



RAM. Revista de Administração Mackenzie
ISSN: 1518-6776
revista.adm@mackenzie.com.br
Universidade Presbiteriana Mackenzie
Brasil

REJANE CANOVA, KARLA; BARREIROS PORTO, JULIANA
O impacto dos valores organizacionais no estresse ocupacional: um estudo com professores de
ensino médio
RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 11, núm. 5, septiembre-octubre, 2010, pp. 4-31
Universidade Presbiteriana Mackenzie
São Paulo, Brasil

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195416624002>

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



O IMPACTO DOS VALORES ORGANIZACIONAIS NO ESTRESSE OCUPACIONAL: UM ESTUDO COM PROFESSORES DE ENSINO MÉDIO

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL VALUES ON OCCUPATIONAL
STRESS: A STUDY WITH SECONDARY SCHOOL TEACHERS

KARLA REJANE CANOVA

Mestre em Psicologia pelo Departamento de Psicologia da
Universidade Católica de Brasília (UCB).

Professora da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal.
Secretaria de Educação do DF, 607 Norte, Brasília – DF – Brasil – CEP 70272-060
E-mail: karlaplan@bol.com.br

JULIANA BARREIROS PORTO

Doutora em Psicologia pelo Departamento de Psicologia
da Universidade de Brasília (UnB).

Professora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e
das Organizações da Universidade de Brasília.
Campus Universitário Darcy Ribeiro – Instituto Central de Ciências Sul
Instituto de Psicologia, PST, sala A1-045 – Brasília – DF – CEP 70910-900
E-mail: porto.juliana@gmail.com

RESUMO

Este estudo teve como objetivo identificar o poder preditivo dos valores organizacionais sobre o nível de estresse ocupacional entre docentes do ensino médio. Utilizaram-se a escala de estresse no trabalho e o inventário de perfis dos valores organizacionais. Participaram da pesquisa 321 professores. A análise fatorial para estresse apontou para dois fatores, e o escalonamento multidimensional do inventário de valores organizacionais indicou 5 tipos motivacionais: ética e preocupação com a coletividade; domínio, prestígio e realização; autonomia e bem-estar; conformidade; e tradição. A regressão múltipla sugere que quanto mais o professor percebe valores organizacionais de autonomia e bem-estar e ética e preocupação com a coletividade, menos ele relata estresse ocupacional. Atividades físicas e licenças médicas também apresentaram impacto. Concluiu-se que os valores organizacionais influenciam significativamente o estresse ocupacional e que a gestão da cultura organizacional pode melhorar o nível de estresse.

PALAVRAS-CHAVE

Estresse ocupacional; Valores organizacionais; Professores de ensino médio; Saúde no trabalho; Cultura organizacional.

ABSTRACT

This study sought to determine the organizational values as predictors of the occupational stress level among secondary school teachers. The Work Stress Scale and the Organizational Values Profile Inventory were used as tools. 321 teachers participated in the survey. The stress factor analysis pointed out two factors and the multidimensional scaling of the Organizational Values Profile Inventory presented 5 motivational types: ethics and concern with the community; domain, organizational prestige and accomplishment; autonomy and employees' well-being; conformity; and tradition. The multiple regression sug-

gests that the more the teacher is aware of autonomy and employees' well-being and ethics and concern with the community, the less he reports occupational stress. Physical activities and sick leave also presented an impact on occupational stress. In conclusion, organizational values significantly influence occupational stress and organizational culture management can reduce the stress level.

KEYWORDS

Occupational stress; Organizational values; Secondary school teachers; Health at work; Organizational culture.

1 INTRODUÇÃO

O ser humano dedica grande parte do seu tempo ao trabalho, e este converte-se em uma área central na vida dos indivíduos. Essa centralidade traz consequências paradoxais para a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores (MENDES; CRUZ, 2004), pois, à medida que, nos contextos organizacionais, o trabalho pode proporcionar muitas realizações, pode também ser um elemento de contração de problemas ao desencadear prejuízos à saúde do trabalhador, como no caso do estresse ocupacional. Nesse sentido, há indícios de que um estado prolongado de estresse interfere no bem-estar psicológico e na qualidade de vida das pessoas (KAPLAN, 1995; LIPP, 1997). Outras razões que justificam a importância de pesquisas nessa área recaem no funcionamento da organização como um todo, pois envolvem perdas econômicas, alta rotatividade de profissionais e baixa produtividade, o que pode contribuir para o baixo desempenho.

Os professores têm sido muito pesquisados nessa área. A princípio, o estresse do professor, no Brasil, parece estar associado aos baixos salários, à precariedade das condições de trabalho, às atribuições burocráticas desgastantes, ao elevado número de alunos por sala de aula, ao despreparo do professor diante das novas situações e emergências da época, às pressões exercidas pelos pais dos alunos e pela sociedade em geral, à violência instaurada nas escolas, entre outros elementos (ESTEVE, 1999; CODO, 2004). Entretanto, sem desconsiderar todas essas possibilidades, o estresse ocupacional também pode estar relacionado a outros aspectos de ordem psicossocial que merecem análise sob a ótica da pesquisa científica.

Estudos realizados, como o de Peiró (1990), mencionam, entre as fontes de estresse relacionadas a fatores organizacionais, o clima organizacional. Cabe

enfatizar que o clima organizacional, para o citado autor, é uma manifestação da cultura organizacional. Assim, pode-se concluir que o estresse ocupacional é um construto que está associado à cultura organizacional, sendo esta um construto mais complexo e abrangente.

A cultura é utilizada como variável para explicar comportamentos, porém, segundo Tamayo, Lima e Silva (2004), são poucas as pesquisas empíricas que conseguem boa elucidação em função da forma de se definir e operacionalizar o construto. Esses autores afirmam que há várias formas de estudar a relação da cultura com reações e comportamentos das pessoas dentro de contextos organizacionais. A forma mais modesta é verificar o impacto de fatores isolados da cultura organizacional sobre o comportamento. Dentre os fatores culturais existentes, os valores organizacionais constituem o núcleo da cultura organizacional e, portanto, formam um indicador central para compreender como a cultura organizacional se configura como antecedente de comportamentos nas organizações.

Os valores, aliados aos papéis e às normas sociais, formam os principais elementos de uma organização (KATZ; KAHN, 1978). Por serem fundamentais e considerados o núcleo da cultura organizacional, os valores, segundo Tamayo, Lima e Silva (2004), norteiam o funcionamento das organizações e exprimem crenças básicas, reproduzindo a filosofia do ambiente de trabalho. Assim, valores específicos à vida organizacional são denominados valores organizacionais e exercem influência sobre o ambiente organizacional porque são compartilhados pela maioria dos membros que nela atuam. Eles regem direções comuns aos empregados e orientam comportamentos diários (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2004). Dentro dessa perspectiva, os valores organizacionais são percepções compartilhadas pelos membros da mesma organização e expressam crenças compartilhadas.

O presente trabalho pretende identificar o poder preditivo dos valores organizacionais sobre o nível de estresse ocupacional entre docentes do ensino médio. A seguir será apresentado o referencial teórico para as variáveis do estudo: estresse ocupacional e valores organizacionais.

2 ESTRESSE OCUPACIONAL

7

Historicamente, estudos sobre o bem-estar começaram a ser abordados, na segunda metade do século XIX, pelo fisiologista francês Claude Bernard, o qual defendeu que um dos aspectos fundamentais para a manutenção do bem-estar é a habilidade do organismo para manter a constância do seu ambiente interno, mesmo com as mudanças que ocorrem externamente (DUTRA, 2001).

Outro fisiologista de Harvard, Walter B. Cannon, em 1915, deu o nome de homeostase à força para a constância do bem-estar ou habilidade para manter um equilíbrio estático. Foi dada ênfase à estimulação do sistema nervoso simpático, durante situações de emergência, tais como dor ou raiva, cujo resultado é uma descarga das glândulas adrenais e, consequentemente, o processo autônomo induz mudanças cardiovasculares que preparam o corpo para reagir ou fugir (CANNON, 1900). Selye (1956), ao ampliar os estudos realizados por Cannon, definiu o estresse como uma reação inespecífica do corpo a qualquer demanda. Em 1936, a fim de interpretar as repercussões fisiológicas do estresse, descreveu a síndrome de adaptação geral (*general adaptation syndrome – GAS*) ou síndrome do estresse biológico, como uma reação defensiva fisiológica do organismo, que surge como resposta a qualquer estímulo aversivo. Esse modelo inclui três estágios: reação de alarme, resistência e exaustão.

Todas as pessoas experimentam, no mínimo, os dois primeiros estágios em vários momentos da vida. Porém, o terceiro estágio, denominado exaustão, é o mais severo. Diante de longas e continuadas exposições ao mesmo estressor, ao qual o corpo tenta se ajustar, os sinais de alarme reaparecem, mas agora são irreversíveis e o indivíduo não resiste e falece (SELYE, 1956).

A posição de Selye (1956) sobre a associação do conceito de estresse a uma resposta fisiológica não específica foi muito criticada, apesar de ter sido amplamente aceita. Lazarus e Folkman (1984) não discordam totalmente da ideia do estresse como resposta fisiológica ao estressor, entretanto, acrescentam uma versão psicológica ao conceito, defendendo a ideia de que existe uma reação emocional concomitante às situações que são avaliadas como estressantes, isto é, resposta não específica e psicologicamente mediada.

A literatura aponta para a distinção de três tipos básicos de estresse: sistêmico ou fisiológico (distúrbio dos sistemas e tecidos corporais), psicológico (fatores cognitivos) e social (comprometimento de uma unidade ou sistema social). Essas três abordagens levaram Costa e McCrae (1998) a questionar se o estresse é uma característica do indivíduo ou uma interação entre este e o ambiente, salientando que o fenômeno ainda não está devidamente elucidado.

Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) lembram que somente após a Segunda Guerra Mundial pesquisas na psicologia e psiquiatria sobre estresse tornaram-se visíveis e começaram a aparecer em trabalhos científicos – muitos de seus autores estimulados justamente pela experiência da guerra, como Kahn et al. (1964 apud CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004), que estudaram estresse com base em fatores como ambiguidade, conflito de papéis e sobrecarga.

Grande parte da literatura específica descreve que estresse ocupacional seja resultante de um complexo conjunto de fenômenos e não consequência de ape-

nas um único fator externo que age sobre o trabalhador, sendo entendido como reação tensional experimentada pelo trabalhador diante de estímulos estressores que surgem no contexto de trabalho e são percebidos como ameaças à sua integridade (KAHN; BYOSIERE, 1992; COHEN; KESSLER; GORON, 1995; JONES; KINMAN, 2001). Limongi-França e Rodrigues (2002, p. 34) acrescentam ainda que essas reações podem prejudicar “a interação da pessoa com o trabalho e com o ambiente de trabalho, à medida que esse ambiente contém demandas excessivas a ela, ou que ela não contém recursos adequados para enfrentar tais situações”.

As conceituações sobre estresse ocupacional parecem convergir no sentido de ajuste, quer na relação indivíduo-ambiente de trabalho, quer na demanda-recursos, sendo o estresse o resultado de um estado de desequilíbrio. Com base nos estudos relatados, constata-se que estresse envolve: um estímulo externo produzido a partir das situações de trabalho, respostas psicológicas ante esse estímulo e uma gama de consequências, nas quais o bem-estar do indivíduo está envolvido. Além disso, há uma concordância parcial com a ideia de que a relação entre estímulos externos e estresse pode ser moderada por características individuais e situacionais (KAHN; BYOSIERE, 1992; COHEN; KESSLER; GORDON, 1995; JONES; KINMAN, 2001; LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 2002).

Nota-se, portanto, que, de acordo com a definição anteriormente priorizada, os estudos sobre o estresse organizacional estão baseados nos estressores organizacionais, nas respostas do indivíduo a esses estressores ou nas diversas variáveis presentes no processo estressor-resposta. Paschoal (2003) afirma que, de modo geral, há uma tendência para considerar o estresse ocupacional como um processo de estressores-respostas, já que este consiste no enfoque mais completo e engloba aquele baseado nos estressores e o baseado nas respostas. Entretanto, a autora enfatiza que essa tendência não significa que haja consenso sobre a definição do construto e a melhor forma de avaliá-lo.

Para Tamayo, Lima e Silva (2004), a abordagem que coloca o foco no processo tem contribuído sobremaneira para a compreensão do estresse, particularmente no que diz respeito à sua dinâmica e às suas formas de enfrentamento. É fundamental considerar as relações estressantes existentes entre os trabalhadores, seu ambiente de trabalho e as formas como eles enfrentam as situações de estresse ocupacional. Cooper, Dewe e O'Driscoll (2001) salientam que o estresse não é um fator que reside no trabalhador, nem no ambiente de trabalho, mas é um fator que está presente no processo resultante das relações do empregado com seu ambiente de trabalho.

Assim, este estudo está fundamentado na proposta de Paschoal (2003, p. 18) que define o “estresse ocupacional como um processo em que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, os quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam no sujeito reações negativas”.

Na literatura internacional são enfatizados os seguintes preditores de estresse ocupacional (FRONE, 1990; KAHN; BYOSIERE, 1992; SPECTOR; JEX, 1995; KOSLOWSKY, 1997): natureza da tarefa e do papel ocupacional (sobrecarga, relacionamentos interpessoais, autonomia, controle, desenvolvimento da carreira), características pessoais (autoestima, comportamento tipo A e *locus* de controle) e variáveis de natureza situacional e pessoal (suporte social, conflito entre papéis, ambiguidade do papel).

Após análise sistemática, realizada nas áreas de psicologia e administração, de trabalhos científicos publicados em periódicos nacionais sobre estresse ocupacional (quantidade de artigos entre parênteses), como *Rausp* (2); *RAC* (1); *Psicologia: reflexão e crítica* (2); *Revista Psicologia: organizações e trabalho – rPOT* (2); *Psicologia: ciência e profissão* (1); *Psicologia: teoria e pesquisa* (3); *Estudos de Psicologia, Natal* (1); *Estudos de Psicologia, Campinas* (1); *PsicoPUC-RS* (1) e *Psicologia em Estudo* (2), foram identificados 15 artigos que tratam de temas micro em comportamento organizacional, relacionados ao estresse ocupacional e às estratégias de *coping*. Em relação ao período analisado, verificou-se que, de 1996 a 2007, os anos de 2002 e 2004 registraram um maior número de publicações.

A análise ainda indicou que as amostras ocupacionais foram diversificadas, não havendo evidência de predominância em nenhuma área específica; a ênfase do método de coleta de dados centrou-se na percepção dos trabalhadores e há uma variedade de instrumentos sendo utilizados na área de estresse ocupacional. Quanto aos resultados, observa-se que o estresse está relacionado aos seguintes fatores: sobrecarga de trabalho (LIPP; TANGANELLI, 2000; COELHO, 2004), interferência família-trabalho (LIPP; TANGANELLI, 2000; PASCHOAL; TAMAYO, 2005), clima organizacional (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2002; COELHO, 2004), gênero (LIPP; TANGANELLI, 2000; TAMAYO, 2001; PINHEIRO; GÜNTHER, 2002; AREIAS; GUIMARÃES, 2004), prática de atividade física (TAMAYO, 2001), valores pessoais (TAMAYO, 2001), baixo grau de autonomia no trabalho, esforço físico e/ou mental exigido em alto grau, falta de participação no processo de tomada de decisão, exposição a riscos à segurança pessoal ou prejuízos, falta de clareza das tarefas (PINHEIRO; GÜNTHER, 2002), suporte social (TAMAYO; LIMA; SILVA, 2002; AREIAS; GUIMARÃES, 2004) e intervenções para o manejo de estresse (MURTA; TROCCOLI, 2004). Além dessas pesquisas, apenas um estudo nacional desenvolveu e validou escala para avaliar o estresse ocupacional: a escala de estresse no trabalho – EET (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

Também com base nessa análise, no que se refere aos principais preditores de estresse, observa-se uma predominância das variáveis psicossociais, havendo um forte impacto das práticas organizacionais. Entretanto, não foram encontra-

dos no Brasil estudos que relacionassem a cultura organizacional ao estresse, apesar de Limongi-França e Rodrigues (2002) alertarem para essa relação.

Tamayo, Lima e Silva (2004), ao considerarem os valores organizacionais como núcleo da cultura, citam que, quando se conhecem os valores de uma organização, há como se fazer predição de como ela funciona e como é o comportamento de seus membros. Nessa perspectiva, esses valores podem, então, oferecer uma compreensão global da forma como as organizações influenciam o nível de estresse ocupacional.

2.1 VALORES ORGANIZACIONAIS

Os valores organizacionais se tornaram um construto central nas ciências sociais e na compreensão dos fenômenos organizacionais, principalmente a partir da introdução do tema cultura organizacional no final da década de 1970. Entretanto, a sua fraca operacionalização e a proliferação de instrumentos não permitiram o acúmulo de conhecimento sobre o tema (AGLE; CALDWELL, 1999). Ultimamente, observa-se um interesse pelo desenvolvimento de teorias e instrumentos que permitam avaliar os valores organizacionais, como os trabalhos de Quinn (1988), O'Reilly, Chatman e Caldwell (1991) e Kabanoff e Daly (2002).

A busca por uma estrutura dos valores organizacionais também foi alvo das pesquisas nacionais coordenadas por Tamayo e colaboradores, vanguardistas no Brasil nos estudos sobre valores organizacionais, que tiveram como base o modelo de valores básicos e culturais propostos por Schwartz (1992, 1999). Os primeiros estudos quantitativos desenvolvidos no Brasil com o propósito de mensurar a percepção dos valores organizacionais foram realizados por Gondim e Tamayo (1996). Posteriormente, o trabalho desses autores foi aprimorado e novas escalas foram desenvolvidas, como o inventário de valores organizacionais – IVO (TAMAYO; MENDES; PAZ, 2000) e o inventário de perfis de valores organizacionais – IPVO (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). A diferença básica entre essas versões se refere ao modelo teórico usado como base para a interpretação dos valores organizacionais: no caso do IVO, utilizou-se a teoria cultural de valores de Schwartz (1999), já, no IPVO, adotou-se a teoria pessoal de valores de Schwartz (1992). Essa diferenciação implica estruturas diferenciadas, porém, Oliveira e Tamayo (2004) defendem que deve haver correspondência entre as metas organizacionais e pessoais, e, por isso, esse modelo se justifica. Por causa da adequação do instrumento aos propósitos da pesquisa e da atualidade do instrumento, e pelo fato de sua estrutura possibilitar uma integração com a teoria de valores pessoais (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), esse foi o modelo utilizado na pesquisa e será explicitado adiante.

Valores organizacionais são definidos como

[...] princípios ou crenças, organizados hierarquicamente, relativos a comportamentos ou metas organizacionais desejáveis que orientam a vida da organização e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos (GONDIM; TAMAYO, 1996, p. 63).

Gondim e Tamayo (1996) postulam ainda que tais valores expressam a filosofia da empresa, sua visão do que funciona ou não numa organização, alertando para a diferença existente entre valores pessoais e organizacionais.

Tamayo e Borges (2006) afirmam que a realidade organizacional é representada pelo pensamento coletivo, isto é, por modelos mentais compartilhados pelos membros da organização. Sendo assim, a partir do funcionamento das organizações e da sua própria missão, modelos mentais vão sendo construídos pelos empregados. Entretanto, modelos mentais diferentes produzem percepções diferentes da empresa, do comportamento organizacional e da maneira como o trabalho deve ser realizado. Os valores organizacionais compartilhados assumem a função de criar, nos membros da organização, modelos mentais semelhantes, estabelecendo, inclusive, elementos importantes para a construção da identidade social da organização, indicando como ela é, valendo-se da percepção de seus empregados.

Para Oliveira e Tamayo (2004), as pessoas, ao ingressarem nas organizações, trazem os seus valores pessoais desenvolvidos no meio social a que pertencem. Em relação aos valores organizacionais, as organizações, ao serem criadas, desenvolvem um sistema de valores próprio que aparece em função de problemas característicos do próprio negócio. Sendo assim, a existência desses valores organizacionais antecede o ingresso das pessoas na organização, mas eles não são estáticos e se alteram com a entrada de seus novos membros.

Não há como os valores organizacionais serem idênticos aos valores dos membros da organização (valores pessoais). Esses valores muitas vezes podem ser conflitantes, considerando-se que a prioridade dada às metas organizacionais pode ser diferente da prioridade das metas pessoais, pois trata-se de sistemas de valores distintos, apesar de apresentarem uma estruturação em comum. Sendo assim, para Oliveira e Tamayo (2004), esses dois sistemas de valores consolidados possuem características gerais comuns, apesar de a prioridade dada a cada sistema ser diferenciada.

Tamayo (2005, p. 167) descreve o paralelismo motivacional entre valores pessoais e valores organizacionais:

Valores pessoais expressam metas da pessoa, os valores organizacionais referem-se a metas da organização. Tanto os valores organizacionais quanto os valores pessoais são princípios que orientam e guiam a vida de pessoas e grupos.

Conceitualmente, ambos apresentam componentes motivacional, cognitivo, hierárquico e social. As exigências internas de uma organização são, em grande parte, decorrentes das necessidades e motivações de seus membros. Portanto, os valores organizacionais se constituem a partir daquilo em que as pessoas, com seus valores pessoais, creem e pensam, circunscritas às suas necessidades e concepções prioritárias (TAMAYO, 2005).

Com base na estrutura dos valores pessoais desenvolvida por Schwartz (1992), Oliveira e Tamayo (2004) testaram empiricamente a hipótese de que as motivações que sustentam os sistemas de valores pessoais e organizacionais é a mesma. Schwartz (1992) propôs uma estrutura para os valores pessoais composta por dez tipos motivacionais: hedonismo, autodeterminação, estimulação, realização, poder, tradição, conformidade, segurança, benevolência e universalismo. A teoria, segundo Schwartz (1992), apesar de distinguir os tipos motivacionais de valores, pretende basicamente formar uma continuidade de motivações inter-relacionadas. Esse *continuum* caracteriza sua estrutura circular de forma a evidenciar o compartilhamento de metas por tipos adjacentes e os conflitos entre tipos em posição oposta.

Oliveira e Tamayo (2004) desenvolveram itens a partir das metas específicas de cada um dos tipos motivacionais dos valores pessoais, fazendo a transposição para o ambiente organizacional. Os resultados evidenciaram o pressuposto de que as motivações que sustentam os valores organizacionais e os valores pessoais parecem ser as mesmas. A estrutura fatorial é composta por oito fatores: realização, conformidade, domínio, prestígio organizacional, bem-estar do empregado, tradição, autonomia e preocupação com a coletividade. Esses fatores apresentam um paralelo com os valores pessoais, conforme demonstra o Quadro 1.

QUADRO I

**CORRESPONDÊNCIA ENTRE VALORES
ORGANIZACIONAIS E PESSOAIS**

VALORES ORGANIZACIONAIS	CORRESPONDÊNCIA COM OS VALORES PESSOAIS	METAS DOS VALORES ORGANIZACIONAIS
Autonomia	Autodeterminação Estimulação	Oferecer retos desafios e variedade no trabalho, e estimular a curiosidade, a criatividade e a inovação.
Bem-estar	Hedonismo	Promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.
Realização	Realização	Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores.
Domínio	Poder	Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado.
Prestígio	Poder	Ter prestígio, ser conhecida e admirada por todos, e oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes.
Tradição	Tradição	Manter a tradição e respeitar os costumes da organização.
Conformidade	Conformidade	Promover a correção, a cortesia e as boas maneiras no trabalho e o respeito às normas da organização.
Preocupação com a coletividade	Benevolência Universalismo	Promover a justiça e a igualdade no trabalho, bem como a tolerância, sinceridade e honestidade.

Fonte: Oliveira e Tamayo (2004).

Assim como os valores pessoais, são esperadas relações de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais, ou seja, os valores se organizam ao longo de um contínuo, e aqueles que apresentam motivações comuns encontram-se uns ao lado dos outros e vão se afastando à medida que as motivações se diferenciam até chegarem a um ponto em que se tornam incompatíveis. Por exemplo, o estímulo à criatividade e inovação é incompatível com a promoção de respeito às regras e conformidade às normas, assim, esses valores devem estar em polos opostos. Cabe ressaltar, entretanto, que essa suposição teórica não foi testada por Oliveira e Tamayo (2004).

Pesquisas em valores organizacionais apontam para a sua predição sobre o comportamento e as reações das pessoas no ambiente organizacional (TAMAYO, 1999; BORGES et al., 2002; PORTO; TAMAYO, 2005), assim, supõe-se que os valores organizacionais também terão um impacto sobre o nível de estresse ocupacional.

Com base nesse referencial teórico, desenvolveu-se uma pesquisa correlacional descrita a seguir, com vistas a investigar o impacto dos valores organizacionais sobre o estresse ocupacional.

3 MÉTODO

A pesquisa foi realizada em escolas do ensino médio de uma instituição educacional. A amostra foi composta por 321 professores regentes de ensino médio de um total de 2.790, que corresponde a 11,5% do total de professores, sendo 42,2% do gênero masculino, 48,1% possuem nível superior, 43,8% têm especialização, 6,8% possuem mestrado e 0,9% doutorado. A religião predominante dos pesquisados é a católica (51,9%) e maioria é casada ou está em uma união estável (60,2%). A idade dos professores variou de 22 a 65 anos, sendo a média de 39,49 anos ($DP = 8,88$). O tempo de serviço como professor teve uma variância de no mínimo 1 ano a máxima de 32 anos, com uma média de 13,48 anos ($DP = 7,20$). A maior parte da amostra (52,2%) possui de 11 a 20 turmas de alunos. Em relação à responsabilidade familiar, 208 professores (64,6%) declararam ter a responsabilidade financeira da família. A maioria (34,8%) possui renda familiar entre R\$ 4.001,00 e 6.000,00. Somente 6,5% dos pesquisados recebem menos de R\$ 2.000,00.

Este estudo utilizou um questionário composto com base em dois instrumentos – escala de estresse no trabalho (ETT) e inventário de perfis de valores organizacionais (IPVO) – e uma parte de dados demográficos/funcionais:

- Escala de estresse no trabalho (ETT): desenvolvida e validada por Paschoal e Tamayo (2004), é composta por 13 itens. Na validação inicial, a ETT obteve alfa de Cronbach de 0,85 e estrutura unifatorial. Cada item da EET aborda, ao mesmo tempo, tanto um estressor quanto uma reação. É uma escala de concordância de cinco pontos: de 1 – “discordo totalmente” – a 5 – “concordo totalmente”.
- Inventário de perfis de valores organizacionais (IPVO): desenvolvido e validado por Oliveira e Tamayo (2004), é um instrumento de natureza multifatorial com 48 itens, que, na análise fatorial original, obteve 8 fatores que

representam tipos motivacionais de valores organizacionais, com coeficientes de precisão que variam entre 0,75 e 0,87. Esses fatores são: 1. realização, com 5 itens; 2. conformidade, com 7 itens; 3. domínio, com 6 itens; 4. prestígio organizacional, com 4 itens; 5. bem-estar dos empregados, com 6 itens; 6. tradição, com 5 itens; 7. autonomia, com 8 itens; e 8. preocupação com a coletividade (ética), com 7 itens. A pergunta fundamental a ser respondida foi: “Quanto esta organização aqui descrita se parece com aquela em que você trabalha?”. A escala de respostas possui 6 pontos, que variam de “Muito parecida com a minha organização” a “Não se parece em nada com a minha organização”. Nesse instrumento, inseriram-se mais três itens a fim de contemplar algumas especificidades do contexto da educação:

- 49. “Esta organização busca se destacar. Ela deseja ser a primeira no ranking dos estabelecimentos de ensino.”
- 50. “Esta organização busca influenciar outras organizações. Ela deseja ser um estabelecimento de ensino padrão.”
- 51. “Esta organização acha importante estar acima das demais. Ela deseja aprovar um maior número de alunos no vestibular.”

Assim, a escala final ficou composta por 51 itens.

Ao final do questionário, foram também apresentadas aos respondentes questões sobre dados pessoais: sexo, idade, grau de escolaridade, estado civil, religião, tempo de serviço como professor, tempo de serviço na instituição, quantidade de turmas para as quais lecionam, área de atuação (disciplina), residência, responsabilidade e renda financeira, dependentes financeiros, entre outros aspectos.

Os questionários foram aplicados em 39 escolas de ensino médio de um total de 75. Realizaram-se dois encontros com os coordenadores pedagógicos das escolas. O primeiro teve como objetivo sortear as escolas participantes da pesquisa, repassar as orientações para aplicação dos instrumentos e definir o prazo para a coleta. Assim, realizou-se sorteio de 50% das unidades educacionais de ensino médio. Os coordenadores pedagógicos foram instruídos a aplicar os questionários em suas respectivas escolas, em horário de coordenação coletiva de professores. Os professores, após responderem aos questionários, deveriam colocá-los em urnas, a fim de garantir o sigilo das respostas. O segundo encontro foi para coletar as urnas, encaminhadas pelas escolas.

Para análise dos dados, inicialmente foi feita a análise fatorial para a escala de estresse e de valores organizacionais e análise de escalonamento multidimensional (EMD) para o inventário de valores organizacionais, utilizando-se o programa SPSS v.16. A análise da estrutura dos instrumentos foi realizada no

nível individual, ou seja, os dados não foram agregados por escola, em função da quantidade pequena de respondentes em algumas escolas, o que inviabilizaria uma análise como esta e também porque o objetivo do estudo foi o de investigar todas as variáveis no nível individual, ou seja, o impacto da percepção individual de valores organizacionais sobre o estresse ocupacional. Em seguida, realizaram-se regressões múltiplas padrão para relacionar as variáveis do estudo. Com base no diagnóstico de casos extremos para regressões, foram retirados 6 casos para a variável dependente estresse ocupacional nos dois modelos analisados, enquanto para os valores organizacionais utilizaram-se as médias centralizadas. O uso das médias centralizadas é recomendado nas medidas de valores para controlar o efeito da maneira como os indivíduos usam a escala (SCHWARTZ, 2005b).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados em duas seções. Na primeira, relatam-se os resultados de validade de construto da ETT e do IPVO, e, na segunda, apresentam-se os resultados das regressões múltiplas.

4.1 ESTRUTURA DAS ESCALAS

Para a escala de estresse ocupacional, foi realizada a análise fatorial ($KMO = 0,87$). Os resultados da análise paralela indicaram a presença de dois fatores. Assim, procedeu-se à análise fatorial pelo método de fatoração dos eixos principais com rotação oblíqua. Os fatores foram assim denominados:

- *Fatores estressores relacionados à escola*: referem-se aos aspectos relativos às atividades dos professores na dimensão local, no âmbito escolar, como: compreensão sobre responsabilidades do trabalho, competição no ambiente de trabalho, relações de confiança dos superiores, tarefas de acordo com a capacidade, autonomia no trabalho, distribuição de tarefas e isolamento na organização. As cargas fatoriais variaram de 0,48 a 0,69, e o alfa de Cronbach foi de 0,80. Essa variável será denominada estresse ocupacional 1 (EO 1).
- *Fatores estressores relacionados à instituição de educação*: correspondem às demandas centrais da instituição e às ações de responsabilidade da gestão central, que enfatizam o entendimento da organização como um todo, tais como: perspectivas de crescimento na carreira (plano de carreira), valorização por superiores, deficiência de treinamentos, deficiência na divulgação de

informações sobre decisões organizacionais, tempo insuficiente para realizar trabalho (atividades burocráticas) e trabalhar em tarefas abaixo do nível de habilidade (possivelmente relacionado com questões de valorização). As cargas fatoriais variaram de 0,34 a 0,72, e o alfa de Cronbach foi de 0,71. Essa variável será denominada estresse ocupacional 2 (EO 2).

Os resultados encontrados para a escala de estresse diferem da validação inicial realizada por Paschoal e Tamayo (2004) que apontava para uma estrutura unifatorial. A diferença observada pode ser decorrente do contexto de estudo. As escolas estão submetidas às mesmas políticas públicas educacionais e diretrizes de órgãos superiores do governo do Distrito Federal, porém, há uma série de aspectos do gerenciamento que estão a cargo dos gestores locais. Assim, os professores percebem de forma distinta os estressores relacionados a outro nível da organização. Provavelmente, essa mesma diferenciação seja feita por funcionários de grandes empresas em que há uma administração central e várias administrações locais. Estudos futuros deverão observar se esses resultados se aplicam.

Para os valores organizacionais, realizaram-se a análise fatorial e o escalonamento multidimensional (EMD).

Inicialmente, foi realizada a análise de componentes principais que apresentou um KMO de 0,96, indicando a fatorabilidade da matriz, e o gráfico de sedimentação indicou a presença de cinco fatores. Assim, procedeu-se à análise fatorial extraindo cinco fatores. Os fatores explicaram 59% da variância, entretanto, 24 dos 51 itens apresentaram carga fatorial superior a 0,30 em mais de um fator. O fator 2 ficou com apenas 3 itens, e o fator 4, com quatro itens, após a retirada desses itens complexos. Assim, a escala perdeu muito da sua representatividade. Nesta análise: o fator 1 reuniu os itens referentes a preocupação com a coletividade, bem-estar do empregado e autonomia; fator 2 agrupou itens de domínio, o fator 3 reuniu itens relativos a conformidade e tradição; o fator 4 reuniu itens de prestígio; e o fator 5 misturou itens de todos os fatores inicialmente propostos por Oliveira e Tamayo (2004). Diante dessas evidências, optou-se pelo uso do EMD que não pressupõe linearidade de correlações entre os itens e que permite avaliar cada item no *continuum* dimensional ao invés de dimensões subjacentes ao agrupamento das variáveis como é o caso da análise fatorial (BORG; GROENEN, 1997).

O EMD é uma técnica não métrica que mapeia os itens que compõem cada instrumento como pontos em um espaço multidimensional. Cada distância entre os pontos reproduz as inter-relações entre os itens. As relações conceituais entre os itens são observadas em função da distância entre os pontos,

quanto mais próximos no espaço multidimensional, mais relacionados esses itens estão (BORG; GROENEN, 1997).

A Figura 1 apresenta os resultados com o EMD para os 51 itens de valores para uma amostra de 321 professores de ensino médio da rede pública de ensino do Distrito Federal. Os índices de ajuste do modelo foram bons ($S\text{-Stress} = 0,14$, $DAF = 0,93$, coeficiente de congruência de Tucker = 0,96). Os itens que não apareceram no espaço compatível com a proposição teórica foram excluídos. A seguir, são elencados os itens excluídos, e, entre parênteses, indicam-se o tipo motivacional atribuído ao item pela teoria, o tipo motivacional encontrado na presente pesquisa e o fator a que pertence o item no estudo de Oliveira e Tamayo (2004):

- 7. “Esta organização influencia outras organizações. Ela tem muito prestígio.” (Poder/autonomia e bem-estar/prestígio.)
- 14. “Nesta organização os servidores são premiados. A satisfação deles com a organização é uma meta importante.” (Hedonismo/domínio, prestígio e realização/bem-estar do empregado.)
- 22. “Para esta organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos servidores. Ela considera que a diversão é uma parte importante da vida dos servidores.” (Hedonismo/domínio, prestígio e realização/bem-estar do empregado.)
- 35. “Esta organização tem influência na sociedade. Ela acha importante ser respeitada por todos.” (Poder/autonomia e bem-estar/prestígio.)

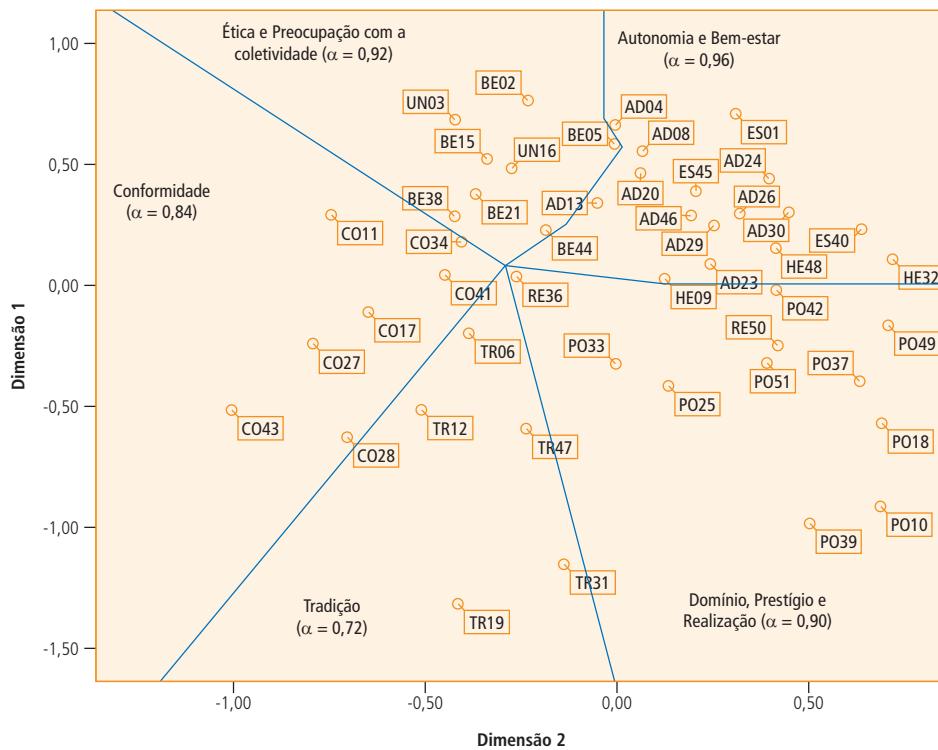
Os resultados encontrados por este estudo vão ao encontro dos pressupostos teóricos do modelo de Schwartz (1992) que serviu de base para o estudo de Oliveira e Tamayo (2004). Entretanto, os itens não se agruparam conforme os oito fatores obtidos pela análise fatorial de Oliveira e Tamayo (2004). Tampouco a análise fatorial realizada com os dados da presente pesquisa encontrou os oito fatores originais, o que pode indicar que essa estrutura não se aplica a todos os tipos de organizações.

A organização dos itens específicos e dos tipos motivacionais básicos no EMD sugere semelhança com o modelo teórico de Schwartz (1992), uma vez que os dados corroboram, de forma geral, a categorização da teoria. O modelo teórico de Schwartz (1992) propõe que há a possibilidade de valores de tipos motivacionais adjacentes misturarem-se, em vez de se apresentarem em regiões distintamente especificadas. Porém, é necessário que itens e tipos motivacionais que expressam motivações opostas fiquem claramente distantes e diferenciados uns dos outros, principalmente no que se refere aos valores de ordem superior:

abertura à mudança (autonomia e bem-estar) *versus* conservação (conformidade e tradição), e autotranscendência (ética e preocupação com a coletividade) *versus* autopromoção (domínio, prestígio e realização). Isso ficou claramente visível no EMD apresentado. Assim, esses resultados também dão indícios de que as relações de compatibilidade e conflito também se aplicam aos valores organizacionais. Pesquisas futuras deverão, porém, rever o instrumento de medida, uma vez que se observam espaços em branco no mapa do EMD, em especial entre domínio e prestígio e tradição. Esse espaço indica que esse conteúdo está sub-representado pelos itens.

FIGURA I

MAPA DO EMD – RELAÇÕES OBSERVADAS ENTRE OS VALORES ORGANIZACIONAIS



Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

4.2 RELAÇÃO ENTRE VALORES ORGANIZACIONAIS E ESTRESSE OCUPACIONAL

Análises de regressões padrão foram realizadas neste estudo a fim de identificar o impacto dos valores organizacionais (VO) sobre o estresse ocupacional (EO). Concebendo que esse modelo tem por objetivo estabelecer relações entre VO e EO, utilizou-se, em primeiro lugar, a análise de regressão hierárquica padrão com o objetivo de verificar quais as variáveis independentes (VO) predizem a variável dependente (EO), uma vez controlados os efeitos das variáveis demográficas e funcionais.

Na regressão para o EO 1, as variáveis que mais se correlacionaram foram atividade física, licença médica e valores organizacionais relativos a ética e preocupação com a coletividade. A Tabela 1 apresenta o resultado da regressão das variáveis demográficas e dos valores organizacionais sobre a variável dependente EO 1. As regressões foram realizadas em dois blocos: no primeiro, introduziram-se as variáveis demográficas, e, no segundo, indicaram-se os valores organizacionais. Por causa da alta correlação entre as variáveis independentes, foi detectado um efeito de supressão. Dessa forma, retirou-se o tipo motivacional conformidade da análise, uma vez que essa variável apresentou a correlação mais baixa com EO 1.

A variável demográfica estado civil sobre o EO 1 e EO 2 foi transformada para considerar apenas duas situações – casados *versus* não casados – para igualar o tamanho dos grupos.

TABELA I

REGRESSÃO DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS E VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE O EO 1

VARIÁVEIS	B	β	p	PARCIAL	R ²	R ² AJUSTADO	R
1. EO 1 – VD							
Constante	3,026		0,000				
Atividade física ^a	-0,131**	-0,156	0,005	-0,159			
Licença médica ^b	-0,364**	-0,224	0,000	-0,225	0,077	0,065	0,277**
Sexo ^c	-0,102	-0,071	0,202	-0,073			
Estado civil ^d	-0,045	-0,031	0,573	-0,032			

TABELA I (CONCLUSÃO)

**REGRESSÃO DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS E
VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE O EO 1**

VARIÁVEIS	B	β	p	PARCIAL	R ²	R ² AJUSTADO	R
2. EO 1 – VD							
Constante	2,922			0,000			
Atividade física	-0,138**	-0,164	0,002	-0,176			
Licença médica	-0,290**	-0,178	0,001	-0,189			
Sexo	-0,123	-0,085	0,110	-0,091			
Estado civil	-0,024	-0,016	0,754	-0,018	0,183	0,161	0,427**
VO. Ética e preocupação com a coletividade (benev./universal.)	-0,273**	-0,223	0,027	-0,126		R ² Mudança = -0,106	
VO. Autonomia e bem-estar	-0,264	-0,144	0,145	-0,083			
VO. Tradição	-0,017	-0,018	0,867	-0,010			
VO. Domínio, prestígio e realização	-0,074	-0,055	0,597	-0,030			

*p < 0,05.

**p < 0,01.

^a Para atividade física, 1 significa não pratica, e 2, pratica.

^b Para licença médica, 1 significa que tirou licença médica, e 2, não tirou licença.

^c Para sexo, 1 significa feminino, e 2, masculino.

^d Para estado civil, 1 significa não casado, e 2, casado.

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

A regressão para EO 1, conforme Tabela I, apontou que as variáveis demográficas apresentam uma contribuição fraca ($R = 0,277$; $R^2 = 0,077$) para a explicação da variável dependente. Contribuíram significativamente apenas a prática de atividade física e o fato de a pessoa ter entrado de licença médica por motivos de doenças ocupacionais. Com a inserção dos valores organizacionais, há um aumento significativo na explicação do modelo (R^2 mudança = 0,106, $p < 0,001$). Apenas os valores organizacionais de ética e preocupação com a coletividade apresentaram coeficiente significativo, e, quando o funcionário percebe mais a presença desses

valores, menos ele sente estresse no trabalho. O R^2 ajustado = 0,161 indica que cerca de 16% da variabilidade em EO 1 é explicada pelo conjunto das variáveis.

Os resultados em relação à variável atividade física convergem com a pesquisa de Tamayo (2001), que investigou o impacto das prioridades axiológicas, do gênero e da atividade física regular sobre o estresse no trabalho. A pesquisa revelou que a atividade física regular tem impacto sobre o estresse ocupacional, isto é, o nível de estresse é superior para aqueles que não praticam atividade física regularmente. Dessa forma, a atividade física pode ser um mecanismo de enfrentamento para minimizar os eventos estressantes na escola, caracterizada como variável relacionada à atividade cotidiana do professor.

Em relação à variável licença médica, observa-se que os professores que mais tiram licenças médicas também apresentam níveis mais altos de estresse, o que pode indicar tanto que as licenças médicas estão associadas ao nível de estresse dos professores quanto que a licença pode funcionar como uma estratégia de enfrentamento para os professores mais estressados.

No que concerne aos valores organizacionais relacionados ao EO 1, aqueles que mais influenciam esse tipo de estresse são os relacionados a ética e preocupação com a coletividade, que têm como metas a promoção de justiça, de igualdade no trabalho, de tolerância, de honestidade e são mais voltados para o coletivismo. Assim, o professor, considerado um profissional com alta predisposição de ajudar os outros, de cuidar dos seus alunos com o objetivo de formá-los e integrá-los na sociedade, quanto mais percebe que a organização valoriza o coletivo e, portanto, há uma consonância com os seus desejos, menos ele percebe estresse ocupacional.

Percebe-se que, apesar de este estudo apresentar associações das variáveis demográficas ao EO 1, elas são consideradas fracas e não confirmaram o gênero ou estado civil como preditores de estresse. Esses achados contradizem estudos anteriores (LIPP; TANGANELLI, 2000; TAMAYO, 2001; PINHEIRO; GÜNTHER, 2002; AREIAS; GUIMARÃES, 2004), provavelmente em razão das diferentes análises estatísticas utilizadas, já que, na regressão, ao se analisar o conjunto das variáveis, apenas aquelas de maior influência são retidas. Conclui-se que as variáveis demográficas explicam pouco o estresse, o que nos leva a crer que a influência do contexto explica melhor o fenômeno. Nessa conjuntura, os valores organizacionais manifestam-se com maior poder de predição.

Para indicar as variáveis que predizem o EO 2, a Tabela 2 apresenta os resultados da regressão realizada. Analisaram-se as variáveis demográficas e os valores organizacionais sobre o EO 2. Por causa da alta correlação entre as variáveis independentes, detectou-se um efeito de supressão. Dessa forma, foi retirado o tipo motivacional domínio, prestígio e realização, uma vez que essa variável apresentou a correlação mais baixa com EO 2.

TABELA 2

REGRESSÃO DAS VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS E VALORES ORGANIZACIONAIS SOBRE O EO 2

VARIÁVEIS	B	β	p	PARCIAL	R ²	R ² AJUSTADO	R
1. EO 2 – VD							
Constante	3,814			0,000			
Atividade física – VI ^a	-0,099	-0,099	0,082	-0,099			
Licença médica – VI ^b	-0,272**	-0,140	0,014	-0,139	0,032	0,019	0,178**
Sexo – VI ^c	-0,002	-0,001	0,983	-0,001			
Estado civil – VI ^d	-0,083	-0,048	0,400	-0,048			
2. EO 2 – VD							
Constante	3,511			0,000			
Atividade física – VI	-0,120**	-0,120	0,020	-0,132			
Licença médica 1 – VI	-0,150	-0,077	0,139	-0,085			
Sexo – VI	-0,017	-0,010	0,852	-0,011			
Estado civil – V	-0,056	-0,032	0,530	-0,036	0,218	0,197	0,466**
VO. Autotranscendência (benev./universal.) – VI	-0,262**	-0,179	0,002	-0,180		R ² Mudança = -0,186	
VO. Abertura à mudança (autod./ estimul./hedon.) – VI	-0,596**	-0,273	0,000	-0,198			
VO. Tradição – VI	-0,048	-0,045	0,540	-0,035			
VO. Conformidade	-0,166	-0,118	0,057	-0,109			

*p < 0,05.

**p < 0,01.

^a Para atividade física, 1 significa não pratica, e 2, pratica.

^b Para licença médica, 1 significa que tirou licença médica, e 2, não tirou licença.

^c Para sexo, 1 significa feminino, e 2, masculino.

^d Para estado civil, 1 significa não casado, e 2, casado.

Fonte: Elaborada pelas autoras com base nos dados da pesquisa.

Com algumas similaridades de resultados obtidos na regressão para o EO 1, as variáveis que mais se correlacionaram com o EO 2 foram atividade física e valores organizacionais relativos a ética e preocupação com a coletividade e autonomia e bem-estar.

A regressão para EO 2, conforme Tabela 2, apresenta como primeira análise resultado significativo para o componente licença médica, com fraca contribuição ($R = 0,178$; $R^2 = 0,019$; $\beta = -0,140$). Após a inserção dos valores organizacionais de ética e preocupação com a coletividade e autonomia e bem-estar, há um aumento nos coeficientes de significância. O R^2 ajustado = 0,197 indica que cerca de 20% da variabilidade em EO 2 é explicada pelo conjunto das variáveis.

Verifica-se que, com base nos coeficientes beta, o impacto dos valores organizacionais de autonomia e bem-estar sobre o EO 2 é maior do que os valores de ética e preocupação com a coletividade. A contribuição desses valores para explicar EO 2 é mais forte do que os valores de ética e preocupação com a coletividade. Esse resultado indica que quanto maior a percepção dos valores de autonomia e bem-estar, menor o nível de EO 2.

A teoria dos valores de Schwartz (2005b), além de organizar os valores em uma estrutura universal, em que apresenta os princípios de congruência e conflitos entre valores, ainda sugere outro princípio organizador: as relações de valores com a ansiedade. Os valores de poder, conformidade e tradição servem para que se lide com a ansiedade derivada da incerteza do mundo (social e físico). As pessoas tendem a evitar conflitos (com conformidade) e manter a ordem atual (com tradição, segurança) ou controlarativamente as ameaças (com poder). Universalismo, benevolência, autodeterminação, estimulação e hedonismo são tipos motivacionais que se situam no topo da estrutura e expressam motivações livres de ansiedade.

A amostra do contexto pesquisado usufrui de estabilidade funcional. Essa situação permite aos professores certa autonomia em suas ações. A elevada percepção de valores de autonomia, como sendo importante para a evitação do estresse, pode estar associada à natureza do trabalho docente. A atividade do professor requer criatividade, curiosidade, especulação, inovação, aspectos fundamentais no ato de ensinar, pois estimula o desenvolvimento intelectual das pessoas, podendo tornar o aprendizado dos alunos muito mais prazeroso. Assim, a teoria dos valores e, mais especificamente, os princípios organizadores da estrutura embasam os resultados obtidos, uma vez que os tipos motivacionais que expressam liberdade foram os valores preditores nesse modelo. Assim, pode-se relacionar: mais liberdade e autonomia, menos estresse.

Estressores no modelo do EO 2 dizem respeito à ascensão da carreira e valorização dos professores. Os valores de preocupação com a coletividade apontam para a importância da promoção de justiça no trabalho, além dos demais aspectos

mencionados anteriormente. Nesse enfoque, supõe-se que aspectos relacionados a tratamentos baseados na ausência de equidade possam promover estresse ocupacional. O sistema utilizado pelas escolas estudadas promove todos os docentes de forma igualitária. As perspectivas de ascensão no plano de carreira proporcionam igualdade de direitos para os trabalhadores que apresentam desempenhos diferentes. Por exemplo, se o docente desempenhar com qualidade inferior suas atividades, ele terá os mesmos direitos que aquele professor que teve um desempenho excelente. A ascensão profissional não fica comprometida para ninguém. Entretanto, é preciso avaliar que critério de justiça é desejado pelos professores, pois eles podem preferir um sistema equitativo e não de igualdade. Tratamentos igualitários podem gerar sentimentos negativos de desvalorização e baixa autoestima naqueles que se esforçam mais.

Os valores de autonomia e bem-estar estão associados às metas dos valores organizacionais de autonomia, desafios, variedade no trabalho, estímulo à curiosidade, criatividade e inovação, em conjunto com a promoção da satisfação e do bem-estar e com a qualidade de vida no trabalho. Sendo assim, realizar atividades burocráticas, de natureza inferior à sua capacidade e habilidade, com tempo insuficiente, falta de comunicação da gestão superior, falta de treinamento adequado colide com esses valores. A falta de atenção da organização no desenho das atividades do professor pode gerar elementos estressores. Esses valores também apontam para a importância da autonomia na redução do estresse, aspecto bastante tratado na literatura.

Schwartz (2005a), ao fazer referência sobre a validade e aplicabilidade da teoria dos valores, menciona algumas circunstâncias da vida como variáveis que influenciam as prioridades axiológicas. Essas variáveis foram investigadas e apresentaram resultados diferenciados, sendo denominadas variáveis históricas-chave. São elas: educação, idade e gênero. A educação é uma variável que se relaciona positivamente com autodeterminação. Quanto maior é a escolaridade, mais provavelmente se experimenta liberdade de ação, demandas por pensamentos independentes, questionamento de verdades aceitas e o encorajamento de flexibilidade intelectual. A educação permite desenvolver conhecimentos e habilidades que fortalecem a confiança e a eficácia dos indivíduos ao lidar com incertezas. A educação também se correlaciona positivamente com estimulação, possivelmente porque ela trabalha com o valor de ideias e atividades novas e não rotineiras. Houve também correlação positiva com hedonismo, provavelmente porque pessoas mais estudadas têm mais oportunidade de se engajar em atividades que satisfaçam seus desejos e porque sentem menos constrangimentos convencionais ao fazê-lo. Nessa perspectiva, a educação se correlacionou com pouca consistência com poder, benevolência e universalismo. A analogia desses pressupostos com esta pesquisa está no fato de que todos os professores pesquisados

dos possuem curso superior, e 44% também possuem especialização. Assim, os resultados apresentados podem se associar aos dados de valores pessoais, uma vez que essas pessoas devem desejar mais os valores de autonomia e bem-estar. Assim, aqueles que percebem que a organização apresenta mais oportunidades de realizar esses valores têm menos estresse.

5 CONCLUSÕES

O objetivo principal deste trabalho consistiu em identificar o poder preditivo dos valores organizacionais sobre o nível de estresse ocupacional entre docentes do ensino médio. Os resultados da amostra pesquisada indicaram que os valores organizacionais têm impacto no estresse ocupacional, e a variável dependente foi analisada sob dois aspectos: estresse ocupacional relativo à escola e estresse ocupacional relativo à instituição de educação. Conclui-se ainda que o contexto organizacional, avaliado por meio dos valores, é preditor mais relevante do que as variáveis demográficas.

Verificou-se que, dentre as variáveis independentes, os valores organizacionais de ética e preocupação com a coletividade e os de autonomia e bem-estar constituem-se como valores preditores do estresse ocupacional para este estudo, bem como as variáveis demográficas/funcionais atividade física e licenças médicas. Os resultados obtidos estão relacionados com pesquisas anteriores, porém, este estudo avançou ao relacionar os valores organizacionais, como aspectos da cultura organizacional. Sendo assim, os resultados obtidos trazem novas informações que podem orientar a realização de pesquisas futuras e intervenções organizacionais no contexto estudado. No que diz respeito à organização pesquisada, uma cultura que privilegie a autonomia e a preocupação com a coletividade impactam de forma positiva o nível de estresse dos seus profissionais e deveriam ser foco das suas políticas.

Considerando que a cultura organizacional traduz o pensamento de seus trabalhadores, ela torna-se referência para a promoção ou falta de saúde. A cultura é composta por um intrincado mundo complexo de fatores que a constituem, dentre eles, os valores organizacionais formam seu núcleo central, pois referem-se a fenômenos que orientam a vida da organização e guiam o comportamento dos empregados (PAZ; TAMAYO, 2004). Dessa forma, a compreensão do estresse ocupacional associado aos valores organizacionais contribui para a promoção de ações que possibilitem a melhoria da saúde dos empregados.

Os resultados desta pesquisa contribuem, em parte, para a compreensão da etiologia do estresse ocupacional, apontando-o como um processo multidimen-

sional, identificando fatores que se associam a ele, bem como para corroborar o lastro de estudos dos valores organizacionais, conforme proposta de Oliveira e Tamayo (2004). Apesar dos resultados positivos, cabe salientar que as relações desse modelo foram moderadas, sendo necessários modelos mais complexos para compreender melhor o efeito da cultura sobre o estresse.

Este trabalho também apresentou algumas limitações. Três principais pontos podem ser destacados. O primeiro refere-se ao tamanho extenso do questionário que reuniu dois instrumentos (EEO e IPVO), adicionando-se dados demográficos e funcionais, totalizando 81 itens para respostas. Esse aspecto foi salientado por vários professores e pode ter influenciado na qualidade das respostas recebidas. O outro ponto diz respeito à baixa quantidade de participantes em algumas escolas, o que pode ter prejudicado a representatividade dos resultados. Apesar disso, cabe destacar o mérito de esta pesquisa ter alcançado um poder estatístico de 0,99 (FAUL; ERDFELDER; LANG, 2007), o que indica haver uma chance baixa de cometer o erro tipo II. Um terceiro ponto diz respeito ao método adotado de pesquisa. Abordagens multimetodológicas são desejáveis para uma compreensão mais aprofundada dos resultados encontrados. Apesar de ter sido aberto um espaço no questionário para o professor se manifestar quanto a aspectos estressores, deixou-se de captar informações complementares que poderiam contribuir ainda mais para a compreensão do fenômeno investigado.

Os resultados obtidos correspondem a um setor educacional, composto por vários subsetores (escolas pesquisadas). Este trabalho assume o termo “organizações”, pois adota a abordagem conceitual de Smircich e Stubbart (1985 apud BASTOS et al., 2004, p. 66), que consideram “organizações um conjunto de pessoas que compartilham crenças, valores e pressupostos que os encorajam a fazer interpretações mutuamente reforçadas dos seus próprios atos e dos atos de outros”.

Essa perspectiva conceitual é pertinente a qualquer sistema de trabalho e considera a percepção dos indivíduos sobre os aspectos organizacionais, o que encontra respaldo nos pressupostos apresentados por Tamayo e Borges (2006), que enfatizam o fato de as pessoas não perceberem de forma igual as práticas vivenciadas, havendo diversidade na maneira de compreender a vida organizacional.

É importante ainda salientar a necessidade de se realizarem pesquisas futuras para investigar se os resultados encontrados neste trabalho repetem-se em outras amostras. Por exemplo, investigar professores de outras etapas de ensino.

Por fim, apesar dos avanços, uma série de perguntas ainda fica como um convite aos pesquisadores na área. Entre essas questões, destacam-se:

- Medidas de estresse que considerem estressores organizacionais específicos de cada área profissional gerariam resultados diferentes e mais aprofundados?

- A compatibilidade entre valores pessoais e organizacionais aumentaria a predição dos valores sobre o estresse ocupacional?
- De que forma a justiça organizacional impacta o estresse?
- As licenças médicas podem ser compreendidas como uma estratégia de enfrentamento do estresse?
- Haveria valores organizacionais não apreendidos pelo IPVO?
- A estrutura do IPVO baseada na teoria de Schwartz (1992) se aplica a outras organizações?

REFERÊNCIAS

- AGLE, B. R.; CALDWELL, C. B. Understanding research on values in business: a level of analysis framework. *Business & Society*, Aiken, South Carolina, v. 38, n. 3, p. 326-387, Sept./Nov. 1999.
- AREIAS, M. E. Q.; GUIMARÃES, L. A. M. Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 9, n. 2, p. 255-262, maio/ago. 2004.
- BASTOS, A. V. et al. Conceito e perspectivas de estudos das organizações. In: BASTOS, A. V. (Ed.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- BORG, I.; GROENEN, P. *Modern multidimensional scaling: theory and applications*. New York: Springer-Verlag, 1997. 471 p.
- BORGES, L. O. et al. A síndrome de *burnout* e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários do RN. *Psicologia: reflexão e crítica*, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 189-200, jan./mar. 2002.
- CANNON, W. B. The case method of Teaching Systematic Medicine. *Boston Medical and Surgical Journal*, Boston, v. 142, p. 31-36, jan. 1900.
- CODO, W. *O trabalho enlouquece?* Um encontro entre a clínica e o trabalho. Petrópolis: Vozes, 2004.
- CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- COELHO, C. L. M. Clima organizacional e *stress* numa empresa de comércio varejista. *rPOT*, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 11-36, jan./jun. 2004.
- COHEN, S.; KESSLER, R. C.; GORDON, L. U. *Measuring stress*. Oxford: Oxford University Press, 1995.
- COOPER, C. L.; DEWE, P. J.; O'DRISCOLL, M. P. *Organizational stress: a review and critique of theory, research and applications*. London: Sage, 2001.
- COSTA, P. T.; MCCRAE, R. R. Six approaches to the explication of facet-level traits: examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*, Bognor Regis, UK, v. 12, n. 2, p. 117-134, Mar./Apr. 1998.
- DUTRA, L. H. A. *Epistemologia de Claude Bernard*. Campinas: CLE/Unicamp, 2001.
- ESTEVE, J. M. *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. Bauru: Edusc, 1999.

- FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.-G. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, Notre Dame, v. 39, p. 175-191, May/July 2007.
- FRONE, M. R. Intolerance of ambiguity as moderator of the occupational role stress-strain relationship: a meta-analysis. *Journal of organizational behavior*, Bognor Regis, UK, v. 11, p. 309-320, 1990.
- GONDIM, M. G. C.; TAMAYO, A. Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 31, n. 2, p. 62-72, abr./jun. 1996.
- JONES, F.; KINMAN, G. Approaches to studying stress. In: JONES, F.; BRIGHT, J. (Ed.). *Stress: myth, theory and research*. London: Prentice Hall, 2001.
- KABANOFF, B.; DALY, J. P. Espoused values of organisations. *Australian Journal of Management*, Sidney, v. 27, p. 89-104, 2002.
- KAHN, R. L.; BYOSIERE, P. Stress in organizations. In: DUNNETTE, M. D.; HOUGH, L. M. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992. v. 3.
- KAPLAN, R. M. Quality of life, resource allocation and the U.S. health-care crisis. In: DIMSDALE, J. E.; BAUM, A. (Ed.). *Quality of life in behavioral medicine research*. Hildsdale, NJ: Lawrence Erlbaum, 1995.
- KATZ, D.; KAHN, R. L. *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas, 1978.
- KOSLOWSKY, M. Commuting stress: problems of definition and variable identification. *Applied Psychology: an international review*, Bognor Regis, UK, v. 46, p. 153-173, Apr./June 1997.
- LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. *Stress. Appraisal, and coping*. New York: Springer, 1984.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C.; RODRIGUES, A. L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicosomática*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- LIPP, M. E. N. *Pesquisas sobre stress no Brasil*. Campinas: Papirus, 1997.
- LIPP, M. N.; TANGANELLI, M. S. Stress e qualidade de vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: diferenças entre homens e mulheres. *Psicologia: reflexão e crítica*, Porto Alegre, v. 15, n. 3, p. 537-548, jul./ago. 2000.
- MENDES, A. M.; CRUZ, R. M. Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. In: TAMAYO, A. (Ed.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MURTA, S. G.; TROCCOLI, B. T. Avaliação de intervenção em estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 20, n. 1, p. 39-47, jan./abr. 2004.
- OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. *RAC*, Curitiba, v. 39, n. 2, p. 129-140, abr./jun. 2004.
- O'REILLY, C. A.; CHATMAN, J. A.; CALDWELL, C. B. People and organizational culture: a profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, Briarcliff Manor, NY, v. 34, p. 487-516, July/Sept. 1991.
- PASCHOAL, T. *Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional*. 2003. Dissertação (Mestrado em Psicologia)–Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2003.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 9, n. 1, p. 45-52, jan./abr. 2004.
- _____. Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: teoria e pesquisa*, Brasília, v. 21, n. 2, p. 173-180, maio/ago. 2005.

- PAZ, M. G. T.; TAMAYO, A. Perfil cultural das organizações. In: TAMAYO, A. (Ed.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- PEIRO, J. M. *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU, 1990.
- PINHEIRO, F. A.; GÜNTHER, I. A. Estresse ocupacional e indicadores de saúde em gerentes de um banco estatal. *rPOT*, Florianópolis, v. 2, n. 2, p. 65-84, jul./dez. 2002.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e civismo nas organizações. *RAC*, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 35-52, jan./mar. 2005.
- QUINN, R. E. *Beyond rational management: mastering the paradoxes and competing demands of high performance*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1988.
- SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. San Diego: Academic, 1992. v. 24.
- _____. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: an international review*, Bognor Regis, UK, v. 48, n. 1, p. 23-47, Jan./Mar. 1999.
- _____. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Ed.). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005a.
- _____. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Ed.). *Valores e comportamento nas organizações*. Rio de Janeiro: Vozes, 2005b.
- SELYE, H. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill, 1956.
- SPECTOR, P. E.; JEX, S. M. Development of four self-report measures of jobs stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Organizational Behavior*, Bognor Regis, UK, v. 16, p. 59-35, Jan./Feb. 1995.
- TAMAYO, A. Valores e clima organizacional. In: PAZ, M. G. T.; TAMAYO, A. (Ed.). *Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos*. Brasília: Editora da UnB, 1999.
- _____. Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *RAC*, Curitiba, v. 5, n. 3, p. 127-147, jul./ago. 2001.
- _____. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento orgtanizacional. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Ed.). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- TAMAYO, A.; BORGES, L. O. Valores do trabalho e valores da organização. In: ROS, M.; GOUVÉIA, V. V. (Ed.). *Psicologia social dos valores humanos*. São Paulo: Senac, 2006.
- TAMAYO, A.; LIMA, D.; SILVA, A. V. Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 26., 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: Anpad, 2002.
- _____. Clima organizacional e estresse no trabalho. In: TAMAYO, A. (Ed.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 5, n. 2, p. 289-315, maio/ago. 2000.