R. (1987). *Occupational stress inventory, manual*. Florida: PAR, Psychological Assessment Resources.
- Seegers, G. & Van Elderen, T. (1996). Examining a model of stress reactions of bank directors. *European Journal of Psychological Assessment*, 12(3), 212-223.
- Spielberger, C. & Reheiser, E. C. (1994). The job stress survey. Measuring gender differences in occupation stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9, 199-218.
- Theorell, T. (1985). Psychosocial and physiological factors in relation to blood pressure at rest. A study of swedish men in the twenties. *Journal of Hypertension*, 3, 591-600.

Recebido: 19/04/2000

Revisado: 19/12/2000

Aceite Final: 01/02/2001

Sobre a autora

**Nora B. Leibovich de Figueroa** é Doutora em Psicología da Universidad de Buenos Aires (Argentina), Investigadora de Consejo Nacional de investigaciones Científicas y Técnicas de la República Argentina (CONICET), Professora Titular “Técnicas Psicométricas” da Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires e Investigadora Categoría 1 da Secretaría Ciencia y Técnica de la Universidad de Buenos Aires.

**Marta Schufer de Paikin** é Investigadora Independente do Consejo Nacional Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina.

**Roberto Muñños** é Professor Adjunto Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología, Argentina.

**Claudia Marro** é Chefe de Trabajos Prácticos Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología-Profesional principal Consejo Nacional Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Argentina.

**Elizabeth Aranda Coria** é Auxiliar docente e de investigação da Universidad de Buenos Aires. Facultad de Psicología, Argentina.