ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

ESTRESSORES ORGANIZACIONAIS EM TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO

GOULART; Sheila de O.[1]
ALMEIDA; Damiana M.[2]
FREITAS; Daniela F.[3]
DELLA JUSTINA; Dienifer P.[4]
LOPES; Luis F. D.[5]

1 INTRODUÇÃO

O trabalho exerce papel central na vida das pessoas. Por meio dele, é possível obter formação, reformulação da identidade e da personalidade, todavia, também poderá suscitar descontentamento, desinteresse, esgotamento e diversas doenças (JACQUES, 1996). Nessas perspectivas, observa-se que a atividade laboral poderá ser fonte de satisfação, bem como de sofrimento e/ou adoecimento.

Entre as formas que conduzem ao adoecimento no trabalho, destaca-se o estresse ocupacional, que pode ser definido como um processo em que os sujeitos percebem suas atividades laborais como estressoras, as quais ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provocam reações negativas (PASCHOAL; TAMAYO, 2004).

O estresse ocupacional está presente em qualquer profissão ou nível hierárquico e atinge tanto organizações privadas, quanto públicas. Trabalhadores, devido ao aumento de demandas sociais, políticas, tecnológicas, culturais e econômicas, estão cada vez mais expostos a transformações e adaptações institucionais, pela imposição de uma multiplicidade de cobranças, as quais impactam a saúde e o desempenho das pessoas.

No âmbito da Administração Pública, profissionais da área da educação, especialmente os técnico-administrativos – TAEs - que atuam em Institutos Federais, estão propensos ao estresse ocupacional. Nos últimos dez anos, a expansão e a reestruturação da Rede Federal de Educação, a adoção de novas tecnologias de informação, o incremento de responsabilidades individuais e coletivas, a cobrança por maior eficiência e transparência, são alguns aspectos que afetaram, diretamente, a

[1] Mestra em Gestão de Organizações Públicas – UFSM- autora. E-mail:contadorasheila@hotmail.com
[2] Pós-doutoranda em Administração – UFSM - coautora. E-mail: adm.damiana@gmail.com
[3] Graduanda em Administração – UFSM - coautora. E-mail: fernandesfreitasdani@gmail.com
[4] Graduanda em Administração – UFSM - coautora. E-mail: dienifer.djustina@gmail.com
[5] Doutor em Engenharia de Produção – UFSM - orientador. E-mail: lplopes67@gmail.com

atividade laboral das pessoas, exigindo desses trabalhadores ações que perpassam a esfera administrativa.

Em face a essas considerações, foi formulado o seguinte problema de pesquisa: Quais são os principais fatores estressores que influenciam as atividades laborais dos técnico-administrativos da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha?

A pesquisa se justifica pela necessidade de se conhecer os fatores impactantes do estresse ocupacional de uma organização, uma vez que seu resultado servirá de referencial para nortear ações de reavaliação e implementação de programas relacionados à saúde do trabalhador, melhoria de processos educacionais e maior eficiência de políticas públicas voltadas à aprendizagem profissional e tecnológica. Ademais, as descobertas do estudo contribuirão para o mapeamento das causas de insatisfação profissional, queda de produtividade, absenteísmo e outras doenças ocupacionais impactam o desempenho laboral dos TAEs.

2 MÉTODO

O presente estudo se caracteriza como sendo de natureza descritiva. Segundo Gil (2009), a pesquisa descritiva tem como objetivo básico detalhar as características de um grupo, sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade etc.

Quanto à abordagem, a pesquisa é quantitativa. O estudo quantitativo, consoante Lopes et al. (2008), permite identificar características populacionais que podem ser quantificadas, sendo que seu objetivo é garantir resultados e evitar distorções de análise e de interpretação.

A população do estudo foi composta por 59 servidores técnico-administrativos da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha, os quais responderam questões relativas à Escala de Estresse no Trabalho (EET) de Paschoal e Tamayo (2004). A escolha por esta instituição se deu em razão da pesquisado trabalhar na mesma, bem como por participar de grupo de pesquisa que estuda o assunto com mais acuidade.

A EET é composta por 23 itens com escala Likert de cinco pontos de resposta: 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo em parte), 4 (concordo), 5 (concordo totalmente), abordando tanto um estressor (sobrecarga de trabalho, conflito entre papéis, ambiguidade de papéis, relacionamento interpessoal no trabalho, fatores de desenvolvimento na carreira e autonomia/controle no trabalho), quanto uma reação emocional a ele.

Para a análise dos dados, foram utilizados os softwares Microsoft Excel 2010 e Statistical Package for the Social Sciences – SPSS, versão 21.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

De posse dos resultados, elaborou-se a Tabela 1, a qual demonstra as respostas do estudo.

Tabela 1 - Itens da Escala de Estresse no Trabalho (EET)

Itens da Escala de Estresse no Trabalho (EET)	Média
5. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais	3,41
16. As poucas perspectivas de crescimento na carreira têm me deixado angustiado	3,25
22. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho deixa-me nervoso	3,22
13. Tenho me sentido incomodado com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional	3,10
1. A forma como as tarefas são distribuídas em minha área tem me deixado nervoso	3,07
2. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita	2,88
12. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente de trabalho	2,68
3. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante	2,66
10. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas	2,58
19. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem causado irritação	2,49
15. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus superiores	2,49
6. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no trabalho	2,41
9. Sinto-me incomodado por ter que realizar tarefas que estão além de minha capacidade	2,37
17. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade	2,37
11. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu superior	2,34
23. Fico incomodado por meu superior evitar me incumbir de responsabilidades importantes	2,25
14. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização	2,21
4. Tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho	2,17
20. Tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias	2,10
7. A falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado	2,00
18. A competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor	2,00
21. Sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas	1,90
8. Sinto-me incomodado por meu superior tratar-me mal na frente de colegas de trabalho	1,61

Fonte: dados da pesquisa

Ao analisar, na Tabela 1, as médias de cada item da EET, identificaram-se os sete principais estressores organizacionais que mais influenciam a atividade laboral dos TAEs. Percebe-se que os servidores estão se sentindo irritados com a deficiência

na divulgação das informações sobre as decisões organizacionais (item 5 – média: 3,41), angustiados com as poucas perspectivas de crescimento na carreira (item 16 – média: 3,25), nervosos devido ao tempo insuficiente para realizar o volume de trabalho (item 22 – média: 3,22), incomodados com a deficiência nos treinamentos para capacitação profissional (item 13 – média: 3,10), nervosos com a forma de distribuição das tarefas na sua área (item 1 – média: 3,07), irritados com o controle existente no seu trabalho (item 2 – média: 2,88) e com a discriminação/favoritismo (item 12 – média: 2,68).

Quanto aos itens com menor média, destacam-se: fico de mau humor por me sentir isolado na organização (item 14 – média: 2,21), tenho me sentido incomodado com a falta de confiança de meu superior sobre o meu trabalho (item 4 – média: 2,17), tenho estado nervoso por meu superior me dar ordens contraditórias (item 20 – média: 2,10), a falta de comunicação entre mim e meus colegas de trabalho deixa-me irritado (item 7 – média: 2,00), a competição no meu ambiente de trabalho tem me deixado de mau humor (item 18 – média 2,00), sinto-me irritado por meu superior encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas (item 21 – média: 1,90) e, por fim, o item que menos interfere nas atividades laborativas dos Técnico-administrativos diz respeito a se sentir incomodado por seu superior lhe tratar mal na frente de colegas de trabalho (item 8 – média: 1,61).

A fim de identificar os níveis de estresse ocupacional, foi realizada a categorização dos dados, que leva em conta o cálculo da soma das respostas dos indivíduos em relação à escala Likert de 5 pontos. De posse das somas, as respostas foram padronizadas numa escala de 0 a 100%, sendo que os resultados foram classificados em três categorias distintas, as quais representam o nível de estresse na população pesquisada: baixo (0 a 33,33%), moderado (33,34% a 66,66%) e alto (66,67% a 100%).

A figura 1 demonstra o nível de estresse ocupacional em TAEs, conforme escore de classificação.

Figura 1 - Nível de estresse ocupacional em TAEs.

Nível	Escore de Classificação	Frequência/ servidores	%	Participantes
Alto	66,67% a 100%	5	8,47	59
Moderado	33,34% a 66,66%	54	91,53	
Baixo	0 a 33,33%	0	0	

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que 5 participantes (8,47%) apresentam nível alto de estresse ocupacional, enquanto 54 (91,53%) denotam o moderado. Não houve respondentes com baixo nível.

Após elucidar os resultados do estudo, passa-se para as conclusões.

4 CONCLUSÕES

Alicerçado nos resultados obtidos nas análises dos dados, este item tem como finalidade realizar uma síntese dos principais achados do estudo. Para isso, remonta-se ao objetivo geral, o qual buscou "identificar o nível de estresse ocupacional, em Técnico-Administrativos em Educação, da Reitoria do Instituto Federal Farroupilha". Foi possível verificar que 54 servidores (91,53%) estão vivenciando um nível moderado de estresse, enquanto 5 (8,47%) denotam o alto. Cabe enfatizar que a pesquisa não identificou indivíduos com baixo nível de estresse ocupacional, o que pode ser preocupante, haja vista que o assunto já perpassou um dos escores de classificação, concentrando-se em nível moderado para alto.

Conclui-se que se faz necessário que os gestores do Instituto Federal Farroupilha tomem providências quantos aos estressores organizacionais achados na pesquisa, principalmente quanto à divulgação de informações organizacionais, pouca perspectiva na carreira, tempo insuficiente para realizar as atividades, falta de treinamentos, forma de distribuição das tarefas, controle existente sobre seu trabalho e discriminação/favoritismo. O relaxamento na busca por um ambiente laboral propício para o bem-estar e para a produtividade, as doenças ocupacionais (FIGUEROA et al., 2001).

Sugere-se replicar este estudo em outros Institutos Federais de Educação, em âmbito regional e nacional, a fim de aprofundar conhecimentos e realizar análises comparativas. Outras pesquisas também poderiam incluir novos constructos, como por exemplo, o comprometimento organizacional, prazer e sofrimento no trabalho, clima organizacional, entre outros.

.

5 REFERÊNCIAS

FIGUEROA, N. L. et al. (2001). Um instrumento para a avaliação de estressores psicossociais no contexto de emprego. **Revista Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 14, n. 3, p. 653-659. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 15 de fev.2020.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

Jacques, M. G. C. (1996). **Identidade e trabalho: uma articulação indispensável**. A. Tamayo; J. Borges; W. Codo (orgs.) Trabalho, organizações e cultura (pp. 21-26), São Paulo: Autores Associados.

Paschoal, T.; Tamayo, A. (2004) Validação da escala de estresse no trabalho. Estudos de psicologia, v. 9, n. 1, p. 45-52.

Lopes, L. F. D.; Muller, I.; Souza, A. M. ansuj, A. P.; Moraes, D. A. O.; Moreira JR.; F. J.; Pulgati, F. H.; Strazzabosco, F. (2008) **Estatística geral. Caderno didático**. 3. ed. Santa Maria: UFSM.