

AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

STRESS ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO PARTICULAR DO ENSINO BÁSICO

Hugo Manuel de Oliveira Lucas

Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos.

Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional.

Doutorando em Psicologia.

Docente de Educação Moral e Religiosa Católica.

hhlucas@sapo.pt

Lisete dos Santos Mendes Mónico

Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra /
IPCDVS, Coimbra

Fecha de recepción: 23 de febrero de 2012

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012

RESUMO

A presente investigação tem como objectivo principal estudar o stress nos colaboradores de uma instituição particular de Ensino Básico. Procurou-se analisar as características profissionais e individuais do pessoal docente e não docente e averiguar as suas repercuções no stress autopercebido.

A amostra é composta pela totalidade dos docentes e não docentes da instituição. Como instrumento de medida foi utilizado o *Questionário sobre o Stress no Local de Trabalho* (Karasek, 1985), tendo apresentado adequadas propriedades psicométricas, tanto para a escala global como para as cinco subescalas constituintes: *Requisitos do trabalho, Autoridade decisória, Discriminação de tarefas, Condições de emprego e Apoio dos chefes e colegas*.

Verificámos que as principais fontes geradoras de stress dos colaboradores da instituição residem nas *Condições de emprego*. A *Hipótese 1* encontrou suporte empírico apenas para a subescala *Condições de emprego*: as mulheres apresentam um grau superior de stress comparativamente aos colaboradores do sexo masculino. A *Hipótese 2* verificou-se para os *Requisitos do trabalho* e para o *Apoio dos chefes e colegas*, apontando para níveis inferiores nos trabalhadores com mais anos de experiência. A *Hipótese 3*, referente ao efeito da idade, não encontrou suporte empírico.

Palavras-chave: Stress organizacional; Stress no trabalho; Instituição particular de Ensino Básico.



STRESS ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO PARTICULAR DO ENSINO BÁSICO

ABSTRACT

The present research aims to analyze the effects of stress on the employees of a private school of basic education. We intend to analyze both the professional and individual characteristics of the teachers and of the employees and to find its consequences on self perceived stress.

The sample is composed by the total number of teachers and employees of the school. The questionnaire about *Stress in a Work Place* (Karasek, 1985) was used as a measure instrument. It presented adequate psychometric properties for the global scale as well as for the five subscales: *Work Requirements*, *Decision-making Authority*, *Employment Conditions* and *Support by Heads and Coworkers*.

We found that the main sources that generate stress on collaborators of the reporting institution are in employment conditions. *Hypothesis 1* found empirical support only to the subscale employment conditions: women show a higher degree of stress than male collaborators. *Hypothesis 2* was verified for the work requirements and for the support by heads and coworkers, pointing to lower levels in workers with more years of experience. *Hypothesis 3*, concerning the effect of the age, didn't show empirical support.

Key-words: Organizational stress; Stress at work; Private school of basic education.

Por definição, o trabalho implica uma actividade geradora de stress e, nos tempos actuais, revela-se o palco principal das experiências de stress dos indivíduos (Tamayo, Lima, & Silva, 2004). Torna-se fundamental para as organizações conhecerem as fontes de stress que afectam os seus colaboradores, devido às repercuções negativas no estado de saúde física e mental dos trabalhadores, bem como na satisfação destes com o trabalho (Cartwright, & Cooper, 1997; Tamayo, 2004). Na medida em que o trabalho é a matriz principal do nosso mundo e das nossas diversas áreas de vida (pessoal, familiar, cívica, laboral; Freire, 1997), a detecção precoce das causas do stress, especialmente em indivíduos que contactam directa e diariamente com os outros, tal como os professores, é premente (Paschoal & Tamayo, 2004; Tamayo, 2004).

O stress laboral é fomentado pela insatisfação no trabalho, sobretudo quando esta é causada pela percepção de esforços não devidamente recompensados, pelo baixo poder de decisão, pelo trabalho muito monótono ou repentinamente variável ou pelas relações interpessoais disruptivas (Li, Yang, Cheng, Siegrist, & Cho, 2005). Porém, visto que o reconhecimento de um determinado aspecto relacionado com o trabalho como agente de stress depende da especificidade de cada trabalhador, bem como do seu grau vulnerabilidade e das capacidades deste para lidar com as situações, a tarefa de se identificarem as fontes de stress laboral não é simples (Tamayo, Lima & Silva, 2004). Acresce o facto de o stress poder ser considerado como um mecanismo idiosincrático que ocorre nos indivíduos para se adaptarem a exigências do meio externo, ou para responderem a metas que elas próprias se comprometem (Ramos, 2001).

Se o stress é indissociável da natureza humana, a questão que se coloca é se será um cenário inevitável (Chabot, 2000; Labrador, 1992; Ramos, 2001). A resposta é negativa. Eliminando, minimizando ou reduzindo as situações de stress e fortalecendo, recuperando e ensinando as pessoas a lidar melhor com o stress, conseguir-se-á evitar a repetição desse cenário (Gomes et al., 1997; Michiel & Levi, 1995).

MÉTODO

Objectivos

O objectivo principal do presente estudo empírico consiste na recolha de informação sobre os agentes indutores de stress, os efeitos do stress nas pessoas e na organização inquirida, bem como os factores de vulnerabilidade e de protecção ao stress organizacional. Procura-se analisar qual a

AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

relação entre os agentes de stress e as características individuais e profissionais dos funcionários docentes e não docentes na organização inquirida.

Hipóteses

Definiram-se uma hipótese de investigação geral e três específicas. Hipótese Geral: Existe stress no local de trabalho, com consequências indesejáveis para a vida dos trabalhadores, bem como para o quotidiano da organização em que trabalham. Hipóteses específicas: *H1* – No local de trabalho as mulheres apresentam um grau superior de stress em comparação com os homens; *H2* – Os trabalhadores com mais anos de experiência na empresa têm um grau inferior de stress do que os trabalhadores com menos anos de experiência na empresa; e *H3* – No local de trabalho os colaboradores mais jovens possuem um grau superior de stress em comparação com os trabalhadores mais idosos.

Amostra

A amostra é não probabilística e de conveniência (Carmo & Ferreira, 1998), integrando a totalidade do corpo docente e não docente pertencente a uma empresa do sector privado da educação. É constituída por homens e mulheres residentes na região Centro de Portugal, num total de 28 participantes, sendo 19 (67.9%) docentes e 9 (32.1%) não docentes. Foram inquiridos 4 (14.3%) colaboradores do sexo masculino e 23 (82.1%) do sexo feminino, com idades compreendidas entre os 33 e os 64 anos, sendo a média (*M*) de 44.89 e o desvio-padrão (DP) de 6.17. Os inquiridos são maioritariamente licenciados (52.0%) e nenhum possui o Doutoramento. O tempo de serviço situa-se entre um mínimo de 2 e um máximo de 20 anos, sendo a média de *M* = 16.04 e o DP = 5.58 anos. No que se prende com o estado civil, a quase totalidade da amostra inquirida é casada (92.9%). No que respeita à função desempenhada, a maior parte do pessoal é docente, seguindo-se a função de auxiliar de acção educativa. Registamos, ainda, cinco auxiliares de serviços, um motorista e uma psicóloga.

Material

Recorremos ao *Questionário sobre o Stress no Local de Trabalho* (QSLT) de Robert Karasek (1985, cit in Kompier & Levi, 1995, p. 72), que nos permite identificar os grupos de risco e os factores de stress numa situação de trabalho. A escala de medida é maioritariamente dicotómica, abordando as seguintes questões: 1) dados sócio demográficos: sexo, idade, habilitações literárias, estado civil, número de filhos, função desempenhada e tempo de serviço; 2) características relacionadas com a profissão (anos de profissão e função desempenhada); e 3) níveis de stress, onde se incluem cinco subescalas: *Requisitos do trabalho*, *Autoridade decisória*, *Discriminação de Tarefas*, *Condições de emprego* e *Apoio dos chefes e colegas*. A resposta às 45 questões permite-nos determinar as consequências do stress na vida dos trabalhadores.

Consistência interna do QSLT

Procedemos às análises da consistência interna da escala global e das subescalas do QSLT através do cálculo dos coeficientes Kuder-Richardson 20 (KR-20), na medida em que estamos perante escalas somativas dicotómicas. O coeficiente KR-20 obtido para os 38 itens da escala foi de .707. O valor de consistência mais elevado refere-se à subescala *Apoio dos chefes e colegas* (8 itens; KR-20 = .774), seguindo-se os *Requisitos do trabalho* (9 itens; KR-20= .772), a *Autoridade decisória* (8 itens; KR-20= .603), as *Condições de emprego* (7 itens; KR-20= .625) e, por último, a *Discriminação de tarefas* (6 itens; KR-20 = .552).

Procedimento

O procedimento adoptado visou garantir o respeito de todos os pressupostos éticos de uma investigação, assumindo a garantia da máxima confidencialidade nas fases de recolha e análise de



STRESS ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO PARTICULAR DO ENSINO BÁSICO

dados. Da reunião com o Director de Recursos Humanos, Direcção e Gerência da instituição inquirida resultou a autorização para realizar a aplicação do instrumento de medida, tendo decorrido de 15 a 17 de Março de 2011.

RESULTADOS

Análise descritiva do QSLT

No Quadro 1 apresentam-se as estatísticas descritivas do QSLT na sua globalidade e ao nível das suas cinco subescalas constituintes. Indicam-se o valor mínimo e máximo, as pontuações médias, os desvios-padrão e os valores de referência para o cálculo da pontuação no QSLT.

Atendendo à pontuação de cada subescala calculada mediante indicação dos autores (Kompier & Levi, 1995), sabemos que: para o total relativo aos *Requisitos do trabalho*, quanto mais elevado for o total, maior é o risco de stress; para o total relativo à *Autoridade decisória*, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress; para o total relativo à *Discriminação de tarefas*, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress; no referente ao total relativo às *Condições de emprego*, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress; por último, no que toca ao total relativo ao *Apoio dos chefes e colegas*, quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress.

Assim, considerando a pontuação média da subescala *Requisitos do trabalho*, constatamos que ela se situa abaixo do ponto intermédio da escala sendo, portanto, relativamente baixa ($M = 3.82$), não apontando para a existência de stress a este nível. Quanto à *Autoridade decisória*, o total é de 5.32 numa escala de 0 a 8 pontos, o que aponta para escassas existências de stress, o mesmo ocorrendo para a subescala *Discriminação de tarefas*, que indica praticamente inexistencia de stress a este nível na instituição inquirida. No referente às *Condições de emprego*, o total obtido ($M = 2.47$ num máximo de 7 pontos) aponta para a existência de stress a este nível, já que os valores são baixos. Quanto ao *Apoio dos chefes e colegas*, o valor obtido é relativamente elevado ($M = 5.50$ num máximo de 8 pontos), o que aponta para um risco de stress muito baixo.

Género e Teste da H1

Pretendemos analisar a influência que o sexo dos participantes possui ao nível do QSLT. Procedemos a uma análise multivariada da variância (MANOVA, procedimento General Linear Model), tomando como variável independente (VI) o sexo dos participantes (1 = masculino; 2 = feminino) e como variáveis dependentes (VDs) as pontuações médias obtidas nas cinco subescalas constituintes do questionário.

A análise do teste multivariado indica que o efeito global não se revela estatisticamente significativo, de Wilks = 0.823, $F(5, 21) = 0.91$, $p = .496$. Por sua vez, quando consideramos as cinco subescalas na sua especificidade, apenas constatamos que o sexo dos participantes se pode reverter em diferenças estatisticamente significativas ao nível da *Condições de emprego*, caso consideremos o nível de significação $p = .08$, conforme pode visualizar-se no Quadro 2, superior no sexo masculino. Considerando que nesta subescala quanto mais baixo for o total, maior é o risco de stress, constatamos que as colaboradoras da instituição assinalam mais stress comparativamente aos colaboradores. A *Hipótese 1* encontra assim suporte empírico apenas para a subescala *Condições de emprego*. Na Figura 1 representam-se as pontuações médias nas cinco subescalas em função do género dos colaboradores.

Tempo de desempenho da função e teste da H2

Debruçamo-nos sobre o tempo de desempenho da função dos colaboradores e a sua associação com os níveis de stress dos mesmos. Os coeficientes de correlação de Pearson indicam-se no



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

Quadro 3. Verificamos que as correlações são nulas com as subescalas *Autoridade decisória*, *Discriminação de tarefas*, *Condições de emprego* e *Apoio dos chefes e colegas*. A correlação entre o tempo de desempenho da função e a Subescala 1 – *Requisitos do trabalho* é significativa, indicando que quanto mais anos de desempenho de funções na instituição mais stress no referente aos *Requisitos do trabalho* desempenhado ($R^2 = 15.44\%$). No referente à Subescala 5 - *Apoio dos chefes e colegas*, embora a correlação não seja significativa ao nível estatístico, apresenta uma magnitude assinalável, $R^2 = 7.18\%$, o que nos conduz à afirmação de que mais anos de desempenho de uma função na instituição se encontram associados a maior apoio por parte dos chefes e colegas de trabalho.

Em função do exposto, atendendo aos *Requisitos do trabalho*, concluímos que a *Hipótese 2 – Os trabalhadores com mais anos de experiência na empresa têm um grau inferior de stress do que os trabalhadores com menos anos de experiência na empresa* – apenas encontrou suporte empírico para a subescala 5 – *Apoio dos chefes e colegas*. Concluímos assim que o stress organizacional não pode ser generalizado, devendo ser considerado em função das diversas áreas referentes ao trabalho.

Idade e teste da H3

Pretendemos agora verificar se a idade dos colaboradores da instituição possui alguma influência nos níveis de stress manifestados pelos mesmos. O Quadro 3 apresenta os coeficientes de correlação de Pearson entre as cinco subescalas do QSLT e a idade dos participantes. Verificamos que as correlações são nulas com as subescalas *Autoridade decisória*, *Discriminação de tarefas*, *Condições de emprego* e *Apoio dos chefes e colegas*. Apesar da correlação entre a idade dos participantes e a Subescala 1 – *Requisitos do trabalho* não atingir o limiar de significação estatístico convencionado, possivelmente devido ao reduzido número de colaboradores da instituição, a magnitude é de $R^2 = 5.11\%$, o que indica uma associação positiva entre a idade dos colaboradores e os *Requisitos do trabalho*: quanto mais elevada é a idade, mais stress é identificado em termos de *Requisitos do trabalho*.

Atendendo à subescala 1 – *Requisitos do trabalho*, bem como às restantes subescalas, concluímos que a *Hipótese 3 – No local de trabalho os colaboradores mais jovens possuem um grau superior de stress em comparação com os trabalhadores mais idosos* – não encontra suporte empírico.

Habilidades literárias

A influência das habilidades literárias será analisada em dois níveis, atendendo ao reduzido número de participantes nas diversas classes caracterizadoras da amostra: 1 = Ensino Básico/Secundário e 2 = Ensino Superior. Tomando esta variável como independente, realizámos nova MANOVA, tomando como VDs as pontuações médias obtidas nas cinco subescalas do questionário QSLT (cf. Quadro 4).

O teste multivariado não se mostrou significativo, de Wilks = 0.728, $F(5, 22) = 1.65$, $p = .190$. Porém, os testes univariados, cujos resultados se indicam no Quadro 5, mostram diferenças estatisticamente significativas entre colaboradores com e sem o Ensino Superior ao nível da subescala *Discriminação de tarefas* e, caso consideremos o nível de significação $p = .07$, ao nível dos *Requisitos do trabalho*.

Sabendo que para o total relativo à *Discriminação de tarefas*, quanto mais baixo for maior é o risco de stress, concluímos que os colaboradores com o Ensino Básico ou Secundário sofrem mais de stress no trabalho a este nível. Por outro lado, os *Requisitos do trabalho* ditam que quanto mais elevado for o total, maior é o risco de stress, sendo a pontuação superior nos colaboradores com bacharelato, licenciatura ou pós-graduação. A representação gráfica das médias nas cinco subescalas do QSLT em função das habilidades literárias dos colaboradores indica-se na Figura 2.

Função desempenhada

À semelhança das habilidades literárias, analisaremos a função desempenhada na instituição em dois níveis: 1 = Serviços e 2 = Docência. Considerando as mesmas VDs e tomando esta variável VI, realizámos nova MANOVA, cujos resultados se indicam no Quadro 5.



STRESS ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO PARTICULAR DO ENSINO BÁSICO

Apesar de o teste multivariado não atingir o limiar de significação estatística convencionado, de Wilks = 0.696, $F(5, 22) = 1.92$, $p = .131$, os testes univariados decorrentes apontam para diferenças estatisticamente significativas entre participantes que desempenham a função de docentes e participantes não docentes no que se prende com as subescalas *Discriminação de tarefas* e *Requisitos do trabalho*. Atendendo a esta última subescala, constatamos que os colaboradores pertencentes aos serviços da instituição (administrativos, auxiliares, motorista, cozinheira e psicóloga) apresentam mais stress a este nível quando comparados com os colaboradores docentes. Por outro lado, atendendo a que um total mais baixo na subescala *Discriminação de tarefas* indica maiores níveis de stress, constatamos que são os docentes que apresentam mais stress a este nível, comparativamente ao pessoal dos serviços. A Figura 3 representa graficamente as médias nas cinco subescalas do QSLT para os dois tipos de função desempenhada pelos colaboradores na organização.

Estado Civil e número de filhos

A variável estado civil não foi passível de análise estatística, dado todos os colaboradores da instituição inquirida serem casados, com exceção de um viúvo e de outro estado civil que não os anteriores e o solteiro. Assim, a análise cingir-se-á ao número de filhos.

Os coeficientes de correlação de Pearson entre o número de filhos dos colaboradores da instituição e as cinco subescalas do QSLT apresentam-se no Quadro 6. Encontramos uma correlação positiva ao nível $p = .09$ entre o número de filhos e a pontuação na subescala *Requisitos do trabalho* ($R^2 = 10.76\%$). Por outro lado, a correlação com a subescala *Autoridade decisória* é negativa, indicando que quanto maior for o número de filhos, maior é o risco de stress a este nível, já que pontuações inferiores nesta subescala indicam maiores níveis de stress dos colaboradores ($R^2 = 15.21\%$).

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

A presente investigação pretendeu alertar para o perigo do stress na área do trabalho. Pretendemos alcançar um melhor entendimento dos factores promotores do stress em contexto laboral, bem como os seus condicionantes, essencialmente os relacionados com as características sociodemográficas dos sujeitos.

Verificámos que, no referente aos *Requisitos do trabalho*, não se constata a existência de níveis de stress significativos. Na *Autoridade decisória* e na *Discriminação de tarefas* apurámos escassas existências de stress. Na subescala *Apoio dos chefes e colegas*, o risco de stress registado foi muito baixo, contrapondo-se ao resultado da subescala *Condições de emprego*, onde se verificou a existência de stress. Portanto, as maiores fontes geradoras de stress dos colaboradores da instituição de ensino particular do Ensino Básico inquirida residem nas *Condições de emprego*.

Atendendo às diferenças de género, concluímos que na instituição as mulheres apresentam um grau superior de stress no referente às *Condições de emprego*, conferindo suporte para a *Hipótese 1* apenas nesta subescala. Este resultado encontra-se em concordância com os dados de Letvak e Buck (2008), que concluíram que níveis de stress mais elevados são associados ao sexo feminino, em comparação com o masculino.

Verificámos que quanto mais anos de desempenho de funções na instituição, mais stress os colaboradores manifestam relativamente aos *Requisitos do trabalho* desempenhado. A *Hipótese 2 – os trabalhadores com mais anos de experiência na empresa têm um grau inferior de stress comparativamente aos trabalhadores com menos anos de experiência* – encontrou suporte empírico para esta subescala e, podemos concluir também, ao nível do *Apoio dos chefes e colegas*.



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

A Hipótese 3 – no local de trabalho os colaboradores mais jovens possuem um grau superior de stress em comparação com os trabalhadores mais idosos – não encontrou suporte empírico. Inversamente, constatámos que ao nível dos Requisitos do trabalho, quanto mais elevada é a idade, mais stress os colaboradores manifestam.

Quanto à influência das habilitações literárias, podemos concluir que os colaboradores com o Ensino Básico ou Secundário sofrem mais de stress no trabalho ao nível da *Discriminação de tarefas*. Já nos bacharéis, licenciados ou com pós-graduação, os Requisitos do trabalho são a maior fonte de stress. Constatámos, também, que quanto mais filhos os colaboradores da instituição têm, mais manifestam stress ao nível dos Requisitos do trabalho.

Em termos da influência da função desempenhada na instituição inquirida, concluímos que, comparativamente aos docentes, os colaboradores pertencentes aos serviços apresentam mais stress ao nível dos Requisitos do trabalho. Por outro lado, os docentes apresentam mais stress em termos de *Discriminação de tarefas*.

Embora o stress seja uma das grandes ameaças das organizações modernas, muito pode ser feito para o evitar (Li et al., 2005). O stress é um desafio capital da vida. É-o porque viver implica enfrentar, superar e vencer todo o possível espectro de situações de stress, com vista ao usufruto de uma existência com qualidade de vida. Estas situações são desafios da própria vida à nossa capacidade de resistência e renovação pessoais. O stress é também um desafio capital de vida porque nos envolvemos quotidianamente em contrariedades e adversidades, exigências e constrangimentos, novidades e incertezas, riscos e oportunidades, todos impondo-nos o desafio de os enfrentar e elaborar, de os superar, de os “digerir” (Cartwright & Cooper, 1997). O desafio, em cada organização, será então o de conseguir transformar potenciais riscos para o bem-estar, equilíbrio, integridade e saúde dos trabalhadores em oportunidades de fomentar e desenvolver dimensões de bem-estar pessoal e organizacional (Paschoal & Tamayo, 2004).

Quadro 1 – Valores mínimo e máximo, pontuações médias, desvios-padrão e valores de referência do QSLT e das 5 Subescalas constituintes

	Mínimo	Máximo	M	DP	Valores de referência
QSLT (<i>escala global</i>)	12,00	32,00	22,29	4,63	0 a 45
Subescala 1: Requisitos do trabalho	0,00	8,00	3,82	2,57	0 a 9
Subescala 2: Autoridade decisória	0,00	8,00	5,32	1,74	0 a 8
Subescala 3: Discriminação de tarefas	3,00	6,00	5,18	0,94	0 a 6
Subescala 4: Condições de emprego	0,00	7,00	2,46	1,55	0 a 7
Subescala 5: Apoio dos chefes e colegas	0,00	8,00	5,50	2,08	0 a 8

**STRESS ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO PARTICULAR DO ENSINO BÁSICO***Quadro 2 – Pontuações médias e desvios-padrão nas cinco subescalas do QSLT em função do género dos participantes: Testes univariados*

QSLT	Género							
	Masculino (n = 4)		Feminino (n = 23)		Total (N = 27)		F (1,25)	
	M	DP	M	DP	M	DP		
Subescalas constituintes:								
Subescala 1: Requisitos do trabalho	3,75	2,75	4,00	2,52	3,96	2,50	0,03	
Subescala 2: Autoridade decisória	5,00	1,63	5,35	1,82	5,30	1,77	0,13	
Subescala 3: Discriminação de tarefas	5,25	,96	5,13	,97	5,15	,95	0,05	
Subescala 4: Condições de emprego	3,75	2,22	2,26	1,39	2,48	1,58	3,31*	
Subescala 5: Apoio dos chefes e colegas	6,00	1,41	5,39	2,23	5,48	2,12	0,27	

* p = .08

Quadro 3 – Coeficientes de correlação de Pearson entre tempo de desempenho da função e a idade dos participantes e as 5 Subescalas do QSLT

QSLT	Tempo de desempenho da função				Idade
	Subescalas constituintes:				
1: Requisitos do trabalho		.393*			.226
2: Autoridade decisória		-.067			.038
3: Discriminação de tarefas		-.132			.016
4: Condições de emprego		.186			-.050
5: Apoio dos chefes e colegas		-.268			.069

* p < .05

Quadro 4 – Pontuações médias e desvios-padrão nas cinco subescalas do QSLT em função das habilitações literárias dos participantes: Testes univariados

QSLT	Habilitações literárias							
	Ensino básico/Secundário (n = 9)		Ensino Superior (n = 19)		Total (N = 28)		F (1,26)	
			M	DP	M	DP		
Subescalas constituintes:								
1: Requisitos do trabalho	2,56	2,24	4,42	2,55	3,82	2,57	3,52*	
2: Autoridade decisória	5,67	1,32	5,16	1,92	5,32	1,74	0,51	
3: Discriminação de tarefas	4,56	0,88	5,47	0,84	5,18	0,94	7,06**	
4: Condições de emprego	2,22	1,30	2,58	1,68	2,46	1,55	0,31	
5: Apoio dos chefes e colegas	5,00	2,55	5,74	1,85	5,50	2,08	0,76	

* p = .07 ** p < .05



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

Quadro 5 – Pontuações médias e desvios-padrão nas cinco subescalas do QSLT em função da função desempenhada na instituição inquirida: Testes univariados

QSLT	Função desempenhada							
	Serviços (n = 9)		Docência (n = 19)		Total (N = 28)		F (1,26)	
	M	DP	M	DP	M	DP		
Subescalas constituintes:								
1: Requisitos do trabalho	4,53	2,52	2,33	2,06	3,82	2,57	5,13*	
2: Autoridade decisória	5,21	1,96	5,56	1,24	5,32	1,74	0,23	
3: Discriminação de tarefas	5,47	0,84	4,56	0,88	5,18	0,94	7,06*	
4: Condições de emprego	2,68	1,70	2,00	1,12	2,46	1,55	1,20	
5: Apoio dos chefes e colegas	5,74	1,85	5,00	2,55	5,50	2,08	0,76	

* p = .07

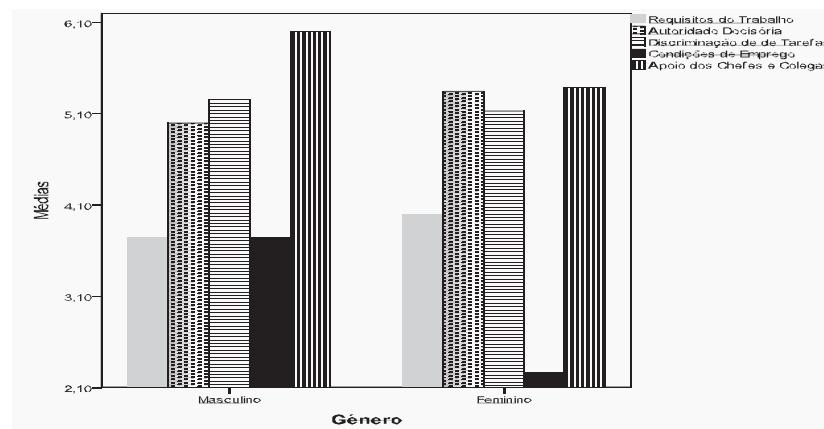
** p < .05

Quadro 6 – Coeficientes de correlação de Pearson entre o número de filhos dos colaboradores da instituição inquirida e as 5 Subescalas do QSLT

	Número de filhos
1: Requisitos do trabalho	.328*
2: Autoridade decisória	-.390**
3: Discriminação de tarefas	.067
4: Condições de emprego	.119
5: Apoio dos chefes e colegas	.158

* p = .09

** p < .05

Figura 1 – Pontuações médias das cinco subescalas do QSLT em função do género dos colaboradores da instituição inquirida

**STRESS ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO NUMA INSTITUIÇÃO PARTICULAR DO ENSINO BÁSICO**

Figura 2 – Pontuações médias das cinco subescalas do QSLT em função das habilitações literárias dos colaboradores da instituição inquirida

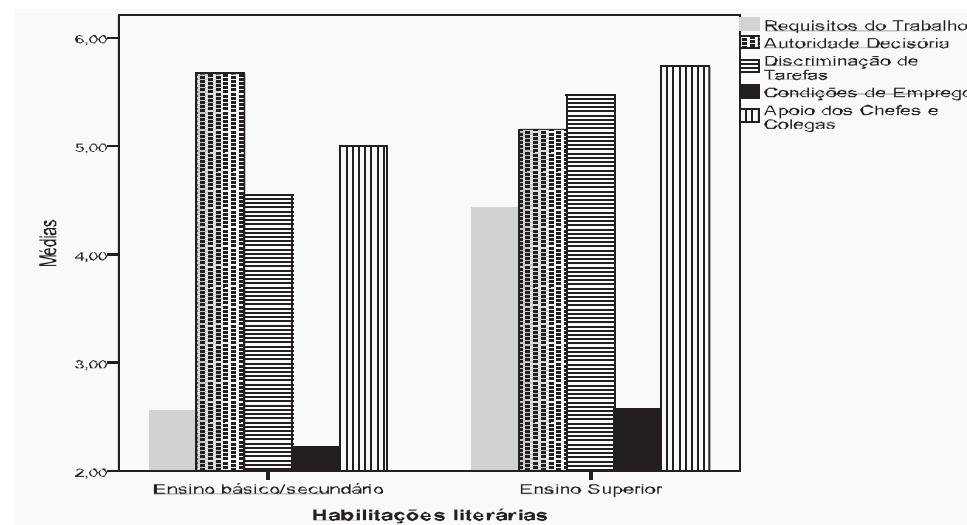
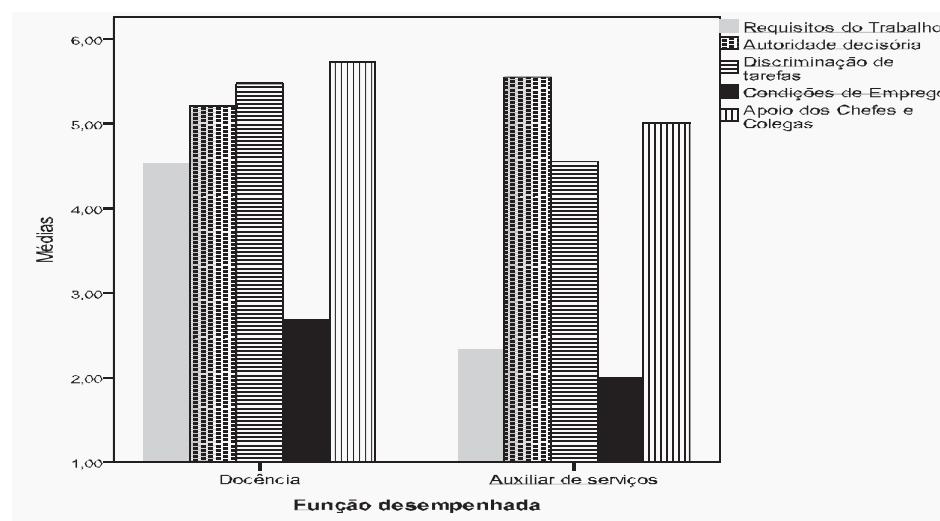


Figura 3 – Pontuações médias das cinco subescalas do QSLT em função do tipo de função desempenhada pelos colaboradores da instituição inquirida

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Carmo, H. & Ferreira, M.M. (1998). *Metodologia da investigação: Guia para a auto-aprendizagem*. Lisboa: Universidade Aberta.
- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (1997). *Managing work stress*. Thousand Oaks: Prentice-Hall.
- Gomes, A. R., Melo, B., & Cruz, J. F. (1997). Stress ocupacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia: Teoria, investigação e prática*, 2, 53- 72.



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

- Kompier, M., & Levi, L. (1995). *O stress no trabalho: Causas, efeitos e prevenção – guia para as pequenas e médias empresas*. Irlanda: Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.
- Letvak, S., & Buck, R. (2008). Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nursing Economic*, 26(3), 159-165.
- Li, J., Yang, W., Cheng, Y., Siegrist, J., & Cho, S. I. (2005). Effort-reward imbalance at work and job dissatisfaction in Chinese healthcare workers: A validation study. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 78, 198-204.
- Michiel, K. & Levi, L. (1995). *O Stress no trabalho: Causas, efeitos e prevenção*. Luxemburgo: Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Pascoal, P., & Tamayo, A. (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, A. (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed.
- Tamayo, A., Lima, D., & Silva, A. V. (2004). Clima organizacional e estresse no trabalho. Em A. Tamayo, A. V. Silva, A. M. Mendes, D. Lima, E. M. L. Assmar, J. I. Abrahão, & V. Santos (2004). *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 77-101). São Paulo, SP: Artmed Editora.

