

DARIO CECILIO FERNANDES



**EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA A ESCALA DE  
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM  
FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS.**

ITATIBA 2012

Apoio:   
Conselho Nacional de Desenvolvimento  
Científico e Tecnológico

DARIO CECILIO FERNANDES



**EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA A ESCALA DE  
SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM  
FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS.**

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Ana Paula Porto Noronha

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco para obtenção do título de Mestre em Psicologia; área de concentração: Avaliação Psicológica.

ITATIBA 2012

Apoio:   
Conselho Nacional de Desenvolvimento  
Científico e Tecnológico

658.3.054.8	Cecilio-Fernandes, Dario.
C384e	Evidência de validade para a escala de satisfação no trabalho: estudo com funcionários públicos. / Dario Cecilio-Fernandes. -- Itatiba, 2012. 90 p.
	Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Psicologia da Universidade São Francisco. Orientação de: Ana Paula Porto Noronha.
	1. Satisfação no trabalho. 2. Vulnerabilidade ao



UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*  
EM PSICOLOGIA

Dario Cecilio Fernandes defendeu a dissertação “EVIDÊNCIA DE VALIDADE PARA A ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO: ESTUDO COM FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 09 de agosto de 2012 pela Banca Examinadora constituída por:

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha  
Orientadora e Presidente.

Profa. Dra. Sandra Leal Calais  
Examinadora

Prof. Dr. Claudio Garcia Capitão  
Examinador

## **Agradecimentos**

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que fizeram parte desse percurso da realização do meu mestrado.

As pessoas do Laboratório que estiveram comigo durante esse um ano e meio nos bons e maus momentos, com as conversas, discussões e risadas.

Aos professores do Programa que me incentivaram e me ajudaram durante todo esse processo, tornando-o mais prazeroso. Em especial a Professora Dra. Ana Paula Porto Noronha que me acompanhou durante minha graduação e meu mestrado por quase sete anos, sempre me ajudando e apoiando com seu jeito acolhedor e delicado, e se tornou um exemplo de pessoa e de profissional para mim, sendo uma pessoa que sempre lembrarei e que sei que posso contar no futuro.

Aos membros da banca de qualificação e defesa, o professor Cláudio Capitão e a professora Sandra Leal Calais pela leitura cuidadosa e sugestões valiosos que enriqueceram o meu trabalho.

Gostaria de agradecer aos meus amigos, Stefanie, Flávio, Bruno (Bigo), Gabriel, Sérgio e Márcia pela força e incentivo que me deram tanto na vida pessoal como profissional, fazendo eu compreender muitas coisas que não conseguia. Ao Haron e o pessoal da república pelos almoços, conversas e video game. Em especial, ao Marcelo e a Shill que acompanharam por todo o processo, me dando moradia e comida, além de conversar, desabafos e me ajudando nos momentos mais difíceis, sabendo que posso contar com eles para tudo e a qualquer momento.

À Bárbara, pessoa maravilhosa que apareceu na minha vida em um momento complicado e me ajudou a superar, dando força, com paciência e principalmente entendendo meu momento. Agradeço também por me fazer uma pessoa melhor e por acreditar em mim. Por fazer eu sempre querer algo mais e acreditar que eu posso.

Aos meus pais que sem eles nada seria possível. À minha mãe pessoa muito querida que faz de tudo para me ver feliz e me ajudar. Ao meu pai que sempre me incentivou mesmo no momento mais crítico de sua vida. Ambos são fontes de inspiração, exemplos de vida e de pessoas que lutaram e venceram diversas dificuldades. Nunca esquecerei o que vocês fizeram por mim.

## Resumo

Essa pesquisa teve como objetivo investigar a relação entre satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse, bem como analisar possíveis diferenças de médias quanto a sexo, grupos extremos, idade, escolaridade e tempo de serviço, e por fim, verificar qual o melhor preditor para a satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 116 funcionários públicos de duas escolas pública do interior de Minas Gerais, com idades variando de 19 a 62 anos ( $M=46,19$ ;  $DP=10,28$ ) sendo 88,8% do sexo feminino. Os participantes responderam a dois instrumentos, a Escala de Satisfação no Trabalho, composta por três fatores, Benefícios, Condições de trabalho e Características da ocupação, e a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho também com três dimensões, Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infraestrutura e Rotina. A aplicação durou, em média, 30 minutos. Os resultados mostraram correlações negativas, significativas e de magnitude moderada entre os instrumentos. Em relação ao sexo, idade e tempo de serviço não foram encontradas diferenças significativas, apenas foi encontrada diferença significativa quanto à escolaridade, mostrando que os sujeitos com mais escolaridade obtiveram maior pontuação no fator Infraestrutura e Rotina. Por fim, foi realizada a análise de regressão pelo método de *entry* que mostrou que o escore geral da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho explicou 24,7% da Escala de Satisfação no Trabalho. Foi feita uma análises de regressão pelo método *Stepwise* que indicou que o fator Clima e Funcionamento Organizacional explicou 37,1% da Escala de Satisfação no Trabalho. Conclui-se que os objetivos dessa pesquisa foram atingidos.

Palavras-chaves: Satisfação no Trabalho, Vulnerabilidade ao estresse, funcionários públicos, Validade com construtos relacionados.

### **Abstract**

This research aimed to investigate the relationship between job satisfaction and stress vulnerability, to analyze possible differences between gender, extreme groups, age, education and time of service, and last, to look for the best predictor for job satisfaction. 116 workers from two public schools in Minas Gerais, with ages ranging from 19 to 62 years ( $M=46.19$ ,  $SD=10.28$ ) and 88.8% were female. The subjects answered two instruments, the Job Satisfaction Scale, composed of three factors, Benefits, Working Conditions and Characteristics of the Occupation, and the Vulnerability to Stress Scale composed of three dimensions, Organizational Climate and Operation, Pressure at Work and Infrastructure and Routine. Only answered the instruments the workers who consented and the application lasted around 30 minutes. The results showed negative relations with moderate magnitude between job satisfaction and stress vulnerability. Regarding gender, age and time of service were not found significant differences. Only regarding to education was found a significant, showing that higher education participants had higher scores on the factor Infrastructure and Routine. Finally, a regression analysis by entry method showed that the overall score Scale Vulnerability to Stress at Work explained 24.7% of the Job Satisfaction Scale. After, was made a regression analysis by stepwise method, indicating that the factor Climate and Organizational Functioning explained 37.1% of Job Satisfaction. It is concluded that the objectives of this research have been achieved.

Keyword: Job Satisfaction, vulnerability to stress, public workers, related construct validity.

## Sumário

Lista de Figuras .....	1
Lista de Tabelas .....	2
Apresentação .....	3
1. Fundamentação Teórica.....	9
Satisfação e Estresse no trabalho : teoria, conceitos e pesquisas .....	9
Pesquisas de satisfação e estresse no trabalho .....	30
2. Hipóteses .....	43
3. Método.....	44
3.1. Participantes .....	44
3.2. Instrumentos .....	45
3.3. Procedimento.....	47
4. Resultados.....	49
5. Discussão .....	65
6. Considerações Finais .....	72
7. Referências .....	75
<b>8. Anexo .....</b>	<b>89</b>



## Lista de Figuras

Figura 1.....	49
Figura 2.....	50
Figura 3.....	51
Figura 4.....	52
Figura 5.....	63

## Lista de Tabelas

Tabela 1. ....	44
Tabela 2. ....	52
Tabela 3. ....	54
Tabela 4. ....	55
Tabela 5. ....	56
Tabela 6. ....	57
Tabela 7. ....	57
Tabela 8. ....	58
Tabela 9. ....	59
Tabela 10. ....	60
Tabela 11. ....	61
Tabela 12. ....	61
Tabela 13. ....	62

## **Apresentação**

O trabalho torna-se uma área central na vida dos sujeitos, haja visto que as pessoas passam grande parte do tempo no trabalho e essa centralidade pode trazer problemas à integridade física, psíquica e social (Mendes & Cruz, 2004). O trabalho pode ser fonte de realização ou mesmo de desprazer, podendo desencadear prejuízos a saúde do trabalhador. Dentro desse contexto, os professores têm sido muito pesquisados (Haydock, Mannix & Gidman, 2011; Anari, 2011; Platsidou, 2010) tanto na satisfação como no estresse ocupacional, pois no Brasil, segundo Codo (2004), o professor está 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. Professores insatisfeitos mostram menos comprometimento e têm maiores chances de largar a profissão. Liu e Ramsey (2008) encontraram que o estresse tem uma influência muito grande na satisfação no trabalho e que falta de planejamento, preparação e uma carga pesada de trabalho reduz a satisfação nos professores.

Apesar do estudos apontarem alto índices de estresse em professores, muitos acreditam que sejam satisfeitos em sua profissão (Chaplain, 2008). Judge, Thoresen, Bono e Patton (2001) apontam que a satisfação no trabalho é a percepção de cumprimento derivado das atividades rotineiras associado com altas performance. Caprara e col. (2003) consideram que a satisfação no trabalho é elemento decisivo para influenciar as atitudes e o desempenho dos professores. Em estudo realizado por Cockburn e Haydn (2004), os

professores apontaram que a satisfação no trabalho estava relacionado ao trabalhar com os alunos, vê-los progredir, trabalhar com colegas que apoiam e o clima da escola.

Caso o trabalho gere o estresse ocupacional e seja prolongado, pode interferir na qualidade de vida das pessoas (Lipp, 1997). Além de acarretar em prejuízo na vida do sujeito, entende-se que pessoas estressadas e insatisfeitas podem gerar alta rotatividade na empresa, baixa produtividade, baixo desempenho e conseqüentemente, perdas econômicas. Além das fontes de satisfação o ensinar também pode trazer estresse, com a demanda da administração, os colegas, os estudantes, os pais dos estudantes, a falta de reconhecimento e os estudantes mal comportados (Greenglass & Burke, 2003).

A expressão estresse em professores foi introduzida por Chris Kyriacou e John Sutcliffe em 1977 definido como os resultados de experiências estressantes ocorridas ao professor durante o exercício de suas funções gerando sentimentos negativos. Essa área de pesquisa se tornou muito popular e observa-se na literatura diversos estudos sobre o tema e os resultados encontrados vêm demonstrar como a profissão de docente é estressante e como a fonte de estresse é bem variada (Kyriacou, 1998).

Na tentativa de responder quais são as fontes de estresse, Peiró (1990) destaca que as mesmas podem estar relacionadas a fatores organizacionais e clima organizacional. Ainda, Farber (1999) aponta a baixa valorização dos professores como um fator importante, sendo a valorização consequência do contexto ocupacional e da organização acadêmica e escolar, com situações nas quais se desequilibram as expectativas individuais do profissional e a realidade do trabalho diário. Além disso, Friedman (1991) destaca a relação entre aluno e nível de motivação, a sobrecarga laboral, tal como número de alunos em sala,

o nível de envolvimento do aluno, baixa remuneração e as demandas da diretoria, supervisão e administração.

Os construtos satisfação e estresse no trabalho mostram relação, e mesmo apesar dos altos índices de estresse os professores se vêm como satisfeitos, e caso isso não ocorra essa população se torna vulnerável aos estímulos estressores, haja visto que mesmo com alto índices de estresse os professores podem ser satisfeitos, sendo que o nível de satisfação pode ser influenciado pela baixa autonomia e o nível de conflitos entre os colegas e os alunos (Greenglass & Burke, 2003). Uma das formas para verificar a satisfação e a vulnerabilidade ao estresse no trabalho se dá com a utilização de instrumento. Com isso, torna-se necessária a validação e construção de instrumentos para a avaliação da satisfação e da vulnerabilidade ao estresse, pois apesar da grande quantidade de estudos não se encontra nenhum instrumento aprovado na lista do SATEPSI para a avaliação da satisfação e apenas um instrumento para avaliação da vulnerabilidade que será utilizado nesse trabalho, mas não com a amostra de funcionários de escolas públicas.

Um instrumento para ser confiável precisa ter três características psicométricas, quais sejam, validade, fidedignidade e padronização. A validade diz respeito se o teste está medindo o que ele realmente se propõe, portanto, se torna a qualidade psicométrica mais importante do instrumento (Urbina, 2007). Ainda, a validade diz respeito ao grau em que todas as evidências se acumulam para sustentar o embasamento teórico do instrumento, ou seja, quanto mais evidências de validade o instrumento possuir, mais próximo à mensuração da teoria o mesmo se encontra (American Educational Research, Association American Psychological & Association National Council on Measurement in Education, 1999). Primi, Muniz e Nunes (2009) apontam que caso o instrumento não possua evidência

de validade, não se pode legitimar a interpretação de um construto psicológico. Pela classificação do *Standards for Educational and Psychological Testing* (American Educational Research, Association American Psychological & Association National Council on Measurement in Education, 1999) é possível encontrar cinco tipos de validade, a saber, conteúdo, relações com outras variáveis, estrutura interna, processo de resposta e as consequências de testagem.

A fidedignidade se refere à quantidade de erro na medida, sendo necessário que os teste sejam satisfatoriamente livres de erro. Além disso, esse conceito está ligado ao de validade, haja vista que quanto menos erro o teste apresentar, maior será sua capacidade de aferir tal construto, e, portanto, melhor será sua interpretação (Urbina, 2007). A padronização está relacionada à sistematização do instrumento, seja na aplicação, na correção ou nas interpretações dos resultados. O desempenho dessa amostra se tornará padrão para correção e interpretação. Por isso se torna importante uma variedade de sujeitos que possa atingir todas as pontuações, para haver uma generalização dos escores (Urbina, 2007).

Após verificar quais são as características de um instrumento psicológico, será apresentada a organização do presente estudo. O trabalho está dividido em fundamentação teórica, método, resultados, discussão, considerações finais, referências e anexos. A primeira parte da introdução trata da satisfação e do estresse e suas relações com o trabalho, trazendo definições e modelos teóricos. A definição utilizada para satisfação no trabalho é entendida sob a perspectiva de Locke (1969), como fruto da interação de tarefas, papéis, relações, incentivos e recompensas, e fundamentada em valores, metas, desempenho,

satisfação e reforço, posteriormente, serão elencadas as pesquisas que relacionam estresse e satisfação no trabalho.

A definição de estresse laboral será utilizada tal como se encontra no manual da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho “estresse no trabalho está diretamente relacionado a respostas ameaçadoras, físicas e emocionais que ocorrem quando as demandas do cargo/função não se encontram ajustadas às capacidades e recursos necessários do trabalhador para enfrentar tais demandas” (Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007, p.22).

Mesmo com o grande número de pesquisas relacionando ambos os construtos, como será apresentada mais adiante no trabalho, torna-se cada vez mais relevante estudar essa relação, haja vista que estudos com populações vulneráveis e insatisfeitas ganham uma conotação importante para melhorar a qualidade de vida e a satisfação dos trabalhadores, e acrescente a isso, que estão envolvidos em uma área de extrema importância para o desenvolvimento de um país como a Educação, sendo que o seu trabalho pode afetar diversas vidas. Apesar do grande número de estudos existentes com essa população, são poucos o estudam a satisfação com a vulnerabilidade ao estresse com funcionários públicos de escolas, lembrando que essa área passa por diversas transformações devido às influências de políticas públicas, avanços tecnológicos entre outros aspectos da relação aluno professor, a mudança dos estímulos tanto de satisfação como de estresse são alterados na mesma proporção dessa mudanças.

Assim, parece necessária a melhoria dos padrões psicométricos dos instrumentos para que o psicólogo possa usar de forma mais eficiente, resguardando o conceito de justo para todas as avaliações, ou seja, que um sujeito não seja beneficiado pela avaliação por

algo além de sua competência. Com isso exposto, esse estudo tem com objetivo procurar evidências de validade para a Escala de Satisfação no Trabalho comparando com a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho em uma população de funcionários públicos que trabalham em escolas no interior de Minas Gerais. Além disso, pretende-se explorar as possíveis diferenças entre grupos extremos, sexo, idade e tempo de serviço.



## **1. Fundamentação Teórica**

### **Satisfação e Estresse no trabalho : teoria, conceitos e pesquisas**

Os estudos sobre a satisfação no trabalho têm despertado o interesse de pesquisadores em diversas áreas. Klijn (1998) aponta que os trabalhos começaram em 1930. Tal interesse surge pela influência que a satisfação possa ter sobre a saúde física e mental, assim como das repercussões positivas ou negativas na vida pessoal e profissional da pessoa (Zalewska, 1999). A seguir, discutem-se algumas teorias que foram desenvolvidas ao longo dos anos.

A teoria X foi desenvolvida por McGregor na década de 1960, na qual a satisfação no trabalho está associada aos ganhos financeiros do sujeito, que por sua vez é considerado um ser passivo, irresponsável e resistente a mudanças. Por causa dessas características da teoria X, Licht (1990) aponta a necessidade de uma hierarquia que deve organizar e controlar os trabalhadores.

Posteriormente, McGregor propôs a Teoria Y para complementar a Teoria X, pois observou que a falta de responsabilidade se deve aos métodos e controle da organização. A Teoria Y tem como base a integração entre as necessidades da empresa e a do trabalhador, sendo que tal relação pode ser vista como fonte de satisfação ou de castigo, dependendo dos vínculos existentes entre sujeito e organização. Essa teoria apresentou uma grande evolução referente às demais, pois acrescentou aspectos hierárquicos na empresa.

Herzberg (1971) propôs a Teoria da Motivação-Higiene que foi estruturada em um modelo em que a satisfação e insatisfação são de naturezas diversas, sendo a satisfação determinada pelos “fatores motivadores” que são eficazes para que os trabalhadores tenham

um desempenho melhor e um esforço maior, compreendendo a realização, reconhecimento, responsabilidade e crescimento profissional. Tais fatores são considerados intrínsecos por estarem ligados ao desenvolvimento pessoal. A insatisfação, por sua vez, é determinada pela falta de “fatores de higiene”, os quais estão associados à supervisão, ao ambiente de trabalho, à remuneração, à política da empresa, às condições de trabalho e às relações interpessoais. Esses componentes são considerados como fatores extrínsecos, pois estão relacionados às questões externas ao sujeito.

A Teoria da Motivação-Higiene foi amplamente utilizada nas pesquisas de satisfação no trabalho (Silva Junior, 2001; Martins & Santos, 2006). No entanto, Locke (1976) aponta em seus estudos que aspectos classificados como intrínsecos e extrínsecos são responsáveis pela satisfação e insatisfação, não havendo uma separação como foi proposto pela teoria de Herzberg. Ainda, essa teoria não considera a diferença entre as fontes de satisfação e insatisfação no trabalho, pois embora os sujeitos tenham as mesmas necessidades não necessariamente dão o mesmo valor para as atividades. Além disso, Locke (1969) aponta que a satisfação é um fenômeno distinto da insatisfação.

Com isso, Locke desenvolveu a Teoria da Satisfação no Trabalho de Locke, na década de 1970, fundamentada em valores, metas, desempenho, satisfação e reforço. Os valores estão relacionados a quanto a pessoa quer atingir a meta; metas são o que o sujeito deseja alcançar e são consideradas como impulsores que a levam a realizar uma tarefa (desempenho), gerando resultados (satisfação) que terão um retorno (reforço) para a atribuição dos valores (Locke, 1969). Nessas condições, a satisfação no trabalho é uma resposta emocional resultante da realização de um serviço.

Entende-se resposta emocional como um reflexo da discrepância entre o que sujeito quer e quanto quer, além da sua percepção da tarefa realizada. Dessa maneira, a intensidade da atribuição do valor das tarefas desempenhadas está relacionado com a satisfação (Locke, 1984). Ainda, a alta satisfação está relacionada com a importância dos valores, ou seja, a satisfação no trabalho está associada com o que o sujeito quer e o que ele consegue fazer em seu emprego, proporcionando um estado emocional que gera prazer, e, por outro lado, a insatisfação seria geradora de desprazer, resultante de um trabalho não reconhecido ou uma resposta emocional inadequada.

Apesar de existirem diferenças individuais em relação ao que os sujeitos querem do seu emprego, também há grandes semelhanças. Locke (1984) dividiu esses fatores em dois grandes grupos, o primeiro refere-se ao trabalho, ao pagamento, à promoção, ao reconhecimento, às condições e ao ambiente de trabalho, que foi denominado como eventos e condições. O segundo, agentes, está associado aos colegas, gerenciamento, supervisores, subalternos e organização da empresa. Em seguida, será descrito o significado de cada um desses fatores.

O “trabalho” se refere a um processo pessoalmente interessante e significativo, possibilitando o sucesso, o sentimento de realização, a utilização e aprimoramento de suas habilidades, o crescimento pessoal e profissional, a autonomia, a clareza nos papéis, a avaliação positiva do seu desempenho, a harmonia entre outros. O “pagamento” alude em equidade salarial comparado aos colegas, benefícios oferecidos, tais como, assistência médica, aposentadoria, férias, e se o valor recebido é o suficiente para as despesas e o seu estilo de vida. A “promoção” se refere às oportunidades de ascensão, justiça e clareza no sistema de promoção e disponibilidade dos funcionários. O “reconhecimento” diz respeito a

receber elogios e créditos pela realização do serviço prestado. As “condições e ambiente de trabalho” envolvem os recursos disponíveis para a realização do trabalho como, tempo, dinheiro, equipamentos, jornada de trabalho, turnos de trabalho, pausas, segurança e condições físicas.

“Agentes colegas e subordinados” engloba relações de confiança, competência, colaboração e amizade. A “supervisão e gerenciamento” se refere às esperanças dos funcionários que seus supervisores sejam prestativos, justos, competentes, reconheçam o trabalho bem desenvolvido e assim os recompense, e que tenham certa autonomia. Além disso, os supervisores devem ser respeitosos e seus comportamentos baseados na ética. A “empresa e organização” demonstra os valores organizacionais, a política de benefício e pagamento, assim como o gerenciamento da organização. É importante salientar que esses fatores irão influenciar diferentemente cada colaborador devido suas características.

Outra teoria de satisfação é a de motivação de Maslow (1970). Esta foi estruturada em cinco níveis hierárquicos. O primeiro nível é o das necessidades fisiológicas, as quais estão relacionadas à sobrevivência do organismo; em segundo, às necessidades de segurança, sejam elas física, emocional, social ou familiar; a terceira, refere-se aos relacionamentos, afeições, pertencer a um grupo, denominada como necessidades sociais; a quarta, necessidades de estima, reporta-se ao sujeito conseguir reconhecimento dos outros, sentimentos de confiança e valor, estão relacionadas também ao prestígio e à reputação; a última diz respeito ao desejo de auto-desenvolvimento, nomeada como necessidades de autorrealização. Para atingir um nível mais alto da hierarquia requer satisfazer as necessidades dos níveis anteriores. No entanto, deve-se ter em mente que a hierarquia entre

os níveis não são rígidos, podendo surgir uma necessidade mais elevada antes de uma mais básica. Para o sujeito ser satisfeito ele precisa estar no topo dos níveis.

Mesmo que o construto satisfação no trabalho possua diversas teorias e pesquisas, Siqueira e Gomide Junior (2004) assinalam que não há uma concordância quanto à sua definição, causa ou componentes. Locke (1969) descreve a satisfação no trabalho como uma interação de tarefas, papéis, relações, incentivos e recompensas. Orpen (1974), por exemplo, acredita que as reações afetivas das pessoas são determinadas pela interação entre o meio e o indivíduo. Martinez e Paraguay (2003) definem a satisfação no trabalho como atitude e condição emocional positiva em relação ao trabalho, podendo com maior ou menor grau, estar diretamente ligada às diferenças de trabalho, aos valores atribuídos e, principalmente, as características individuais.

Outra definição é de Rebouças, Legay e Abelha (2007) que entendem o construto como um estado emocional resultante de uma interação multifatorial, que engloba as relações interpessoais, os valores, o ambiente de trabalho, a organização e características individuais. O impacto da atividade laboral nos colaboradores compreende as repercussões das dimensões relacionadas à saúde e ao bem estar da equipe.

Em relação aos estudos que envolvem os fatores da satisfação no trabalho, Tamayo (1998) aponta que as dimensões mais pesquisadas se referem ao salário, plano de carreira, promoção de cargo, relação hierárquica e com os colegas. Além disso, a satisfação laboral é gerada pela natureza do trabalho, as condições de trabalho, e no clima laboral. Em seguida, serão descritas pesquisas sobre satisfação no trabalho por ordem cronológica.

Pesquisando o nível de satisfação em 456 funcionários de hotéis provenientes de João Pessoa, Silva Junior (2001) aplicou um instrumento baseado na teoria de Herzberg de

dois fatores, a saber, fatores motivadores e fatores de higiene. O instrumento era composto por questões sobre características do trabalho, relacionamento, salário, autonomia e perspectiva de crescimento, coletados por meio de perguntas com duas opções: afirmativas, que indicavam a satisfação, e negativas, a insatisfação. Para os resultados foram realizadas análises com base no critério da proporcionalidade que mostraram que os colaboradores estavam satisfeitos com a maioria dos itens, de modo que em apenas dois itens apontaram insatisfação, o salário e a falta de treinamento.

Para verificar a relação da satisfação com aspectos psicossociais no trabalho como a saúde dos trabalhadores, e se tal associação é influenciada por componentes sociodemográficos, Martinez, Paraguay e Latorre (2004) estudaram 224 funcionários de uma empresa de autogestão de planos de previdência privada e de saúde. Os colaboradores responderam a quatro instrumentos, sobre aspectos sociodemográficos, satisfação no trabalho, saúde física e mental e capacidade para o trabalho. Os achados indicaram que a satisfação no trabalho está associada ao tempo na empresa e cargo, e ainda mostraram uma relação entre as dimensões da saúde mental, capacidade para o trabalho, vitalidade, aspectos sociais, saúde mental, capacidade para o trabalho e aspectos emocionais. Por causa dos resultados encontrados as autoras concluíram que a satisfação do trabalho é benéfica para a saúde e o bem estar do colaborador.

Investigando quais fatores promovem a satisfação no trabalho no ramo madeireiro, Baggio, Lima e Kovaleski (2006) verificaram quais incentivos e benefícios oferecidos pela empresa influenciariam a satisfação. Participaram da pesquisa 118 funcionários do estado do Paraná. Os resultados evidenciaram que a satisfação do trabalhador se relaciona

especialmente com o aspecto financeiro, tanto no que diz respeito aos benefícios, quanto ao salário.

Pelisoli, Moreira e Kristenses (2007) estudaram os graus de satisfação e sobrecarga em uma equipe de nove pessoas de um Centro de Atenção Psicossocial, com idades variando de 20 a 43 anos ( $M=33,7$ ), sendo a maioria do sexo feminino. Foram aplicadas duas escalas, SATIS-BR e IMPACTO-BR. Os resultados mostraram que os profissionais não se sentiam estressados e sobrecarregados, no entanto, apresentavam insatisfação em relação ao salário, ajuda aos pacientes, expectativas de serem promovidos, entre outros.

Rebouças, Legay e Abelha (2007) verificaram o nível de satisfação no trabalho e o impacto causado nos profissionais da área de saúde mental. Participaram 321 sujeitos da área de saúde com média de idade de 41,4 anos, a maioria do sexo feminino. Os sujeitos responderam à Escala de Avaliação da Satisfação da Equipe em Serviços de Saúde Mental e o Impacto do Trabalho em Serviços de Saúde Mental. Os resultados mostraram que 61,8% dos participantes apresentaram um nível intermediário de satisfação. Também foram observadas relações positivas entre satisfação e exercer atividades sem contato direto com pacientes, ser contratado por organização não governamental, trabalhar em projeto inovador, ter idade mais avançada e nível de escolaridade baixo. Em relação aos níveis de impacto do trabalho, os sujeitos com maiores pontuações nesse fator apresentaram menor satisfação. A maioria das características associadas aos menores escores de satisfação se relacionou com graus elevados de impacto no trabalho.

Martins desenvolveu uma escala validada e adaptada em 1984, tendo como foco a teoria de Herzberg que divide o conceito em motivadores e higiênico. O primeiro diz respeito ao próprio desempenho no trabalho, promoção e reconhecimento pelo trabalho

executado. O segundo fator compreende a supervisão, relações pessoais, salário e política da empresa. Posteriormente, Martins e Santos (2006) propuseram uma reorganização dos itens. Aplicaram em 600 trabalhadores e realizaram uma análise fatorial, que mostrou duas dimensões, sendo o primeiro relacionado à satisfação como reconhecimento profissional, com a utilidade social da organização e do trabalho, com o suporte organizacional e com o relacionamento afetivo no trabalho. O segundo fator corresponde à insatisfação no trabalho, que envolve os aspectos insatisfação com a falta de suporte social e a insatisfação com a sobrecarga de trabalho. Essas dimensões foram consideradas como correspondentes à teoria de Herzberg.

A satisfação no trabalho influencia diretamente a vida do sujeito e podem ser diversas as consequências que a satisfação ou insatisfação no trabalho pode exercer na vida do trabalhador, seja na saúde, na qualidade de vida e no comportamento, este separado em faltas no trabalho, falta de produtividade, chegando até mesmo a protestos e greves. Sujeitos mais satisfeitos no trabalho tendem a apresentar melhor qualidade de vida e menos episódios de adoecimento, tanto na saúde física quanto mental (Zalewska, 1999). Ainda, há um enriquecimento na qualidade de vida por meio da generalização de emoções do trabalho para a vida como um todo, melhorando as relações sócio-familiares (Locke, 1976). Zalewska (1999) assinala que a satisfação global no trabalho pode ser considerada como um dos meios mais importantes para a satisfação geral na vida. No entanto, a satisfação no trabalho se correlaciona negativamente com a percepção dos estressores organizacionais que dificultam ou impedem o desenvolvimento de tarefas (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000).



No presente estudo, satisfação no trabalho é considerada sob a perspectiva de Locke (1969), ou seja, como fruto da interação de tarefas, papéis, relações, incentivos e recompensas, e fundamentada em valores, metas, desempenho, satisfação e reforço. Caso não ocorra tal interação e o trabalhador fique insatisfeito, os estímulos que seriam positivos para o sujeito podem se transformar em eventos estressores, e conseqüentemente levar ao adoecimento, sendo um deles o estresse.

O estresse é um dos temas mais estudados na área de saúde mental por causa do seu impacto na qualidade de vida da pessoa (Camargo & Oliveira, 2004). Cannon, citado por Selye (1982), no século XX, cunhou o termo homeostase que significa manter o organismo em estado de equilíbrio, e por consequência desse conceito, definiu o estresse, como respostas fisiológicas apresentadas por animais em situações aversivas ou ameaçadoras, representando a ruptura desse equilíbrio interno. No entanto, apesar de ser um tema relativamente novo na área da saúde, século XX, Selye (1982) apontou que os antepassados vivenciavam conjunturas estressantes.

Selye (1952,1982) entendeu o estresse como resultado de um estímulo maior que o corpo possa suportar, trazendo prejuízos cognitivos e sintomas somáticos. Holroyd e Lazarus (1982) definiram que quando as demandas internas e externas forem maiores que os recursos individuais, acontece, conseqüentemente, o estresse psicológico.

Pearlin (1982) assinalou que não há dúvida que o estresse seja uma resposta do organismo a alguns eventos, sendo essa manifestação pouco duradoura ou mais longa, afetando o bem estar físico, psicológico e social. Além disso, diversos fatores podem gerar o estresse, por exemplo, excitação emocional, esforço excessivo, fadiga, dor, medo, concentração, humilhação e um grande e inesperado sucesso (Selye, 1982). Para Lipp

(1986), o estresse é causado por alterações psicofisiológicas que acontecem quando a situação desperta uma emoção, seja ela boa ou má, que exija mudança, conseqüentemente quando a pessoa se vê forçada a enfrentar situações de adaptação.

O estresse pode se manifestar de duas formas, o estresse negativo denominado como distresse, considerado como o da derrota; e o estresse positivo, chamado de eustresse. Ambos são respostas aos estímulos externos, denominados apenas para distinguir o efeito causado, pois suas reações fisiológicas são exatamente as mesmas. Cooper e Marshall (1976) revisaram diversas pesquisas, incluindo as de laboratórios, e destacaram os efeitos positivos do eustresse, tais como alterações bioquímicas, sendo como algo que motiva e estimula os sujeitos a desenvolverem a criatividade e o esforço ao trabalho. O distresse acontece quando o sujeito não consegue se adaptar adequadamente à situação, há uma tensão não aliviada, causando humor depressivo, alterações de sono, elevação da pressão arterial, entre outros.

Os estudos sobre o estresse, até a década de 70, se pautavam basicamente em respostas fisiológicas e Cooper, Cooper e Eaker (1988) entendem que o trabalho de Lazarus (1974) foi um marco para as pesquisas da área de psicologia, uma vez que enfatizou a estrutura psicológica como determinante para o desencadeamento do processo de estresse. A partir da década de 1980 houve um crescimento nas pesquisas sobre estresse, principalmente com a publicação do *Handbook of Stress*, organizado por Goldberg e Breznitz (1982), que apresentou uma revisão bibliográfica sobre o tema, assim como diversas pesquisas, porém Lewig e Dollard (2001) apontam que ainda não houve um consenso sobre a definição do referido construto. A palavra estresse tem sido amplamente utilizada na literatura para se referir a uma situação que causa pressão e desconforto ao

indivíduo (Haan, 1982). Apesar do crescimento das pesquisas, Cooper, Cooper e Eaker (1988) apontaram que não era uma única teoria que embasava os trabalhos e algumas serão descritos a seguir por ordem cronológica.

Um dos primeiros entendimentos teóricos, foi proposto por Selye (1956) que dividiu o estresse em três fases, alerta, resistência e exaustão. Posteriormente, Lipp (2000) acrescentou mais uma fase, quase-exaustão, que seria entre a fase de resistência e exaustão. Ela foi acrescida, segundo a autora, devidos aos estudos psicométricos do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL).

A primeira fase é quando o organismo vivencia uma situação tensa, preparando-se para agir, seja lutar ou fugir, e pode apresentar sintomas de taquicardia, sudorese, cefaléia, alteração da pressão arterial, irritabilidade, cansaço, tensão muscular, esgotamento e alterações gastrointestinais (Guido, 2003). Caso o fator estressante continue por tempo indeterminado, então avança-se para o próximo estágio, o de resistência, no qual o organismo tenta se adaptar para retornar à homeostase. Os sintomas apresentados frequentemente são problemas de memória, sensação de cansaço, irritabilidade, dentre outros. A penúltima fase, quase exaustão, ocorre quando o organismo não consegue se adaptar e resistir aos fatores estressores por causa do enfraquecimento do próprio organismo, aumentando, assim a vulnerabilidade a doenças em decorrência da fragilidade do mesmo (Lipp, 2000). Caso o estímulo estressor permaneça e a pessoa não encontre recursos para lidar com o evento, então, o organismo chega à fase de exaustão (Selye, 1984). Nesse estágio podem aparecer os sintomas mais graves como infarto, hipertensão, doenças psicossomáticas e mentais. Além disso, Zegans (1982) aponta que a duração e

intensidade de cada etapa depende diretamente dos recursos que cada pessoa possui para enfrentar as situações.

Posteriormente a Selye (1956), o estudo de Friedman e Rosenman (1976) também merece seu devido destaque. Os autores realizaram uma série de pesquisa com indicadores biológicos associados a pacientes com problemas cardíacos. Como consequência de suas pesquisas descreveram dois comportamentos que estariam associados ao estresse, o Tipo A e o Tipo B. O comportamento tipo A seria típico de sujeitos com características de competitividade exacerbada, nível de agressividade elevado, perfeccionismo, além de dificuldade para delegar autoridade e dizer não, diferentemente do Tipo B, com características opostas, sugere sujeitos mais tranquilos e equilibrados que possuem maior facilidade em estabelecer objetivos definidos para sua realização profissional (Simonetti, 2004).

Lazarus (1974) baseou seu modelo nos estímulos, nas respostas e na interação com o meio. O estímulo está relacionado a eventos estressores, tais como ameaças e privações e, conseqüentemente, exigem uma adaptação maior do organismo. Além disso, os estímulos estressores são eventos externos que causem a ruptura do estado de equilíbrio do organismo. Acrescentando a esse modelo, Haan (1982) indica que o estresse não ocorre apenas frente a estímulos aversivos, mas também a eventos bons que possam trazer uma mudança à vida do indivíduo, a quebra da sua homeostase. Everly (1989) afirma que a reação ocorre normalmente diante da necessidade do ser humano a se adaptar a mudança, seja vindo de um evento positivo ou negativo. Complementado essa idéia, Lipp e Taganelli (2002) enfatizam a importância da capacidade de enfrentamento do organismo, sendo essa,

determinante para a aparição ou não de sintomas de estresse e tendo como consequência o prejuízo na qualidade de vida.

Em relação aos estressores, Benevides-Pereira (2002) os classifica como físicos, cognitivos e emocionais. Apesar da dificuldade de delimitá-los, os físicos são os que impactam diretamente o corpo, como por exemplo, calor, barulho, frio. Os cognitivos representam ameaças ao sujeito ou seus bens, como uma avaliação profissional ou um furto. Por sua vez, os emocionais se referem a casamento, mudanças, perdas.

Quanto às reações, estas podem ser cognitivas, comportamentais, psicológicas e fisiológicas. A cognitiva implica em uma avaliação prévia do estímulo estressor, percebendo o potencial da ameaça, e posteriormente, determinará se ocorrerá uma reação de defesa ou busca de mais informações. Com isso, será avaliada a capacidade de enfrentamento do indivíduo. Após essa avaliação, o corpo emitirá uma resposta, dependendo da experiência do sujeito, podendo ser de enfrentamento, evitação ou passividade. Em sequência, acontecerão reações fisiológicas e psicológicas que podem incluir taquicardia, respiração ofegante, palidez, aumento da pressão arterial, sudorese entre outros. As psicológicas são sentimentos de frustração, raiva e insatisfação (Silva Junior & Ferreira, 2007).

A abordagem sociológica mostra a dependência entre a visão de mundo do indivíduo e sua realidade social, sendo que o indivíduo depende da estrutura social (Cassirer, 1994), e as alterações culturais afetam diretamente o psiquismo individual (Leontiev, 1978). Para a compreensão do estresse é necessário entender o ambiente, valores sociais e suas transformações, não apenas o sujeito, entendendo as novas variáveis e interpretando as novas fontes de estresse (Levi, 2005), sendo que a presença mais forte do

estresse desencadeia uma modificação sociocultural influenciando o psiquismo e alterando as condições ambientais resultando em influências nos mecanismos biológicos.

Morgan (1996) indica as organizações como uma fonte geradora de estresse, e, além disso, as instituições reforçam comportamentos inadequados para a saúde do trabalhador como o objetivo de maximizar resultados. Tais atitudes são vistas como positivas e produtivas pela empresa, criando, dessa forma, uma cultura que valoriza os *workaholics*. Mesmo acreditando que essa cultura seja benéfica, estudos demonstram que esse tipo de estresse causa improdutividade e adoecimento dos trabalhadores (Carayon & Zijlstras, 1999; Levi, 2005; Zille, 2005).

Levi (2005) enfatiza que as transições mais recentes na vida dos trabalhadores, como a globalização, desenvolvimento de novas tecnologias, novas organizações de trabalho e expectativas de participação do ser humano em toda atividade colabora para o aumento desse fenômeno. Em pesquisa realizada pela *International Stress Management Association*, em 2003, apontou o Japão em primeiro lugar, com 70% dos trabalhadores vivenciando um estado de exaustão mental e física; em segundo, com aproximadamente 30%, aparece o Brasil. Dentro do contexto das mudanças culturais, desenvolvimentos de novas tecnologia, mercado de trabalho cada vez mais exigente, torna-se necessário verificar como o ser humano se comporta no ambiente de trabalho, e se esse ambiente é o causador de adoecimento.

Devido às mudanças que ocorrem nas empresas como descobertas de novas tecnologias e transformações econômicas, cada vez mais aumentam as exigências dos profissionais, acrescentam-se horas à jornada de trabalho, criam-se outras formas de controle da chefia, são mais presentes os riscos de acidentes, dentre outros. Além do que foi

assinalado, Seligman (1997) aponta a crescente competição que há no mercado de trabalho, trazendo assim constante tensão e incerteza. Ainda, Carayon e Zijlstras (1999) assinalam que para compreender os fatores psicossociais que envolvem o estresse laboral, é necessário entender as mudanças ocorridas no conceito de trabalho, ligados aos processos técnicos como uma maior incorporação da tecnologia de informação e automatização. Além disso, o trabalho passou a ter uma conotação muito importante para o homem moderno, tornando-se assim uma grande fonte de estressores (Souza, Baptista & Xidieh, 2001).

O estresse relacionado ao trabalho pode ser chamado de estresse laboral ou ocupacional. Cooper, Cooper e Eaker (1988) o entendem como qualquer força que provoca uma reação psicológica ou física além do limite do organismo, sendo os fatores ambientais responsáveis por desencadear um evento estressor. Tais fatores foram separados em cinco categorias, fatores intrínsecos ao trabalho, papel da organização, relacionamento do trabalho, desenvolvimento na carreira e estrutura do clima organizacional.

Os fatores intrínsecos envolvem atividades de risco, sobrecarga e jornadas extensas. O papel da organização pode ser descrito como o nível de responsabilidade dos funcionários nas tarefas relacionadas aos problemas decorrentes do serviço, as expectativas e exigências sobre os comportamentos adequados no desempenho de determinada função. As relações interpessoais, por seu lado, estão relacionadas com as pressões políticas e de superiores, isolamento e falta de suporte dos colegas. Por sua vez, o desenvolvimento de carreira está relacionado com a inadequação do sujeito para realizar tarefas pertinentes ao seu cargo, frustrações relativas às promoções, aposentadoria precoce e falta de estabilidade na organização. Por último, aspectos que ameaçam o indivíduo, sua liberdade e autonomia, ou seja, como a empresa trata o empregado, isto é, o clima organizacional.

Quick (1997) descreve o ambiente de trabalho, a estrutura corporativa e outras interações entre supervisor e subordinado como causadoras de estresse e tensão, ocasionando problemas para a empresa. Para Siegrist (1998), o estresse laboral está relacionado com o desequilíbrio entre o trabalho e a recompensa, sendo entendido o trabalho como parte de um processo de troca por três recompensas, dinheiro, valorização social e oportunidades de carreira. Quando há uma falha nessas recompensas, ou seja, falta de reciprocidade entre esforço e ganho, muito trabalho e pouco retorno, poderá ocorrer um evento estressor desencadeando reações emocionais e fisiológicas. Grandjean (1998) entende o estresse laboral como uma discrepância entre o grau de exigência e recursos para gerenciá-los, seja interno ou da cultura organizacional, dependendo principalmente da subjetividade do sujeito e da sua capacidade para lidar com tais demandas.

Um novo entendimento para o estresse ocupacional é proposto por Jex (1998). Concebe-o como fatores estressores (estímulos do ambiente), respostas aos eventos estressores (respostas do organismo); e estímulos estressores-respostas (processo geral por meio do qual os estímulos do trabalho tem impacto nos indivíduos). A principal crítica a essa concepção refere-se à dificuldade de comprovar que as alterações do comportamento, do estado afetivo e até mesmo de problemas vinculados à saúde, sejam causadas pelos estímulos estressores no ambiente de trabalho, e não por outro contexto ou evento da vida do sujeito (Jones & Kinmam, 2001). Para Beehr (1998), o estresse deveria ser tratado não apenas como uma variável, mas como uma soma de variáveis, todas relacionadas aos estímulos do ambiente de trabalho e às respostas frente aos estímulos, além da questão do tempo em que o sujeito está recebendo os estímulos.



O estresse desenvolvido no trabalho pode ser compreendido, para Baker e Karasek (2000), como uma combinação dos fatores de exigência que os trabalhadores enfrentam com o baixo poder de decisão que possuem. As cargas de exigências podem ser entendidas como pressões psicológicas definidas como imposição de prazos, ativação ou estimulação mental necessária para realizar a tarefa, conflitos pessoais, medo de perder o emprego, dentre outros. O estresse laboral ocorre quando o colaborador tem alto grau de exigência e baixa tomada de decisões.

Decenzo e Robbins (2001) apresentaram um modelo referente ao estresse laboral com cinco fatores, sendo o primeiro deles referente às Exigências da Tarefa, que diz respeito ao trabalho excessivo, grau de automação, ausência de autonomia e disposição física para a tarefa. O segundo concerne à pressão e conflitos de trabalho, intitulado Exigências de Papel. O terceiro, Exigências Interpessoais, alude à falta de suporte dos colegas e relacionamentos inadequados no ambiente de trabalho. O penúltimo, diz respeito ao quadro de funcionários, organograma e terceirizações, nomeando como Estrutura Organizacional. O quinto fator trata dos estilos de lideranças, chamado de Liderança Organizacional.

França e Rodrigues (2005) definem o estresse como eventos no ambiente organizacional que ameaçam as necessidades individuais e prejudicam a integração com o ambiente laboral. Em relação aos estressores laborais, entende-se como demandas no ambiente de trabalho que exigem uma adaptação do trabalhador e que sejam maiores do que sua capacidade de enfrentamento para tal estímulo (Paschoal & Tamayo, 2005). Além disso, Sanzovo e Coelho (2007) descrevem que cada sujeito responde de uma forma única,

a um mesmo estressor, dependendo de suas capacidades de enfrentamento e tolerância, e somente com acúmulo de estímulos estressores poderá ocorrer de fato o estresse.

Os estímulos estressores ligados às empresas são pressão para produtividade, más condições de ambiente de trabalho, falta de treinamento, abuso de poder dos supervisores, excesso de trabalho com ciclos ininterruptos, desencadearão o estresse laboral, caso o colaborador não possua uma capacidade de enfrentamento adequado diante das situações (Murta & Trócoli, 2004). Então, quanto menor a capacidade do sujeito de enfrentar situações estressoras e menor for seu controle, mais provável a ocorrência do estresse. Lipp e Tanganelli (2002) e Lima (2004) apontam as consequências do estresse laboral, tal como decréscimo da produtividade, aumento de erros, deterioração da memória, prejuízo na capacidade de decisão, desamparo, diminuição da autoestima, do interesse e da motivação para o trabalho, da atenção e da energia, além do uso de drogas, entre outros.

Dentre vários modelos e teorias relacionados ao estresse ocupacional, há um modelo que alcança grande destaque e vem se tornando referência, qual seja, o Modelo Demanda-Controle (Araújo, Graça & Araújo, 2003), sendo criado por Karasek (1979), que acreditava que a partir dessas combinações, grau de controle e demanda psicológica, é possível distinguir situações específicas de trabalho, que por sua vez estruturam riscos diferenciados à saúde.

Karasek (1979) aponta que na literatura nos anos 1970 os estudos do estresse laboral estavam baseados nas demandas das tarefas, com fortes influências de psicólogos clínicos que utilizavam o modelo de Selye. Considerando esse modelo limitado e unidimensional, Karasek propôs um novo modelo no âmbito da saúde do trabalho, influenciado por Gardell (1977) e por Kohn e Schooler (1973).

O modelo está dividido em dois fatores, grau de controle e demanda psicológica do trabalho. O fator controle está dividido em dois componentes, o primeiro referente ao uso de habilidades, sendo quando o trabalho age como propulsor do desenvolvimento de novas aprendizagens, de habilidades especiais, da criatividade e da repetitividade. O segundo, relaciona-se com a tomada de decisões, influência da política da empresa, do grupo e autonomia, tal fator ficou denominado como autoridade decisória (Karasek, 1979). A demanda psicológica alude às exigências psicológicas requeridas para a realização de tarefas, tal como a pressão do tempo, concentração, interrupção e espera de outros para a conclusão do seu serviço (Karasek, 1979). Dentro desse modelo, ainda é possível distinguir quatro tipos de experiências no trabalho, formadas pela interação do grau de controle e demanda psicológica. Quando o colaborador possui alta demanda e baixo controle é denominado "alta exigência do trabalho"; alta demanda e alto controle, "trabalho ativo"; baixa demanda e baixo controle, "trabalho passivo"; por último, baixa demanda e alto controle, "baixa exigência".

Apesar de o trabalho ser um lugar de realização, relações pessoais e necessidades de satisfação humana, o mesmo vem se mostrando como uma grande fonte de adoecimento. Com isso, houve um aumento nas pesquisas relativas ao estresse laboral (Murta & Tróccoli, 2004). Estudando o adoecimento dos empregados no EUA, Goetzel (1998) levantou que os custos de seguro saúde eram quase 50% maiores para os funcionários que relatavam níveis elevados de estresse. Ainda, o Departamento de Trabalho Americano estimou que o custo causado pelo estresse para o setor de trabalho gira em torno de 300 bilhões de dólares, esse montante dividido em seguro saúde, indenizações, rotatividade e assiduidade. Além disso,

Pelletier (1984) destaca que de 50 a 80% de todas as doenças podem estar relacionados ao estresse.

Levi e Lunde-Jensen (1996) realizaram uma pesquisa sobre saúde e economia na Suécia. Os resultados mostram que cerca de 10% dos trabalhadores sofriam de estresse recorrente do trabalho, com efeitos negativos para a saúde causando uma grande variedade de doenças com custos aproximadamente de 450 milhões de euros ao ano. Além disso, apontam a necessidade da Comunidade Européia implantar programas de intervenções relacionados ao estresse laboral, para melhorar a saúde do colaborador.

Como observado, o estresse laboral gera custos elevados, causa a diminuição de produtividade, o aumento de rotatividade, absenteísmo dos funcionários, prejuízos à saúde e à satisfação no trabalho (Silva Junior & Ferreira, 2007). Para o presente estudo, será adotada a definição da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, entendida como “estresse no trabalho está diretamente relacionado a respostas ameaçadoras, físicas e emocionais que ocorrem quando as demandas do cargo/função não se encontram ajustadas às capacidades e recursos necessários do trabalhador para enfrentar tais demandas” (Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007, p.22).

Pesquisas sobre estresse foram realizadas com diferentes construtos, como por exemplo, estresse pós-traumático (Lima e cols., 2007; Pulcherio, Verneti, Strey & Faller, 2008; Ximenes, Oliveira & Assis, 2009); estresse e depressão (Cupertino e cols., 2006; Mello e cols., 2007); estresse e dependência de substâncias psicoativas (Planeta, Cruz, Marin, Aizenstein & DeLucia, 2007); estresse e saúde (Baum & Posluszny, 1999; Kivimäki *et al.*, 2002); estresse e demência (Cassis e cols., 2007). A relação entre estresse e satisfação no trabalho também foi investigada por meio dos trabalhos de Boswell (1992),

Ramirez, Graham, Richards, Cull e Gregory (1996), Healy e McKay (2000) Rosa e Carlotto (2005), Bandeira, Ishara e Zuardi (2007), Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008), Fogaça, Carvalho, Nogueira e Martins (2009) Gomez, Cruz e Cabanelas (2009), Santos e Cardoso (2010) e Ruvairo e Bardagi (2010), dentre outras.

Como observado, um dos temas que possui uma relação direta com o estresse, tanto na definição utilizada como nas pesquisas encontradas é a satisfação no trabalho. Na próxima seção serão apresentadas as pesquisas que relacionam estresse e satisfação no trabalho.

### **Pesquisas de satisfação e estresse no trabalho**

Boswell (1992) pesquisou relação entre o estresse laboral e satisfação no trabalho. Participaram 51 profissionais de enfermagem, sendo 96% do sexo feminino com idade variando de 29 a 63 anos com média de 45 anos. Foram utilizados quatro escalas para a avaliação, *Employee Demographics*, *Nurse Job Satisfaction Scale*, *Work Satisfaction Scale* e *Job Stress Scale*. Foi identificada uma correlação positiva ( $r=0,66$ ) entre a satisfação e o estresse no trabalho. Este resultado foi explicado por que um aumento acumulativo do total de estresse no trabalho reflete em uma diminuição do nível de estresse, e um aumento na satisfação do trabalho é resultante dessa diminuição do estresse no trabalho.

Pesquisando os efeitos da satisfação e do estresse laboral, Ramirez, Graham, Richards, Cull e Gregory (1996) aplicaram um questionário construído especificamente para pesquisa, com 25 itens relacionados ao estresse e 17 à satisfação, em 882 participantes, das áreas de gastroenterologista, cirurgia, radiologia e oncologia. Desses, 12% eram do sexo feminino com idades variando de 36 a 45 anos. A satisfação no trabalho estava inversamente relacionada com exaustão emocional, despersonalização e morbidade psiquiátrica, tais como, distúrbios do sono, depressão, dentre outros. Ainda, os fatores do trabalho que mostraram maior contribuição para a satisfação no trabalho foram gerenciamentos adequados, relações interpessoais, valorização profissional, status profissional e estímulo intelectual. Além disso, a satisfação no trabalho pode atuar como um efeito protetor sobre a saúde mental e o estresse.

Procurando associações entre a Síndrome de *Burnout*, variáveis demográficas, e fatores de satisfação no trabalho em profissionais de um hospital, Rosa e Carlotto (2005)

aplicaram o Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) e o *MBI – Maslach Burnout Inventory* em 72 sujeitos, das áreas de enfermagem, administrativa e serviços gerais, sendo 86,1% do sexo feminino com idade média de 30 anos e 9 meses. Os resultados mostraram uma relação negativa entre exaustão emocional e despersonalização e a idade, e também entre o *Burnout* e fatores de satisfação no trabalho, mostrando que quanto maior a dimensão de Exaustão Emocional, menor a satisfação com supervisão, ambiente físico, benefícios, políticas da organização e com o conteúdo e participação no trabalho. Além disso, os profissionais da área administrativa apresentaram maior realização profissional do que os colaboradores da enfermagem e serviços gerais.

Os níveis de satisfação e sobrecarga de profissionais na área da saúde afetam tanto o bem estar do sujeito, como a qualidade do serviço prestado aos pacientes. Pensando em como avaliar essas dimensões como medidas válidas e precisas, Bandeira, Ishara e Zuardi (2007) procuraram evidência de validade de hipótese e com outras medidas para a escala SATIS-BR e IMPACTO-B. Participaram 172 profissionais de saúde que trabalhavam em serviços de psiquiatria no interior de São Paulo, com idade média de 37,35 anos e maioria feminina. Foram respondidas as duas escalas e o Inventário de sintomas de estresse para adultos de Lipp (ISSL). A hipótese levantada foi que houvesse uma correlação significativa entre os construtos. Os resultados apontaram para uma correlação significativa e negativa entre os escores de satisfação e sobrecarga, como era o esperado. Observou-se uma diferença significativa entre os grupos de estresse e sem estresse, com relação ao nível de satisfação no trabalho. O objetivo do estudo foi alcançado, haja vista que foi encontrada uma evidência de validade de construto para as escalas. As escalas se mostram adequadas

para monitorar a qualidade de serviços, e a escala de sobrecarga se mostrou um bom preditor do estresse apresentado pelos trabalhadores.

Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008) estudaram a relação entre estresse e satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 55 profissionais do Programa de Saúde da Família, com idade variando de 18 a 52 anos, sendo todos do sexo masculino. Para avaliar o estresse laboral foi utilizada a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho, que possui três dimensões, Clima e Funcionamento Organizacional, Pressão no Trabalho e Infraestrutura e Rotina, e para avaliar a satisfação foi aplicado a Escala de Satisfação no Trabalho com cinco fatores, colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Os resultados apontaram correlações significativas e negativas entre as escalas, e entre os fatores observaram que, Clima e Funcionamento Organizacional se relacionou com salário, chefia, natureza do trabalho e promoções; Pressão no Trabalho com salário, natureza do trabalho e promoções; Infraestrutura e Rotina com salário, natureza do trabalho.

Gomez, Cruz e Cabanelas (2009) estudaram o estresse ocupacional em 286 enfermeiros de hospitais e centros de saúde. Desses, 224 eram mulheres e 62 homens com média de idade de 36 anos. Foram avaliadas as fontes de estresse, a satisfação e a realização profissional e os problemas de saúde física, por meio de questionário demográfico, Questionário de Estresse nos Profissionais de Saúde, Inventário de *Burnout de Maslach* – Prestadores de Serviços Humanos (IBM-PSH) e a Escala de Satisfação e Realização (ESR). Os resultados demonstraram que 30% dos enfermeiros possuíam índices elevados de estresse, 15% com exaustão emocional. Foi realizada uma análise de regressão que evidenciou maior capacidade preditiva das dimensões de estresse na exaustão emocional,



na saúde física, na satisfação e na realização profissional. Além disso, análises comparativas demonstraram que as mulheres, enfermeiros com menor experiência, assim como trabalhadores que realizavam trabalhos por turnos, possuíam mais problemas de estresse e reações negativas. Por fim, os sujeitos que apresentaram mais satisfação experimentaram menos estresse no trabalho.

Fogaça, Carvalho, Nogueira e Martins (2009) estudaram as relações entre trabalho e qualidade de vida em profissionais da saúde em unidade de terapia intensiva. O estudo contou com a participação de 37 médicos e 20 enfermeiros que responderam *Job Content Questionnaire* (JCQ), *Effort-Reward Imbalance* (ERI) e *World Health Organization Quality of Life* (WHOQOL-100). Os resultados apresentaram uma correlação inversa com os domínios, físico, psicológicos, nível de independência, meio ambiente e relação social. Além disso, a recompensa se correlacionou negativamente com os domínios psicológicos, nível de independência, meio ambiente e relação social. A variável ‘controle sobre o trabalho’ se associou positivamente com o ‘domínio físico’. ‘Insegurança no trabalho’ se correlacionou negativamente com os ‘domínios psicológicos’, ‘nível de independência’, ‘meio ambiente’ e ‘psicológico’. Ainda, o ‘suporte do supervisor’ foi relacionado positivamente com ‘nível de dependência’. Os autores concluíram que os médicos e enfermeiros apresentaram altos esforços, demandas psicológicas e físicas e, insegurança no trabalho que afetam diretamente na qualidade de vida.

Investigando a relação entre *Health and Safety Executive's (HSE) Management Standards* (MS) e variáveis relacionados ao estresse no trabalho, sendo elas, satisfação no trabalho, ansiedade e depressão relacionado ao trabalho e os erros que poderiam prejudicar a equipe ou os pacientes, Kerr, McHugh e McCrory (2009) estudaram 707 funcionários,

maioria com 50 anos (N=247) de idade. Os instrumentos aplicados foram o HSE MS, uma escala de ansiedade e depressão relacionado ao trabalho, sendo composta por dois e três itens respectivamente, com respostas tipo *Likert*, uma escala de satisfação no trabalho desenvolvida pela *National Health Service* (NHS) e, por último, uma escala de erros contendo dois itens, o primeiro referente se poderia fazer mal aos pacientes, e o segundo, a equipe dentro do último mês. Os resultado mostraram um correlação negativa entre o HSM MS e as escalas de ansiedade, depressão e com o erro. Em relação à satisfação no trabalho foi encontrada uma relação positiva com magnitude, fraca com demanda, moderada com controle, relacionamento, apoio dos pares e cargo, e alta com o suporte da gerência e mudanças.

Estudando a relação entre *Burnout* e satisfação no trabalho, Ruviano e Bardagi (2010) avaliaram uma amostra de 86 trabalhadores, com idade variando entre 21 e 50 anos e com tempo de serviço superior a cinco meses. Os participantes responderam um questionário sociodemográfico, ao *Maslach Burnout Inventory* (MBI) e Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Os resultados evidenciaram que a maioria dos sujeitos apresentou um baixo risco de *Burnout*. Em relação à satisfação no trabalho, houve um impacto de variáveis como setor, gênero e turno de trabalho. Na análise de correlação, verificou-se que uma relação significativa entre as dimensões do *Burnout* e da satisfação. A exaustão emocional correlacionou-se negativamente com a satisfação do salário, da tarefa e da satisfação total. A realização profissional correlacionou-se negativamente com a exaustão emocional e positivamente com a satisfação com colegas, salário, a tarefa, a promoção e a satisfação total.

Santos e Cardoso (2010) avaliaram o estresse, enfrentamento e qualidade de vida em profissionais na área de saúde. Participaram da pesquisa 25 profissionais com maioria do sexo feminino e idade variando entre 20 a 70 anos e responderam o Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos da Lipp, o Inventário de Estratégias de *Coping* de Folkman, a Escala de Qualidade de Vida da OMS (*WHOQOL-Brief*) e o roteiro complementar. Os dados mostraram que 36% dos colaboradores apresentavam estresse, maior uso da estratégia de suporte social e maior satisfação com o domínio social. Os sujeitos com níveis mais altos de estresse apresentaram estratégias de fuga e esQUIVA e de afastamento. Ainda, os dados mostraram uma diferença significativa na satisfação nos domínios social e meio ambiente e correlações entre o domínio social e meio ambiente com renda, mostrando que conforme aumenta a satisfação maior a renda.

Wadsworth, Chaplin e Smith (2010) compararam o impacto da presença ou ausência de características de trabalho (demanda, esforço extrínseco e suporte social) com a satisfação e estresse no trabalho. Foram escolhidos 8755 trabalhadores de um banco de dados de um estudo da comunidade de Bristol e Cardiff que foi projetado para avaliar o estresse ocupacional e a saúde no trabalho. Os resultados evidenciaram que a presença ou ausência de impactos foram associados com o esforço extrínseco e estresse no trabalho. Verifica-se que a presença de grandes níveis de demanda tiveram um impacto maior do que a ausência de maiores demandas, enquanto para o suporte social e a satisfação no trabalho a ausência de altos níveis de suporte tiveram maior impacto do que a presença do suporte social.

Com o objetivo de comparar a satisfação, percepção de risco, sintomas de estresse e vulnerabilidade de estresse em mineiros, trabalhador de doca e trabalhadores de fábrica,

Sunal, Sunal e Yasin (2010) aplicaram em 220 trabalhadores, todos do sexo masculino, com idade variando de 17 a 55 anos ( $M=29,50$ ), um questionário demográfico, uma escala de estresse, composta por três partes (sintomas de estresse, vulnerabilidade ao estresse e fatores relacionados ao estresse) e uma escala de satisfação no trabalho. Os resultados mostraram uma correlação negativa entre satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse e percepção ao estresse com magnitudes moderadas e, com sintomas de estresse obtiveram uma magnitude fraca. Além disso, na análise de regressão *Stepwise* verificou-se os melhores preditores foram a vulnerabilidade ao estresse e a percepção dos riscos.

Gomes, Montenegro, Peixoto e Peixoto (2010) analisaram as fontes de estresse, *burnout*, satisfação profissional, e os indicadores de problemas de saúde física. Além disso, identificaram os fatores que melhores discriminam os professores e observaram quais variáveis são melhores preditoras do *burnout*. Participaram do estudo 689 professores de Portugal, sendo 482 (70%) do sexo feminino com idade variando de 22 a 65 anos e média de 41. A média de anos de serviço foi de 17,3 variando de 1 a 36 anos. Os sujeitos responderam ao *Questionário Demográfico*, *Questionário de Stress nos Professores* (QSP), *Inventário de Burnout de Maslach - Versão para Professores* (IBM-VP), *Escala de Saúde Física* (EFS) e *Escala de Satisfação e Realização* (ESR). Os resultados mostraram que 40% dos professores percebem a profissão como muito exigente e estressante, sendo os fatores que melhores explicam esse alto índice são os problemas de disciplina dos alunos e a ineficácia das punições disciplinares.

Foram encontradas em seis dimensões diferença relativa ao sexo, sendo as mulheres com maiores valores médios em problemas de pressões de tempo, saúde física, carreira docente, exaustão emocional e comportamento inadequado dos alunos, e quanto aos

homens em despersonalização. Quanto à idade, os participantes com mais de 50 obtiveram médias maiores e essa diferença foi significativa no desejo de abandonar a docência, diferentes capacidades dos alunos e exaustão emocional.

Klassen e Chiu (2010) pesquisaram a hipótese de como a auto eficácia pode ser influenciada pelo estresse e se a satisfação no trabalho pode ser influenciado pela características do professores, estresse e auto eficácia. A amostra foi composta por 1430 professores, sendo 69% do sexo feminino com média de idade de 40 anos e de experiência de 13,21. Os participantes responderam a uma questionário sociodemográfico, uma escala de auto eficácia, de satisfação no trabalho um item medindo a sobrecarga do estresse e sete itens medindo as fontes de estresse.

Os resultados indicaram que professores com maior sobrecarga de estresse tem menos satisfação no trabalho. Como esperado, professores com maiores estresse nas classes possuíam menos auto eficácia. Professores que indicaram maiores carga de trabalho tiveram maiores escores no estresse também. No entanto, professores com maiores carga de trabalho tiveram mais auto eficácia para gerenciamento da sala de aula. Ainda, as professoras obtiveram níveis maiores de estresse relacionados a carga de trabalho e sala de aula.

Albiol, Serrano e Salvador (2010) tiveram como objetivo principal comparar a satisfação no trabalho e o nível de cortisol em professores com alto e baixo nível de *burnout*. Como objetivo secundário relacionaram os componentes do MBI, a satisfação no trabalho e o nível de cortisol em todos os sujeitos. Participaram dessa pesquisa 64 professores, sendo 13 homens e 51 mulheres, com média de idade de 42,83 anos. Os participantes responderam o MBI, escala de satisfação no trabalho (OSI) e foi coletado

amostra de saliva para detecção do nível de cortisol. Baseado nas pontuações do MBI a amostra foi dividida em dois grupos.

Foi utilizado o teste *t* de *Student* para comparar a amostra. Observa-se uma diferença de média por idade, sendo o grupo mais velho com maiores pontuações no MBI. Não foram encontradas diferenças em relação ao tempo de serviço e sexo. Foram encontradas diferenças significativas entre satisfação e o grupo com alta e baixa pontuação no MBI, sendo que o sujeitos com maior pontuação na escala do MBI obtiveram menores pontuações na escala de satisfação no trabalho. Além disso, os resultados mostraram correlações negativas entre despersonalização e o questionário de satisfação no trabalho, e uma relação positiva entre realização pessoal e o questionário de satisfação. Em relação ao cortisol, não foi encontrado nenhuma relação com o MBI ou com o questionário de satisfação no trabalho.

Klassen, Usher e Bong (2010) estudaram como a satisfação no trabalho se relaciona com a eficácia coletiva, estresse e dimensões culturais do coletivismo. Participaram 500 professores do Canadá, Coreia do Sul, República da Coreia, e Estados Unidos. Foram aplicados os instrumentos *Collective Teacher Efficacy Belief Scale* (CTEBS), uma escala de satisfação no trabalho com quatro itens, o estresse foi medido com um item, o coletivismo foi medido com uma escala de seis itens. As análises multigrupo sugeriram que a eficácia coletiva dos professores foi um bom preditor para a satisfação no trabalho para os coreanos, no entanto, para os norte americanos não foi encontrada essa relação. A satisfação no trabalho se correlacionou negativamente com o estresse no grupo dos professores do Canadá e Estados Unidos e não foi encontrada para os coreanos. A variável coletivismo foi a mais significativa com a satisfação no trabalho para os coreanos e não foi significativa

para os canadense e os americanos. A análise de regressão demonstrou que o modelo desenhado a priori, em que as variáveis coletivismo, estresse no trabalho e eficácia coletiva dos professores, explicou 22% e 38% a satisfação no trabalho para os norte americanos e coreanos, respectivamente.

Explorando as relações entre a percepção dos professores no contexto escola, auto eficácia do professor, eficácia coletiva do professor, *burnout*, satisfação no trabalho e crenças dos professores, Skaalvik e Skaalvik (2010) estudaram 2249 professores noruegueses, sendo 68% do sexo feminino com idade variando de 24 a 69 anos com média de 45 e média de ensino de 16 anos. Os resultados evidenciaram, por meio da análise fatorial confirmatória, que a satisfação no trabalho foi fortemente relacionado com a exaustão emocional e fraca, mas diretamente relacionada com auto eficácia, despersonalização, autonomia e pressão do tempo. Ainda, as variáveis contextuais estavam indiretamente relacionada com a satisfação no trabalho por meio da auto eficácia e *burnout*.

Platsidou (2010) investigou a relação entre a inteligência emocional percebida com a síndrome de *burnout* e satisfação no trabalho. Participaram desse estudo 123 professores de educação especial, sendo 76 mulheres e 47 homens com idade variando de 23 a 56 anos, com média de 39,6. A experiência dos professores em educação especial variou de 1 a 23 anos ( $M=6,2$ ). Foram aplicados os instrumentos de auto relato, sendo eles, *Emotional Intelligence Scale* (EIS), *Maslach Burnout Inventory* e *Employee Satisfaction Inventory* (ESI). Os resultados mostraram correlações negativas com magnitude nula, entre despersonalização e escola como um todo; baixa, entre exaustão emocional com relação com o diretor e escola como um todo, despersonalização com promoção e o trabalho; moderada, entre exaustão emocional e o trabalho. Ainda, relações positivas entre realização

pessoal e promoção (nula), o trabalho (baixa), idade (baixa) e experiência (nula). Por último, o fator condições de trabalho se relacionou com a experiência.

Pesquisando a relação entre inteligência emocional, satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e o papel das variáveis sexo e idade em professores americanos do ensino médio, Anari (2011) aplicou o *Self-report Emotional Intelligence Test* (SRIET), *Self-report Job Satisfaction Survey* (JSS) e *Self-report Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). Participaram desse estudo 84 professores com idade mínima de 23 e máxima de 50 anos com experiência de 1 a 28 anos. Os resultados revelaram correlações positivas entre inteligência emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. As análises de variância mostraram que não houve diferenciação dos grupos entre inteligência emocional, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Em relação ao sexo, foi encontrada diferença significativa apenas na inteligência emocional, sendo que as mulheres tiveram pontuações maiores.

Haydock, Mannix e Gidman (2011) exploraram a satisfação da percepção de seus papéis e *burnout* em uma comunidade prática de professores da área de saúde. Responderam ao *Maslach Burnout Inventory* (professores) e um questionário de satisfação no trabalho 23 práticos da área de saúde com experiência de no mínimo 18 anos e máximo de 30 anos, e no ensino com mínimo de 6 meses e máximo de 21 anos. Os dados revelaram que a maioria dos participantes estava satisfeita com seus papéis e com o suporte que recebem de seus empregadores como acesso aos fundos para treinamento e supervisão. A maioria também estava satisfeito com o suporte recebido da instituição de educação superior. Em relação ao *burnout*, os participantes mostraram nível baixo de despersonalização, moderado de



exaustão emocional e alto de realização pessoal. Isso indica que os sujeitos possuíam um baixo nível de *burnout*. Não foi encontrada correlação entre *burnout* e satisfação, assim como diferença de médias.

Em seu trabalho de 2012, Ford verificou se a hipótese de desajuste entre a pressão no trabalho e se as normas ocupacionais estão associadas com a insatisfação, baixo suporte percebido e depressão quando a pressão do trabalho excede sua função determinada. Quando a pressão está abaixo da ocupação sua relação com o resultado é mais fraca do que quando a pressão está de acordo com a ocupação. Em contrapartida, é esperado que um nível de autonomia levemente acima do seu cargo irá resultar em uma satisfação maior e menor esforço. Foi analisado uma banco de dados de 2008 do *National Study of the Changing Workforce*. Foram incluídos apenas sujeitos que trabalhavam pelo menos 15 horas por semana. Participaram 2809 sujeitos, sendo 49,2% de mulheres, 82,3% brancos e não hispânicos, 8% afro americanos não hispânicos, 5,2% hispânico e 4,6% de outras raças, com média de idade de 46,6 anos e de trabalho de 44,8 horas por semana. Os resultados demonstram um relação negativa entre pressão no trabalho e autonomia, satisfação e suporte percebido. Ainda, uma correlação positiva e com magnitude de 0,43 em relação a satisfação e autonomia no trabalho. Em seguida, foi realizada uma análise múltipla de regressão e a autonomia tanto de decisões como de estrutura da empresa explicaram cerca de 18,5% cada uma.

Cheeseman e Downey (2012) investigaram a relação entre geração dos profissionais, estresse e satisfação em oficiais de penitenciária. Os dados desse estudo foram retirados de *surveys* realizados em diversos treinamentos dos oficiais. Participaram dessa pesquisa 471 pessoas, sendo 66,7% do sexo masculino e idade média de 38,1 anos.

Os resultados apontaram uma relação negativa com magnitude de 0,42 entre satisfação e estresse no trabalho. Foi realizado uma regressão múltipla hierárquica e encontrado três modelos. O terceiro modelo indicou que o estresse está negativamente associado a satisfação com um  $\beta=-0,401$  e  $t=-9,56$  e explicando 23,2% ( $R^2=0,232$ ) da satisfação.

Observa-se pelos estudos supracitados correlações entre satisfação e estresse no trabalho com magnitudes moderadas, ou seja, variando de 0,40 a 0,60. Ainda, que as variáveis sexo, idade, escolaridade e tempo de serviço podem ou não influenciar a satisfação e o estresse no trabalho. Além disso, verifica-se que o estresse no trabalho pode ser um bom preditor para a satisfação no trabalho.

Pode-se constatar um grande número de estudos de estresse e satisfação no trabalho. Mesmo com esse elevado número de pesquisas, verifica-se a necessidade de mais estudos sobre os temas, principalmente na área da Educação na qual os professores sofrem grandes pressões sócias, baixos salários, matérias inadequados, falta de suporte da diretoria e a responsabilidade da profissão. Acrescente a isso a necessidade de profissionais cada vez mais qualificados e com maior produção, e em consequência, tornando-os cada vez mais estressados e menos satisfeitos, seja profissionalmente ou pessoalmente. A criação e a melhora nos padrões psicométricos são necessárias para uma avaliação mais precisa e justa, haja vista a complexidade e a rapidez de tais mudanças. Com isso exposto, o presente estudo tem como objetivo buscar evidências de validade para a Escala de Satisfação no Trabalho comparando com a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho em uma população de funcionários públicos que trabalham em escolas no interior de Minas Gerais. Além disso, pretende-se explorar as possíveis diferenças entre grupos extremos, sexo, idade e tempo de serviço.

## **2. Hipóteses**

Supõe-se que quanto maior a satisfação no trabalho, menor a vulnerabilidade ao estresse no trabalho.

As mulheres, as pessoas mais novas, com menor escolaridade e tempo de serviço são mais insatisfeitas com o trabalho.

Supõe-se que a vulnerabilidade ao estresse é um bom preditor da (in)satisfação no trabalho.

### 3. Método

#### 3.1. Participantes

Participaram desse estudo 116 sujeitos, sendo 88,8% (N=103) do sexo feminino e 9,5% (N=11) do masculino e dois (0,7%) indivíduos não responderam. A idade variou de 19 a 62 anos, com média de 46,19 (DP=10,28). Os participantes eram trabalhadores de duas escolas públicas do interior de Minas Gerais que possuíam tempo médio de serviço de 16,58 anos (DP=8,826) com mínimo de 3 meses e com máximo de 42 anos de tempo de serviço. Quanto à escolaridade dos participantes os dados podem ser encontrados na Tabela 1.

Tabela 1.

*Nível de escolaridade dos participantes.*

	Frequência	Porcentual
1º Grau	7	6,0
2º Grau	20	17,2
3º Grau	38	32,8
Especialização	35	30,2
Não responderam	16	13,8
Total	116	100,0

Dos 116 sujeitos apenas 100 preencheram o campo relativo à escolaridade sendo que 38 (32%) pessoas possuem 3º grau, 35 (30,2%) sujeitos com especialização e apenas 7 (6%) participantes com 1º grau. Essa divisão de escolaridade apresentada na Tabela 1 será a utilizada para a formação de grupos para realização da análise de variância.

### 3.2. Instrumentos

A Escala de Satisfação no Trabalho (Sisto & Cecilio-Fernandes, 2011).

A escala é composta por 35 itens avaliados por meio de escala do tipo Likert de cinco pontos (discordo muito, discordo, indiferente, concordo, concordo muito). A tarefa da pessoa é avaliar o quanto ela está satisfeita com cada aspecto organizacional representado no teste.

O instrumento inicial era composto por 61 itens. No primeiro estudo foi realizada uma análise fatorial com todos os itens, mostrando um KMO=0,919 e o teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2= 10175,90$ ;  $gl=1830$  e  $p=0,000$ ). A fidedignidade da escala pelo coeficiente de Cronbach foi de 0,95, um valor considerado alto. Verificando o *scree plot*, observou-se a possibilidade de extração de até cinco fatores.

Procedeu-se pela eliminação dos itens com nível inferior de saturação de 0,30, nessas condições restaram 45 itens, formando cinco fatores e explicando 48,09% da variância. O fator 1, Suporte ao Bem Estar explicou 12,09% da variância total, o fator 2, Relação Interpessoal 10,05%, o fator 3, Condições de Trabalho 9,86%, o fator 4, Características do Trabalho 8,86% e o fator 5, Incentivos para Progressão de Carreira, 7,23%. Foram obtidos bons índices de fidedignidade, verificados por meio dos coeficientes *alfa* de Cronbach (entre 0,83 e 0,94) e das duas metades de Spearman-Brown (entre 0,77 e 0,91), com resultados semelhantes. No que concerne ao significado de cada fator, “Suporte ao Bem Estar” relaciona-se aos benefícios oferecidos pela organização, “Relação Interpessoal” diz respeito às trocas sociais entre os colaboradores, “Condições de Trabalho” compreende aspectos do ambiente físico de trabalho, “Características do Trabalho” trata da

organização do trabalho e “Incentivos para Progressão de Carreira” refere-se ao apoio e incentivo por parte da organização com vistas ao desenvolvimento profissional do empregado (Sisto, & cols., 2008).

Posteriormente, foi realizada uma análise de conteúdo, e decidiu pela exclusão de mais dez itens. Em consequência, Sisto (2010) realizou um novo estudo com 35 itens. O procedimento estatístico apontou para um KMO=0,929 e o teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2= 9038,869$ ;  $gl=595$  e  $p=0,000$ ). A fidedignidade da escala foi de 0,93 pela Alpha de Cronbach. Além disso, o *scree plot* mostrou a possibilidade de cinco fatores. Com a realização da análise fatorial verificou-se a distribuição dos itens em três fatores, a saber, Benefícios, Condições de trabalho e Características da ocupação. A variância explicada por esses fatores foi de 40,76%.

Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho - EVENT (Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007).

Consiste em uma escala que tem por objetivo avaliar a percepção dos sujeitos quanto aos elementos estressores no local de trabalho. Esse instrumento é formado por 40 frases tipo *likert*, sendo a escolha relacionada as situações que causam incômodos, com opções de nunca (zero), às vezes (um) e frequentemente (dois), e quanto maior o valor, maior o nível de estresse. O instrumento apresenta três dimensões, Clima e Funcionamento Organizacional (16 itens), Pressão no Trabalho(13 itens) Infraestrutura e Rotina (11 itens).

A escala possui evidência de validade por análise de componentes principais, apresentado um KMO de 0,92 e o teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2=10726,77$ ,  $gl=780$  e  $p=0,000$ ), tendo a possibilidade de mais de um fator. A extração de três fatores explicou

37,44% da variância. Miguel e Noronha (2007) compararam a Escala de Vulnerabilidade no Estresse com o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp. Participaram do estudo 116 pessoas com idade variando de 19 a 67 anos. Os resultados mostraram uma relação entre o escore total do EVENT com a quantidade de sintomas relacionados à exaustão ( $r=0,22$  e  $p=0,05$ ).

Outro estudo realizado foi de Noronha e Cecilio-Fernandes (2007), que estudaram a relação entre o EVENT e o Raciocínio Inferencial (RIIn) com 64 estudantes, com idade variando de 18 e 45 anos. Os resultados indicaram uma correlação negativa ( $r=0,39$  e  $p=0,001$ ) entre inteligência e o terceiro fator da escala de estresse, indicando que as pessoas com menor inteligência percebem mais *falta de suporte organizacional*.

Quanto aos estudos de precisão o instrumento apresenta, pelo modelo Rasch, valores de 0,98 a 0,99 para os itens e 0,71 a 0,91 para as pessoas, sendo eles considerados altos. Analisando pela Teoria Clássica dos Testes os valores de alfa ficaram entre 0,77 e 0,91 e os de Spearman-Brown e Guttman entre 0,75-0,85, valores também considerados bons.

### **3.3. Procedimento**

Foram contatadas duas instituições a fim de se solicitar autorização para a coleta de dados. Após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da Universidade São Francisco, deu-se início à coleta de dados, sendo que os instrumentos foram aplicados de forma coletiva. A aplicação ocorreu em duas escolas diferentes. Na primeira aplicação ocorreu o *rapport*. Na segunda escola realizou-se uma apresentação antes sobre estresse e satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa apenas os sujeitos que assinaram o Termo de

Consentimento Livre e Esclarecido. Posteriormente, foi distribuído o material, mais especialmente, EVENT e Satisfação no Trabalho. Para tanto, foram obedecidas as instruções previstas nos manuais, respectivamente. A aplicação demorou, aproximadamente, 30 minutos.

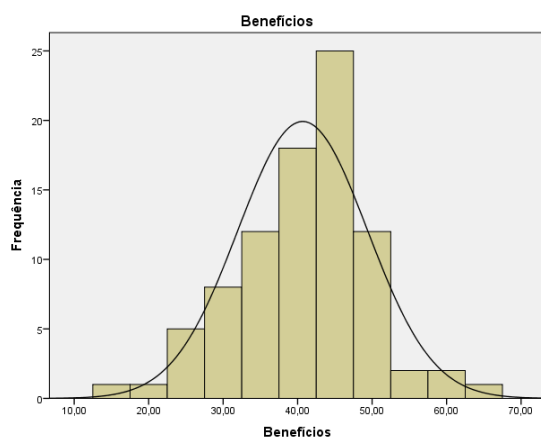


## 4. Resultados

Com o intuito de atender aos objetivos do estudo, os resultados foram analisados por meio de provas descritivas e inferenciais e serão apresentadas, primeiramente, as estatísticas descritivas referentes à Escala de Satisfação no Trabalho, a EVENT. Em seguida foram realizadas as análises de correlações entre a Escala de Satisfação no Trabalho e seus fatores, e EVENT e seus fatores. As diferenças de médias por sexo, grupos extremos, idade, escolaridade e tempo de serviço foram analisadas pelo teste *t* de *Student* e pela análise de variância (ANOVA). Por último, foi realizado uma análise de regressão. Para verificar como os participantes responderam à Escala de Satisfação no Trabalho, foi realizado um gráfico de barras de cada fator e do escore geral. Verifica-se na Figura 1 a média, desvio padrão, o valor mínimo e máximo do fator Benefícios, que agrupou os itens referentes à cesta básica, plano de saúde lazer, ou seja, algo que a empresa oferece.

Figura 1.

*Gráfico de barras com curva normal em relação a pontuação do fator Benefício.*

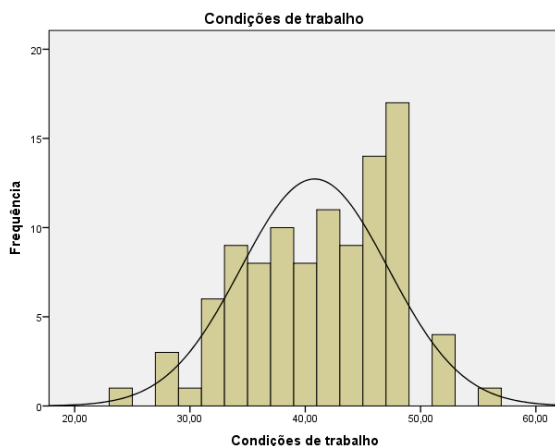


A distribuição foi bastante simétrica, muito próxima da curva normal. A média das pontuações dos participantes nesta dimensão foi de 40,68 (DP=8,709), com mínimo de 15 e

máximo de 65 pontos. Considerando que a pontuação máxima possível é de 70, as pessoas apresentaram uma média acima ao ponto médio da escala. A Figura 2 mostra o fator Condições no Trabalho, que representa as condições que poderão indicar um bom ambiente de trabalho, tal como equipamento necessário, reposição de materiais e sanitários adequados.

Figura 2.

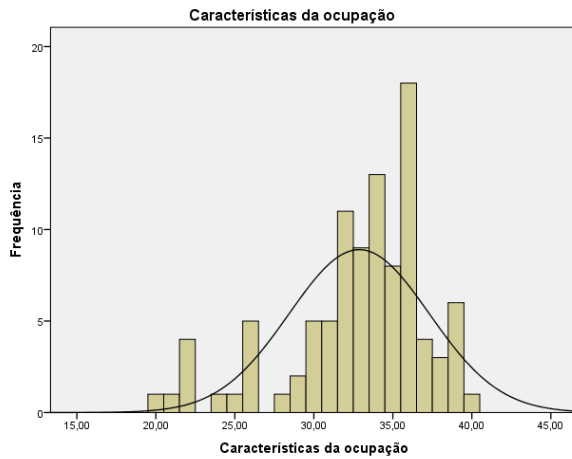
*Gráfico de barras com curva normal em relação a pontuação do fator Condições do Trabalho.*



Por sua vez, esse fator revelou uma média de 40,80 (DP=6,395), com pontuação mínima de 24 e máxima de 55, e observa-se que a pontuação máxima foi próxima do total desse fator, que seria 60 pontos. Em relação à média, verifica-se que a pontuação obtida por essa população foi bem acima do ponto médio do instrumento. Ainda, a distribuição da população foi simétrica em relação à curva normal. Apresenta-se na Figura 3 o fator Características da Ocupação, que está relacionado com a satisfação apresentada pelo cargo que exerce, atividades que realiza, carga horário e nível de escolaridade.

Figura 3.

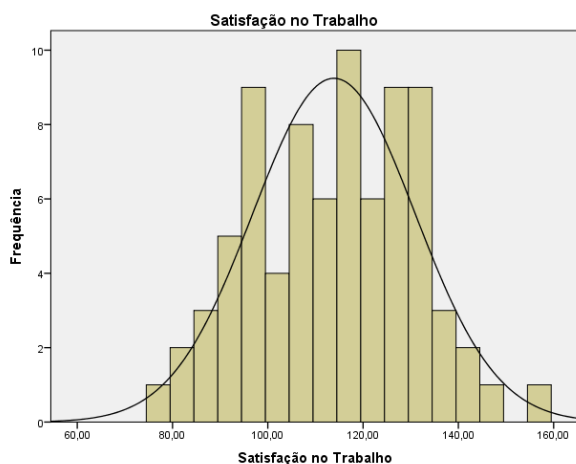
*Gráfico de barras com curva normal em relação a pontuação do fator Características da Ocupação*



Observa-se na Figura 3 que a distribuição é assimétrica em relação à curva normal. A média apresentada pela amostra foi de 32,87 (DP= 4,437) com mínimo de 20 e máximo de 40 pontos. A pontuação máxima do fator é de 45 pontos. Com isso, percebe-se que a média nesse fator foi maior do que média do instrumento, no entanto não houve nenhum sujeito com a pontuação máxima dessa dimensão. Na Figura 4 apresenta-se a Escala de Satisfação no Trabalho, sendo esta a soma total dos fatores apresentando uma medida de satisfação global.

Figura 4.

Gráfico de barras com curva normal em relação a pontuação da Escala de Satisfação no Trabalho.



Os participantes obtiveram o máximo de 158 pontos, sendo que a pontuação que pode ser alcançada é de 175 pontos. A média dos participantes foi de 113,87 (DP=17,046), sendo a média bem superior ao ponto médio do instrumento. Observa-se que a média da pontuação da população estudada é alta em todos os fatores assim como no escore geral. Na Tabela 2 serão apresentados os valores da média, desvio padrão, valor mínimo e máximo da EVENT e seus fatores.

Tabela 2.

*Estatísticas descritivas da EVENT e seus fatores.*

	Clima e Funcionamento Organizacional	Pressão no Trabalho	Infraestrutura e Rotina	EVENT
Média	11,53	10,52	6,69	28,63
DP	5,752	4,295	3,768	11,360
Mínimo	1,00	1,00	0,00	5,00
Máximo	28,00	21,00	21,00	60,00

A média de pontuação no fator Clima e Funcionamento Organizacional, que se refere ao ambiente físico inadequado, chefes despreparados, falta de oportunidades de

progresso no meu trabalho, falta de perspectiva profissional, falta de plano de cargos e salários, falta de solidariedade e função pouco conhecida, foi de 11,53 (DP=5,752), sendo inferior à amostra normativa (M=14,47). Foi realizada a prova *t one samples* que não encontrou diferença significativa ( $t=0,009$ ;  $p=0,993$ ). Apesar da média inferior, nota-se que a pontuação máxima foi de 28 pontos de 32 possíveis.

Por sua vez, o fator Pressão no Trabalho, apresentou uma pontuação máxima de 21 de 26 possíveis e média de 10,52 (DP=4,295), também inferior à amostra normatizada (M=14,17), embora não significativa ( $t=0,010$ ;  $p=0,992$ ). Esse fator verifica o acúmulo de funções, acúmulo de trabalho, fazer trabalhos que não pertencem à função, fazer o trabalho do outro e muita responsabilidade no trabalho diário. O fator Infraestrutura e Rotina que está relacionado a dobrar jornadas, doença, acidente pessoal, equipamento precário, licença de saúde recorrente dos colegas, mudança nas horas de trabalho, mudança no status financeiro, apresentou uma média de 6,69, acima da média encontrada nesse fator no manual (M=6,51, DP=3,768). Essa diferença também não foi significativa ( $t=0,462$ ;  $p=0,645$ ). Em relação a EVENT, que mostra o quão vulnerável o sujeito se encontra no ambiente de trabalho, verifica-se uma média de 28,63 pontos (DP=11,36) mínimo de 5 e máximo de 60 pontos. Após as análises descritivas e para responder a primeira hipótese, que supõe que quanto maior a satisfação no trabalho menor a vulnerabilidade ao estresse dos participantes, foi realizado a correlação de *pearson* entre os escores gerais dos instrumento e seus fatores. Tal resultado será apresentado na Tabela 3.

Tabela 3.  
*Correlação entre os escores gerais da Escala de Satisfação no Trabalho e EVENT e seus fatores.*

		Clima e Funcionamento Organizacional	Pressão no Trabalho	Infraestrutura e Rotina	EVENT
Benefícios	r	-0,60	-0,20	-0,28	-0,50
	p	0,000	0,070	0,012	0,000
Condições de trabalho	r	-0,53	-0,26	-0,27	-0,43
	p	0,000	0,009	0,010	0,000
Características da ocupação	r	-0,43	-0,18	-0,10	-0,29
	p	0,000	0,070	0,352	0,010
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	r	-0,61	-0,23	-0,02	-0,50
	p	0,000	0,044	0,021	0,000

De 16 correlações possíveis observa-se que 13 foram significativas e todas negativas como previsto teoricamente, indicando que quanto maior a satisfação do sujeito, menor a sua vulnerabilidade ao estresse. Além disso, sete correlação obtiveram uma magnitude moderada, cinco fracas e quatro nulas. Pode-se destacar, as relações entre Clima e Funcionamento Organizacional e os fatores da Escala de Satisfação no Trabalho, assim como seu escore geral, haja vista que todas as correlações obtiveram magnitude moderada. Ainda, a correlação entre o escore geral de ambas as escala mostraram uma magnitude de 0,50, evidenciando uma relação moderada entre os constructos.

Com isso, verifica-se que as questões de ambiente físico, chefia, falta de oportunidades de progresso no trabalho, falta de perspectiva profissional, falta de plano de cargos e salários, falta de solidariedade e função pouco conhecida, estão moderadamente relacionadas com os benefícios oferecidos pela empresa, as condições que a empresa oferece para o funcionário, horas extras e trabalho em equipe. Conclui-se que a hipótese 1, quanto maior a satisfação menor a vulnerabilidade no trabalho, foi confirmada, haja vista

que foi encontrada uma correlação negativa e significativa entre as escalas. Prosseguindo as análises, e para responder à hipótese 2, foram realizadas as diferenças de sexo, grupos extremos, idade, escolaridade e tempo de serviço. A Tabela 4 mostra a diferença de sexo em relação aos fatores e escore geral.

Tabela 4.

*Diferença de sexo em relação a Escala de Satisfação no Trabalho, a EVENT e seus fatores.*

	sexo	N	Média	<i>t</i>	<i>p</i>
Benefícios	masculino	8	37,00	-1,263	0,210
	feminino	78	41,09		
Condições de trabalho	masculino	11	44,36	1,913	0,059
	feminino	89	40,51		
Características da ocupação	masculino	11	34,73	1,458	0,148
	feminino	86	32,74		
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	masculino	8	115,75	0,279	0,781
	feminino	70	113,97		
Clima e Funcionamento Organizacional	masculino	11	11,54	0,006	0,995
	feminino	86	11,53		
Pressão no Trabalho	masculino	10	10,30	-0,164	0,870
	feminino	91	10,54		
Infraestrutura e Rotina	masculino	10	7,30	0,517	0,607
	feminino	84	6,64		
EVENT	masculino	9	29,55	0,251	0,803
	feminino	75	28,53		

Constata-se na Escala de Satisfação no Trabalho que apenas no fator Benefícios as mulheres obtiveram maior pontuação, enquanto que nos demais e nos escores gerais a maior pontuação foi do sexo masculino. Em relação à EVENT, os homens obtiveram maior pontuação nos fatores Clima e Funcionamento Organizacional e Infraestrutura e Rotina e no escore geral. Apesar das diferenças na média, as pontuações não foram consideradas estatisticamente diferentes em relação ao sexo. Portanto, rejeita-se uma parte da segunda

hipótese que considerava que as mulheres seriam mais insatisfeitas do que os homens. Posteriormente, realizou-se análise por grupos extremos, sendo que foram formados grupos com o quartil abaixo e igual a 25 e acima de 75 dos fatores de vulnerabilidade ao estresse e do escore geral. A Tabela 5 apresenta a diferença de grupos extremos relacionado ao fator Clima e Funcionamento Organizacional, da EVENT.

Tabela 5.

*Diferença de grupo extremos do Clima e Funcionamento Organizacional da EVENT em relação à Escala de Satisfação no Trabalho.*

	Clima e Funcionamento Organizacional	N	Média	t	p
Benefícios	até 25	20	48,10	7,088	0,000
	mais de 75	22	33,95		
Condições de trabalho	até 25	27	45,11	5,473	0,000
	mais de 75	25	37,04		
Características da ocupação	até 25	26	34,85	3,963	0,000
	mais de 75	24	30,12		
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	até 25	20	129,10	7,162	0,000
	mais de 75	21	101,57		

Todos os fatores e o escore geral da Escala de Satisfação no Trabalho se diferenciaram do grupo extremo do Clima e Funcionamento Organizacional, revelando que quanto maior a pontuação nesse fator menor a satisfação no trabalho e seus fatores. Esse fator está relacionado ao ambiente físico inadequado, chefes despreparados, falta de perspectiva profissional, falta de plano de cargos e salários, falta de solidariedade, função pouco conhecida, sendo essas questões relacionados a satisfação no trabalho e que a influenciam negativamente, com isso, os sujeitos com altas pontuações nesse fator obtiveram baixas pontuações no escore geral e fatores da Escala de Satisfação no Trabalho, sendo que essa diferença foi significativa. A Tabela 6 exibe a diferença de grupos extremos relacionado ao fator Pressão no Trabalho, da EVENT



Tabela 6.

*Diferença do grupo extremos do Pressão no Trabalho da EVENT em relação à Escala de Satisfação no Trabalho.*

	Pressão no Trabalho	N	Média	t	p
Benefícios	até 25	28	43,43	1,822	0,073
	mais de 75	43	39,65		
Condições de trabalho	até 25	34	42,41	1,347	0,182
	mais de 75	47	40,49		
Características da ocupação	até 25	31	33,64	0,542	0,589
	mais de 75	48	33,12		
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	até 25	27	118,96	1,516	0,135
	mais de 75	38	112,58		

Pode-se observar que os participantes com maiores pontuações, grupo 2, no fator Pressão no trabalho obtiveram menor pontuação em a Escala de Satisfação no Trabalho e seu fatores, porém essa diferença não foi significativa. O fator Pressão no Trabalho refere-se ao acúmulo de funções e trabalho, fazer o trabalho do outro, excesso de responsabilidade no trabalho diário. A Tabela 7 apresenta a diferença de grupos extremos relacionado a Infraestrutura e Rotina, da EVENT.

Tabela 7.

*Diferenças do grupo extremos do Infraestrutura e Rotina da EVENT em relação à Escala de Satisfação no Trabalho.*

	Infraestrutura e Rotina	N	Média	t	p
Benefícios	até 25	24	44,54	2,061	0,045
	mais de 75	26	38,92		
Condições de trabalho	até 25	28	44,54	3,023	0,004
	mais de 75	26	40,04		
Características da ocupação	até 25	28	34,00	0,810	0,422
	mais de 75	26	33,00		
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	até 25	22	122,64	2,230	0,031
	mais de 75	24	111,00		

Constata-se na Tabela 7 que os fatores Benefício e Condições de Trabalho e o escore geral da escala se diferenciaram quanto ao grupo extremo, mostrando que quanto menor a vulnerabilidade advinda do fator Infraestrutura e Rotina, maior a satisfação dos sujeitos. O Infraestrutura e Rotina está relacionado a dobrar jornadas, doença ou acidente pessoal, equipamento precário, licença de saúde recorrente dos colegas, mudança nas horas de trabalho, mudança no status financeiro, que são características que se remete tanto aos benefícios oferecidos pela empresa, como pelas condições de trabalho do sujeito. A Tabela 8 demonstra os grupos extremos da pontuação total da EVENT.

Tabela 8.

*Diferença do grupo extremos do EVENT em relação à Escala de Satisfação no Trabalho e seus fatores.*

	EVENT	N	Média	T	p
Benefícios	até 25	17	48,65	5,074	0,000
	mais de 75	22	35,59		
Condições de trabalho	até 25	24	45,42	5,019	0,000
	mais de 75	24	38,79		
Características da ocupação	até 25	22	35,50	3,143	0,003
	mais de 75	23	31,96		
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	até 25	17	130,18	5,543	0,000
	mais de 75	22	106,14		

Observa-se que todos os fatores se diferenciaram quanto à pontuação geral da EVENT, seguindo a tendência encontrada nas tabelas anteriores, de quanto maior a vulnerabilidade ao estresse dos participantes menor sua satisfação no ambiente de trabalho. Dando continuidade às análises para responder à hipótese 2, foram realizadas análises de diferenças de média em relação ao nível de idade, escolaridade e tempo de serviço. Na Tabela 9 será apresenta a ANOVA referente a idade que foi dividido em três grupos que

formados pelos quartis, sendo o primeiro grupo até 34,75 anos, o segundo de 34,76 até 52, e o terceiro acima de 52,01.

Tabela 9.  
*Análise de variância em relação à idade.*

	<i>F</i>	<i>p</i>
Benefícios	0,080	0,923
Condições de trabalho	1,024	0,363
Características da ocupação	0,164	0,849
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	0,111	0,895
Clima e Funcionamento Organizacional	0,442	0,644
Pressão no Trabalho	1,991	0,142
Infraestrutura e Rotina	0,207	0,814
EVENT	0,059	0,943

Não foi encontrada diferença significativa entre os grupos de Idade e as escalas, bem como seus fatores, ou seja, que os grupos formados pela idade não foram capazes de diferenciar as escalas e seus fatores. Dessa forma pode-se concluir que, nesse estudo, a satisfação e a vulnerabilidade ao estresse trabalho não são influenciadas pela idade, então rejeita-se parte da segunda hipótese. Na Tabela 10 verifica-se as análises de variância realizadas em relação à escolaridade. Os grupos foram divididos como apresentado no método, dividido em primeiro, segundo, terceiro grau e especialização.

Tabela 10.  
*Análise de variância em relação à escolaridade.*

	<i>F</i>	<i>p</i>
Benefícios	1,304	0,280
Condições de trabalho	2,644	0,054
Características da ocupação	3,101	0,031
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	2,386	0,077
Clima e Funcionamento Organizacional	2,661	0,053
Pressão no Trabalho	1,093	0,357
Infraestrutura e Rotina	4,984	0,003
EVENT	2,525	0,064

A Tabela 10 revela que apenas dois fatores tiveram diferença significativa, sendo um relacionado a Escala de Satisfação no Trabalho, Características da Ocupação, e o outro a EVENT, Infraestrutura e Rotina. Tais diferenças apontam para a importância do nível de escolaridade, pois pode ser uma característica que reduza a vulnerabilidade ou aumente a satisfação. Para examinar como os grupos se diferenciaram foi realizada a prova de *Tukey*, para os fatores Características da Ocupação e Infraestrutura e Rotina, que estão nas Tabelas 11 e 12, respectivamente.

Tabela 11.

*Grupos formados pela prova de Tukey para o fator Características da Ocupação da Escala de Satisfação no Trabalho.*

Nível de Escolaridade	N	Média no fator
		1
3º Grau	34	31,15
1º Grau	4	32,50
2º Grau	18	33,33
Especialização	31	34,23
<i>p</i>		0,317

Apesar da ANOVA evidenciar uma diferença significativa não houve formação de grupos pela prova *Tukey*, ou seja, o grau de escolaridade não diferenciou os participantes em relação ao fator Características da Ocupação, demonstrando assim que o grau de escolaridade não influencia nesse fator da satisfação e que os grupos se comportam igualmente. A próxima tabela a ser apresentada é referente a prova de *Tukey* para o fator Infraestrutura e Rotina.

Tabela 12.

*Grupos formados pela prova de Tukey para o fator Infraestrutura e Rotina da EVENT.*

Nível de Escolaridade	N	Médias no fator	
		1	2
2º Grau	15	3,87	
1º Grau	5	5,20	5,20
Especialização	30	6,43	6,43
3º Grau	33		8,03
<i>p</i>		0,294	0,214

Observa-se que foram formados dois grupos. O primeiro foi composto pelos participantes que possuíam 2º Grau, 1º Grau e Especialização; o segundo os participantes com 3º Grau, 1º Grau e Especialização. Os participantes que tinham 1º Grau e Especialização ficaram em ambos os grupos. Os participantes com maior escolaridade apresentaram maiores pontuações do que os participantes com menor escolaridade,

indicando que quanto mais alta a escolaridade maior a pontuação no fator Infraestrutura e Rotina. Na Tabela 13 verifica-se as análises de variância em relação aos grupos de tempo de serviço que foram formados por meio do quartil, sendo o primeiro com até 10,50 anos, o segundo de 10,51 a 18, o terceiro de 18,01 a 22, e o último acima de 22,01.

Tabela 13.

*Análise de variância em relação a tempo de serviço.*

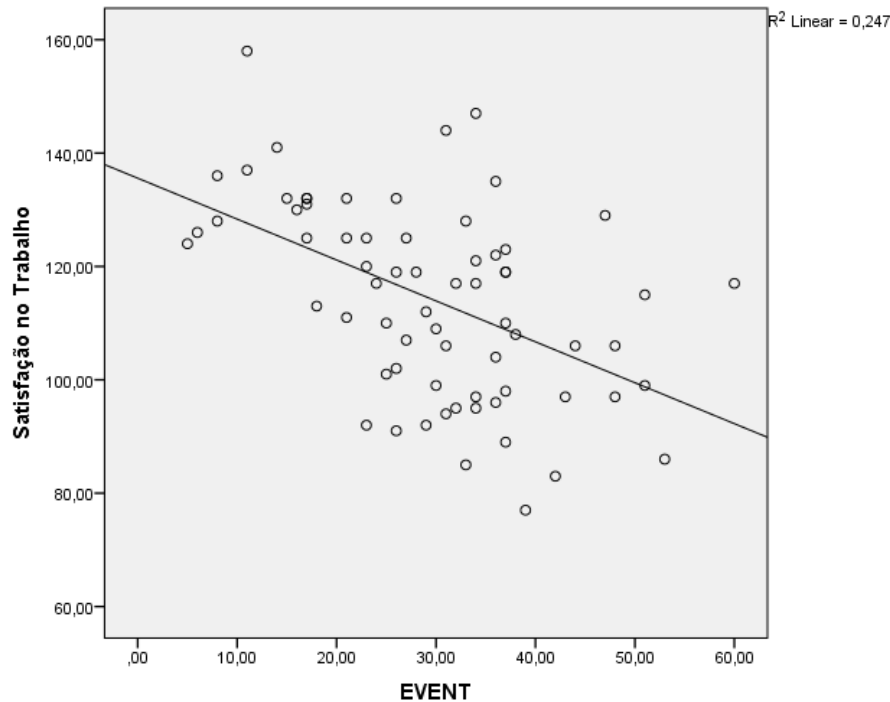
	<i>F</i>	<i>p</i>
Benefícios	0,300	0,825
Condições de trabalho	0,414	0,743
Características da ocupação	1,267	0,293
Escore geral da Escala Satisfação no Trabalho	0,686	0,565
Clima e Funcionamento Organizacional	0,314	0,815
Pressão no Trabalho	0,200	0,896
Infraestrutura e Rotina	1,043	0,380
EVENT	0,434	0,729

Constata-se que não foram encontradas diferenças significativas em relação ao tempo de serviço. Após as análises realizadas para responder à segunda hipótese que teorizava que as mulheres, as pessoas mais novas, com menor escolaridade e tempo de serviço seriam mais insatisfeitas e rejeitá-la, deu-se início as análises da terceira hipótese, a qual supõe que a vulnerabilidade ao estresse é um bom preditor da satisfação no trabalho. Para tal, e com os dados encontrados na análise de correlação de *Pearson* decidiu-se por realizar análises de regressão simples pelo método *enter*, para verificar a capacidade explicativa da pontuação total da EVENT em relação à satisfação no trabalho, medida pela

Escala de Satisfação no Trabalho. Para entendimento da análise, o gráfico de dispersão é apresentado na Figura 5.

Figura 5.

Gráfico de dispersão entre a Escala de Satisfação no Trabalho e a EVENT.



Observando o gráfico é possível identificar uma relação negativa entre satisfação e vulnerabilidade ao estresse no trabalho. Pela análise de regressão verifica-se que a EVENT explicou 24,7% ( $R^2=0,247$ ;  $\beta=0,497$   $p<0,001$ ) da Escala de Satisfação no Trabalho. A partir desse resultado, decidiu-se realizar uma análise de regressão múltipla, por meio do método *Stepwise*, para verificar quantos modelos preditivos seriam possíveis e quais dos fatores da EVENT explicariam melhor o construto. A análise identificou apenas um modelo com variância explicada de 37,1% ( $R^2=0,371$ ). Esse modelo foi composto apenas pelo fator Clima e Funcionamento Organizacional ( $\beta=-0,609$ ;  $p<0,001$ ).

Portanto, a dimensão sozinha melhor explicou a variância da satisfação total, do que a soma de todos os fatores.

Com os resultados apresentados, verificou que os objetivos desse estudo foram atingidos, principalmente por encontrar uma evidência de validade com construtos relacionados para a Escala de Satisfação no Trabalho e verificando esses achados por diversas análises. O primeiro estudo indicou uma correlação negativa significativa entre as escalas com magnitude moderada. O segundo leque de análises mostrou que a satisfação no trabalho se difere quanto aos sujeitos mais e menos estressados. Além disso, os resultados mostraram diferença quanto à escolaridade. Porém, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em relação ao sexo, idade e tempo de serviço. Por último, as análises de regressão indicaram que o melhor preditor para a Escala de Satisfação no Trabalho foi o fator Clima e Funcionamento Organizacional. Esses resultados serão discutidos na sequência.



## 5. Discussão

Com o objetivo de procurar evidência de validade com construto relacionado para a Escala de Satisfação no Trabalho comparando com a EVENT, a discussão será apresentada na mesma sequência dos resultados, ou seja, primeiramente serão discutidos as relações encontradas entre os instrumentos, as diferenças de médias em relação ao sexo, grupo extremo, idade, escolaridade e tempo de serviço. Por último serão discutidos as análises de regressão.

A média dos participantes no fator Benefício da Escala de Satisfação no Trabalho foi superior ao ponto médio do instrumento, assim como o fator Condições no Trabalho A média dos participantes no fator Características da Ocupação também foi superior a do ponto médio do instrumento. No score geral, a média da amostra foi de 113,87 também superior ao ponto médio de 87,5 pontos. Assim, Percebe-se que em todos os fatores e no score geral a amostra estudada obteve uma média maior do que a do instrumento, mostrando que estão satisfeitos em relação ao trabalho, no entanto não é possível fazer comparação com outra amostra haja vista que o manual está em desenvolvimento. Esses dados vão ao encontro ao apontamento de Caprara e cols (2003) que descreve a satisfação no trabalho como elemento decisivo para se tornar professor. Essa satisfação está relacionado ao trabalho com alunos, ou seja, vê-los progredir, assim como o clima da escola e o apoio dos colegas. Apesar disso, Codo (2004) aponta que a profissão está associado aos baixos salários, à precariedade das condições de trabalho, às atribuições burocráticas, ao número de alunos por sala de aula, e à violência instaurada nas escolas, que seriam fatores para a baixa satisfação do profissional. Com isso infere-se que a

satisfação dos professores pode ser algo mais intrínseco do que relacionados a questões salariais ou de condições de trabalho.

Em relação a EVENT, a pontuação média do fator Clima e Funcionamento Organizacional foi inferior à amostra normativa, porém essa diferença não foi significativa, assim como Pressão no Trabalho. Para o fator Infraestrutura e Rotina verificou-se uma média acima da encontrada no manual, todavia não foi significativa. Dos três fatores da EVENT dois apresentaram médias menores do que as do manual demonstrando assim que os participantes são menos vulneráveis aos fatores Clima e Funcionamento Organizacional e Pressão no Trabalho, e mais vulneráveis no fator Infraestrutura e Rotina. No entanto Gomes, Montenegro, Peixoto e Peixoto (2010) apontaram que 40% dos professores percebiam a profissão como muito exigente e estressante algo que não ocorreu nessa amostra, sendo os fatores que melhores explicam esse alto índice são os problemas de disciplina dos alunos e a ineficácia das punições disciplinares. Peiró (1990) destaca que as fontes de estresse nos professores podem estar relacionadas a fatores organizacionais e clima organizacional. Esse pode ser o diferencial dessa amostra por causa da estrutura de trabalho diferenciado, haja vista que são funcionários públicos, e possuem estabilidade no trabalho, cargos e salários bem definidos, entre outras características que traduzem em menos vulnerabilidade ao estresse.

Posteriormente, foi realizada a análise de correlação entre a Escala de Satisfação no trabalho, seus fatores e a EVENT e seus fatores. Os resultados mostraram uma correlação negativa de magnitude moderada e significativa, ou seja, quando maior a satisfação do indivíduo, menor a vulnerabilidade ao estresse, conforme a primeira hipótese da página 39. O achado corrobora a literatura que mostra uma relação negativa entre satisfação e estresse

no trabalho, seja em professores, profissionais da saúde ou outras profissões (Ramirez, Graham, Richards, Cull & Gregory, 1996; Rosa & Carlotto, 2005; Bandeira, Ishara & Zuardi, 2007; Suehiro, Santos, Hatamoto & Cardoso, 2008; Ruviano & Bardagi, 2010; Santos & Cardoso, 2010; Wadsworth, Chaplin & Smith, 2010; Sunal, Sunal & Yasin, 2010; Ford, 2012; Cheeseman & Downey, 2012).

Relacionando a vulnerabilidade ao estresse com a satisfação no trabalho, Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008) encontraram uma correlação negativa entre os construtos em 55 profissionais do Programa de Saúde da Família, utilizando a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho e a Escala de Satisfação no Trabalho com cinco fatores, colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções. Ainda, Sunal, Sunal e Yasin (2010) encontraram uma correlação negativa entre satisfação no trabalho e vulnerabilidade ao estresse e percepção ao estresse com magnitudes moderadas em 220 mineiros, trabalhadores de doca e de fábrica. Para a pesquisa foi utilizado um questionário demográfico, uma escala de estresse, composta por três partes, sintomas de estresse, vulnerabilidade ao estresse e fatores relacionados ao estresse, e uma escala de satisfação.

Outras relações que merecem destaque são as correlações de magnitude moderada encontradas nessa pesquisa entre Clima e Funcionamento Organizacional e os fatores da Escala de Satisfação no Trabalho. Na mesma direção estiveram os achados de Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008), que encontraram correlações significativas e negativas do fator Clima e Funcionamento Organizacional com salário, chefia, natureza do trabalho e promoções.

Por outro lado, verifica-se que o fator Características da ocupação com Pressão no Trabalho e com Infraestrutura e Rotina não foram significativas assim como Pressão no Trabalho e Benefícios, sendo que Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008) encontram correlações significativas em Pressão no Trabalho com salário, natureza do trabalho e promoções; Infraestrutura e Rotina com salário, natureza do trabalho. Nesse mesmo sentido, Ruviano e Bardagi (2010) encontraram uma correlação negativa entre exaustão emocional e satisfação com salário, satisfação com a tarefa e com a satisfação total; a realização profissional correlacionou-se negativamente com a exaustão emocional e positivamente com a satisfação com colegas, com a satisfação com salário, com satisfação com a tarefa, com a satisfação com a promoção e com a satisfação total. Com isso, verifica-se que os achados foram de encontro a literatura e comprovando a primeira hipótese, que quanto maior a satisfação menor a vulnerabilidade ao estresse no trabalho. A fim de verificar a segunda hipótese, que diz respeito que as mulheres, as pessoas mais novas, menor escolaridade e menor tempo de serviço são mais insatisfeitas com o trabalho foram realizadas as diferenças de média.

Dessa forma, a diferença média em relação ao sexo mostrou que no fator Benefícios as mulheres obtiveram maior pontuação, e na EVENT os homens obtiveram maior pontuação nos fatores Clima e Funcionamento Organizacional e Infraestrutura e Rotina. Apesar disso, não houve diferença significativa em relação ao sexo, algo também observado nas pesquisas de Albiol, Serrano e Salvador (2010) e Anari (2011). No entanto, Gomez, Cruz e Cabanelas (2009) encontram que as mulheres possuíam maiores estresse nas áreas de lidar com os insucessos profissionais e cometer erros; instabilidade profissional e na carreira; excesso de trabalho e envolvimento profissional; remuneração

auferida; falta de reconhecimento e poder e trabalhos de formação e relatórios técnicos. Ainda, Gomes, Montenegro, Peixoto e Peixoto (2010) encontram diferença em relação ao sexo no que se refere a pressão de tempo, saúde física, exaustão emocional e comportamento inadequado em mulheres, e os homens obtiveram maiores pontuações em despersonalização. Klassen e Chiu (2010) verificaram que as professoras obtiveram níveis maiores de estresse relacionados a carga de trabalho e sala de aula. Em relação aos grupos extremos verificou que todos os fatores e o escore geral da Escala de Satisfação no Trabalho se diferenciaram do grupo extremo do Clima e Funcionamento Organizacional. Quanto a Infraestrutura e Rotina observou que os fatores Benefício e Condições de Trabalho e o escore geral da escala se diferenciaram quanto ao grupo extremo. Por último, constatou que todos os fatores da Escala de Satisfação assim como seu total se diferenciaram quanto à pontuação geral da EVENT. Esses dados podem ser observados na pesquisa de Albiol, Serrano e Salvador (2010) que encontram que os grupos com alta pontuação no MBI tiveram menor pontuação na escala de satisfação. Bandeira, Ishara e Zuardi (2007) e Gomez, Cruz e Cabanelas (2009) também verificaram que os sujeitos mais estressados se diferenciaram dos menos estressados em relação à satisfação no trabalho.

Em seguida, foram realizados as análises de variância em relação à idade, à escolaridade e do tempo de serviço. Na análise da idade não foram encontradas nenhuma diferença significativa em relação a Escala de Satisfação no Trabalho e seus fatores assim como na EVENT e seu fatores. Gomes, Montenegro, Peixoto e Peixoto (2010) acharam uma maior pontuação para os professores acima de 50 anos, sendo essa diferença significativa nos quesitos desejo de abandonar a docência, diferentes capacidades dos alunos e exaustão emocional.

Quanto à escolaridade verifica-se que o fator Características da Ocupação e Infraestrutura e Rotina apresentaram diferença significativa entre os grupos. A prova de *Tukey* mostrou a formação de apenas um grupo para Características da Ocupação, e dois grupos para Infraestrutura e Rotina, indicando que quanto mais alta a escolaridade maior a pontuação nesse fator. Em relação ao tempo de serviço, não foram encontradas diferenças significativas. Platsidou (2010) encontrou que as condições de trabalho tem uma relação com experiência dos professores. Esses resultados rejeitam a segunda hipótese, mostrando assim que os dados que se imaginou encontrar nessa hipótese foram diferentes, porém verifica-se também na literatura dados semelhantes ao encontrado nesse estudo.

Para verificar a terceira hipótese desse, estudo foram realizadas as análises de regressão. A primeira análise de regressão foi pelo método *enter*, sendo que a EVENT explicou 24,7% da Escala de Satisfação no Trabalho. Sunal, Sunal e Yasin (2010) realizando análise de regressão *Stepwise* verificou que os melhores preditores para a satisfação no trabalho foram a vulnerabilidade ao estresse e a percepção dos riscos. Cheeseman e Downey (2012) realizaram uma regressão múltipla e encontraram que o estresse é o melhor preditor para a satisfação explicando 23,2% da variância, corroborando os achados. Em seguida, foi realizada a análise pelo método *Stepwise*, para verificar quantos modelos preditivos seriam possíveis e quais dos fatores da EVENT explicariam melhor o construto.

Foi encontrado apenas um modelo, sendo que o fator Clima e Funcionamento Organizacional explicou 37,4% da Escala de Satisfação no Trabalho. As análises de multigrupo realizada por Klassen, Usher e Bong (2010) indicaram que as variáveis coletivismo, estresse no trabalho e eficácia explicaram 22%, para os norte americanos, e

38%, para os coreanos, a satisfação no trabalho. Ford (2012) encontrou em 2809 trabalhadores que a autonomia tanto de decisões como de estrutura da empresa explicaram cerca de 18,5% cada uma. Em relação a terceira hipótese verifica-se que o melhor preditor para a Escala de Satisfação no Trabalho foi o fator Clima e Funcionamento Organizacional que explicou cerca de 37,4%. Codo (2004) aponta que insatisfação dos professores está associado à precariedade das condições de trabalho, às atribuições burocráticas, ao número de alunos por sala de aula, e à violência instaurada nas escolas. Além disso Cockburn e Haydn (2004) apontaram que a satisfação no trabalho estava relacionado ao trabalhar com colegas que apoiam e o clima da escola, sendo essas características apontadas por Codo (2004) e Cockburn e Haydn (2004) fatores relacionados ao Clima e Funcionamento Organizacional. Com isso, a terceira hipótese está correta, pois a vulnerabilidade ao estresse é um bom preditor da satisfação, e quando separado em apenas um dimensão, Clima e Funcionamento Organizacional, torna-se um preditor melhor ainda.

## 6. Considerações Finais

Essa pesquisa tinha como objetivo buscar evidências de validade para a Escala de Satisfação no Trabalho por meio da análise de construtos relacionados. Para além disso, permitiu observar a satisfação dos funcionários da escola pública, assim como a vulnerabilidade ao estresse desses profissionais. Os resultados indicaram que os professores são mais satisfeitos e menos vulneráveis ao estresse em seu ambiente de trabalho. Além disso, a satisfação se relaciona negativamente e significativamente com a vulnerabilidade ao estresse, o que permite compreender que quanto maior a satisfação do professor menos vulnerável ele se apresenta. Quanto às diferenças de média, não foram encontradas em relação ao sexo e idade. Porém, houve diferenças entre escolaridade e tempo de serviço. Para os grupos extremos, percebeu-se que a vulnerabilidade ao estresse e seus fatores são apropriados para diferenciar os sujeitos satisfeitos. Na análise de regressão encontrou-se que o fator Clima e Funcionamento Organizacional é o melhor preditor para a Escala de Satisfação no Trabalho, ao lado do escore total de vulnerabilidade.

Os resultados desse estudo foram atingidos e suas hipóteses respondidas, permitindo uma contribuição para o conhecimento científico. Apesar de ser uma amostra amplamente estudada, observa-se no SATEPSI que não há um instrumento para avaliar satisfação ou vulnerabilidade ao estresse em professores. Ainda, nas pesquisas encontradas verifica-se que em sua maioria os instrumentos utilizados eram estrangeiros. Com isso, a validação de instrumento para a área de educadores se torna importante ainda mais levando em consideração as constantes mudanças na sociedade que afetam diretamente os alunos, os professores e o ensinar.



Em relação à primeira hipótese, a análise de correlação afirmou que estava correta, ou seja, que quanto menor a vulnerabilidade ao estresse maior a satisfação no trabalho. Ainda, verificou que a magnitude encontrada na correlação entre os dois instrumentos foi de 0,50, considerada moderada. Isso demonstra que há uma boa relação entre os constructos.

Para confirmar a segunda hipótese foram realizadas as análises de diferença de média e os resultados mostraram que não houve diferença entre o sexo, a idade e o tempo de serviço. Para a escolaridade a análise variância mostrou que no fator Características da ocupação, da Escala de Satisfação no Trabalho, e no fator Infraestrutura e Rotina, da EVENT, houve diferença significativa. Observou pela prova de *Tukey* que para o fator Características da ocupação não houve formação de grupo, e que para o fator Infraestrutura e Rotina se dividiu em dois grupos. Como exposto verificou que a hipótese de que as mulheres, as pessoas mais novas, com menor escolaridade e tempo de serviço são mais insatisfeitas com o trabalho não se confirma na presente amostra, haja vista que os dados não demonstram tais relações.

Por seu vez, a terceira hipótese verificou se a vulnerabilidade ao estresse é um bom preditor da satisfação no trabalho. Os achados mostraram que a vulnerabilidade ao estresse explica 23,2% a satisfação no trabalho, como encontrado na literatura, no entanto o fator Clima e Funcionamento Organizacional explicou 37,4%. Dessa maneira a terceira hipótese é aceita.

Apesar dos achados desse estudo, vale destacar que essa pesquisa não esgotou todas as possibilidades de avaliação assim como todas as teorias e também possui suas limitações, como uma amostra pequena, aproximadamente 90% do sexo feminino e restrita ao estado, instrumentos que não foram construídos especificamente para essa população.

Dessa forma, sugere-se novas pesquisas com instrumentos diferentes ou novos e específicos para essa população, uma amostra mais representativa da realidade brasileira. É importante ressaltar estudos com essa amostra para uma melhor compreensão das dificuldades e da satisfação de ser professor.

## 7. Referências

- Albiol, M. L., Serrano, M., & Salvador, A. (2010). Job Satisfaction and Cortisol Awakening Response in Teachers Scoring high and low on Burnout. *The Spanish Journal of Psychology, 13*(2), 629-636..
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for Educational and Psychological Testing*. New York: American Educational Research Association.
- Anari, N. N. (2012). "Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment". *Journal of Workplace Learning, 24*(4), 256 - 269.
- Araújo, T. M., Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva, 8*(4), 991-1003.
- Baggio, L., Lima, I. A., & Kovaleski, J. L. (2006). A satisfação do trabalhador na área industrial: o caso da indústria madeireira “PP”. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil.
- Baker, D., & Karasek, R. A. (2000). *Stress: Occupational Health Recognizing and Preventing Work-Related Disease and Injury*. 4. ed. Philadelphia:
- Bandeira, M., Ishara, S., & Zuardi, A. W. (2007). Satisfação e sobrecarga de profissionais de saúde mental: validade de construto das escalas SATIS-BR e IMPACTO-BR. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria, 56* (4), 280-286.
- Baum A., & Posluszny D. M. (1999). Health psychology: Mapping biobehavioral contributions to health and illness. *Annual Review of Psychology, 50*, 137–164.
- Beehr, T. A. (1998). Research on occupational stress: an unfinished enterprise.

*Personnel Psychology*, 51, 835-844.

Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho*. Em A. M. T. Benevides-Pereira. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador* (pp. 21-91). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Boswell, C.A. (1992). Work stress and job satisfaction for the community health nurse. *Journal of Community Health Nursing*, 9(4), 221-227.

Camargo, D. A., & Oliveira, J. I. (2004). Riscos ocupacionais: repercussões psicossociais. Em L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho*, vol. II (pp. 157-181). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., Petitta, L., & Rubinacci, A. (2003). Teachers', school staff's and parents' efficacy beliefs as determinants of attitude toward school. *European Journal of Psychology of Education*, 18, 15-31.

Carayon, P., & Zijlstras, F. (1999). Relationship Between Job Control, Work Pressure and Strain: Studies in the USA and in the Netherlands. *Work Stress*, 13, 32-48.

Cassirer, E. (1994). *Ensaio sobre o homem: introdução a uma filosofia da cultura humana*. São Paulo.

Cassis, S. V. A., Karnakis, T. Moraes, T. A., Curiati, J. A. E., Quadrante, A. C. R., & Magaldi, R. M. (2007). Correlação entre o estresse do cuidador e as características clínicas do paciente portador de demência. *Revista da Associação Médica Brasileira*, 53, 497-501.

Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). "Challenge" and "hindrance" Related stress among US managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74.

- Cheeseman, K. A., & Downey, R. A. (2012). Talking 'Bout My Generation' : The Effect of "Generation" on Correctional Employee Perceptions of Work Stress and Job Satisfaction. *The Prison Journal*, 92 (1), 24-44.
- Cockburn, D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting and reining teachers: Understanding why teachers teach*. London: Routledge Falmer.
- Codo, W. (2004). *O trabalho enlouquece? Um encontro entre a clínica e o trabalho*. Petrópolis: Vozes.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. L. ( 1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary disease and mental ill health. *Jounarnal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Cooper, C., Cooper, R., & Eaker, L. (1988). Living With Stress. Londres: Penguin Books.health. *Journal Occupational Psycholigal*, 49, 11-28.
- Cupertino, A. P. F. B., Oliveira, B. H. D., Guedes, D. V., Coelho, E. R., Milano, R. S., Rubac, J. S., & Sarkis, S. H. (2006). Estresse e suporte social na infância e adolescência relacionados com sintomas depressivos em idosos. *Psicologia Reflexão & Crítica*, 19, 371- 378.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2001). *Administração de recursos humanos*. Rio de Janeiro, LTc.
- Everly, G. S. (1989). *A clinical guide to the treatment of the human stress response*. New York: Plenum Press.
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the American teacher*. New York: Jossey-Bass.

- Fogaça, M. C., Carvalho, W. B., Nogueira P. C. K., & Martins, L. A. N. (2009). Estresse ocupacional e suas repercussões na qualidade de vida de médicos e enfermeiros intensivistas pediátricos e neonatais. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva* (Impresso), *21*, 299-305.
- Ford M. T. (2012). Job-occupation misfit as an occupational stressor. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 412–421.
- França, A. C. L., & Rodrigues, L. A. (2005). *Stress e Trabalho: Uma Abordagem Psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Friedman, I. A. (1991). High and low burnout school: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, *84* (6), 325-33.
- Friedman, M., & Rosenman, R. (1976). *O tipo A. Seu comportamento e seu coração*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Gardell, B. (1977). Autonomy and participation at work. *Human Relations*, *30*, 515-533.
- Goetzel, R. Z. (1998). The Relationship Between Modifiable Health Risks and Health Care Expenditure: an Analysis of the Multi-Employer HERO Health Risk and Control Database. *Journal of Occupation and Environmental Medicine*, *40*, .843-854.
- Goldberger, L. & Breznitz, S. (1982). *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, New York: The Free Press.
- Gomes, A. R., Cruz, J. F., & Cabanelas, S. (2009). Estresse ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com enfermeiros portugueses. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *25*(3), 307-318

- Gomes, A. R., Montenegro, N., Peixoto, A. M. B. C., & Peixoto, A. R. B. C. (2010) “Stress ocupacional no ensino: um estudo com professores dos 3º ciclo e ensino secundário”. *Psicologia & Sociedade*, 22 (3): 587-597.
- Grandjean, E. (1998). *Manual de ergonomia*, 4. ed. Porto Alegre:Artes Médicas.
- Greenglass E. R., & Burke R. J. (2003). Teacher stress. Em: Dollard M.F., WineWeld A.H., WineWeld H.R. (Eds). *Occupational stress in the service professions*. (213–236) Taylor and Francis, London.
- Guido, L. A. (2003). *Stress e coping entre enfermeiros de centro cirúrgico e recuperação anestésica*. Tese de doutorado, Escola de Enfermagem da USP, São Paulo.
- Haan, N. (1982). The Assessment of Coping, Defense and Stress. Em L. Goldberger, & S. Breznitz (Orgs.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. New York: Free Pass, p. 254-269.
- Haydock D., Mannix J., & Gidman, J. (2011). PTs' perceptions of their role satisfaction and levels of professional burnout. *Community Practitioner*, 84 (5). 19-23.
- Healy, C. M., & McKay, M. F. (2000). Nursing stress: The effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(3), 681-688.
- Herzberg, F. (1971). *The Motivation-hygiene theory*. Em *Work and the nature of man* (4th ed.) (pp. 71-91). Cleveland: World Publishing.
- Holroyd, K. A., & Lazarus, R. S. (1982). Stress, Coping, and Somatic Adaptation. Em L. Goldberger, & S. Breznitz (Orgs.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. New York: Free Pass, p. 21-35.

- ISMA – International Stress Management Association (2003). Boletim. Estocolmo – Suécia.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Londres: Sage.
- Jones, F., & Kinman, G. (2001). Approaches to studying stress. Em F. Jones, J. Bright (Orgs.). *Stress: myth, theory and research*. Londres: Prentice Hall, p. 17-45.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407
- Karasek, R. A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kerr R., McHugh M., & McCrory M. (2009). HSE management standards and stress-related work outcomes. *Occupational Medicine*, 59(8), 574-9.
- Kivimäki, M., Leino-Arjas P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J. & Kirjonen, J. (2002). ‘Work stress and risk of coronary mortality: Prospective cohort study of industrial employees’, *British Medical Journal*, 325, 857-863.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers’ collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *Journal of Experimental Education*, 78, 464-486.



- Klijn, T. M. P. (1998). *Satisfação no trabalho de mulheres acadêmicas da Universidade de Concepción, Chile*. Tese de doutorado, Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto e Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo.
- Kohn, M., & Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychology functioning. An assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review*, 38, 97-118.
- Kyriacou, C. (1998). Teacher stress: Past and Present. Em J. Dunham & V. Varma (Eds.). *Stress in teachers: Past, present and future* (1-13). London: Whurr.
- Lazarus, R. S. (1974). *Personalidade e adaptação*. Álvaro Cabral (trad). Rio de Janeiro.
- Leontiev, A. (1978). *O desenvolvimento do psiquismo*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Levi, L. (2005). Sociedade, stress e doença – investimentos para a saúde e desenvolvimento: causas, mecanismos, conseqüências, prevenção e promoção. *V Congresso de Stress da ISMA – BR (International Stress Management Association) e VII Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho*. Porto Alegre.
- Levi, L., & Lunde-Jensen. (1996). Socio-Economic Cost of Work Stress in Two EU Member States. A Model for Assessing the Costs of Stressors at National Level. Dublin. European Foundation.
- Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2001). Social Construction of work stress: Australian newsprint media portrayal of stress at work. *Work & Stress*, 15(2), 179-190.
- Licht, R. H. (1990). *Satisfação, responsabilidade e sentido no trabalho: um estudo preliminar de associação*, Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Lima, A. A., Fiszman, A., Portella, C. M., Almeida, Y. A., Salomão, F. P., Geoffroy, R. M. G., & Figueira, I. (2007). Negligência das classificações diagnósticas atuais com os

- fenômenos dissociativos do transtorno de estresse pós-traumático. *Revista Psiquiatria Clínica*, 34, 139-143.
- Lima, F. B. (2004). *Stress, qualidade de vida, prazer e sofrimento no trabalho de call Center*. Dissertação de Mestrado, PUC, Campinas.
- Lipp, M. E. N. (1986). *Como Enfrentar o Stress*. São Paulo: Ícone. Campinas: Unicamp.
- Lipp, M. E. N. (1997). *Pesquisas sobre stress no Brasil*. Campinas, Papirus.
- Lipp, M. E. N. (2000). *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos*. Campinas: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548.
- Liu X. S., & Ramsey J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24, 1173-1184.
- Locke E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally; p. 1297-349.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4 (4), 309-336.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. Em M. Gruneberg & T. Wall (Orgs), *Social psychology and organizational behavior* (pp. 93-117). New York: John Wiley & Sons.

- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003) Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6(1): 73-84.
- Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. R. D. O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38 (1), 55-61.
- Martins, M. C. F., & Santos, G. E. (2006). Adaptação e Validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, 11(2), 195-205.
- Maslow, A. H. (1970). A theory of human motivation. Em *Motivation and personality* (2nd ed.) (pp. 35- 58). New York: Harper & Row.
- McGregor, D. (s. d.). *Os aspectos humanos da empresa* (2ª ed.). Lisboa: Livraria Clássica.
- Mello, A. F., Juruena, M. F., Pariente, C. M. Tyrka, A. R., Price, L. H. Carpenter, L. L., & Porto, J. A. (2007). Depressão e estresse: existe um endofenótipo?. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 29 (1), 13-18.
- Mendes, A. M., & Cruz, R. M. (2004). Trabalho e saúde no contexto organizacional: vicissitudes teóricas. Em A. Tamayo (Org.). *Cultura e saúde nas organizações* (38-55). Porto Alegre: Artmed.
- Miguel, F. K., & Noronha, A. P. P. (2007). Estudo dos parâmetros psicométricos da escala de vulnerabilidade ao estresse no trabalho. *Avaluar*, 7, 1-18.
- Morgan, G. (1996). *Imagens da organização*. São Paulo.
- Murta, G. S., & Tróccoli, T. B. (2004). Avaliação de Intervenção em Estresse Ocupacional. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 1(2), 39-47.

- Noronha, A. P. P., & Cecilio-Fernandes, D. (2007). Estresse laboral e raciocínio inferencial: um estudo correlacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27, 596-607.
- Orpen, C. (1974). A cognitive consistency approach to job satisfaction. *Psychological Reports*, 36, 239-245.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família – trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 173-180.
- Pearlin, L. I. (1982). The Social Contexts of Stress. Em L. Goldberger & S. Breznitz (Org.), *Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects*. London: Collier Macmillan Publishers, p. 1-6.
- Peiró, J. M. (1990). *Organizaciones: Nuevas Perspectivas Psicossociológicas*. Barcelona, P. P. U.
- Pelisoli, C., Moreira, A. K., & Kristensen, C. H. (2007). Avaliação da satisfação e do impacto da sobrecarga de trabalho em profissionais de saúde mental. *Mental*, 5(9), 63-78.
- Pelletier, K. R. (1984). *Healthy People in Unhealthy Places: Stress and Fitness at Work*. New York: Pelacorte.
- Planeta, C. S., Cruz, F. C., Marin, M. T., Aizenstein, M. L., & DeLucia, R. (2007). Ontogênese, estresse e dependência de substâncias psicoativas. *Revista Brasileira de Ciências Farmacêuticas*, 43, 335-346
- Platsidou, M. (2010) Trait Emotional Intelligence of Greek Special Education Teachers in Relation to Burnout and Job Satisfaction. *School Psychology International*, 31, 60-76.

- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. In C. S. Hutz (Org.), *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica* (pp. 243-265). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pulcherio, G., Verneti, C., Strey, M. N., & Faller, S. (2008). Transtorno de estresse pós-traumático em dependente do álcool. *Revista Psiquiatria Clínica*, 35, 154-158.
- Quick, J. D. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*: Washington, DC: American Psychological Association.
- Ramirez, A. J., Graham, J., Richards, M.A., Cull, A., & Gregory, W.M. (1996). Mental health of hospital consultants: The effects of stress and satisfaction at work. *The Lancet*, 347, 724-728.
- Rebouças, D., Legay, L., F., & Abelha, L. (2007). Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Revista de Saúde Pública*, 41(2), 244-50.
- Rosa, C., & Carlotto, M. S. (2005). Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais de uma instituição hospitalar. *Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar*, 8(2), 1-15.
- Ruviaro, M., & Bardagi, M. P. (2010). Síndrome de burnout e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS. *Barbarói (UNISC. Impresso)*, 33, 194-216.
- Santos, A. F. O., & Cardoso, C. L. (2010). Profissionais de saúde mental: manifestação de stress e burnout. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27 (1), 67-74.
- Sanzovo, C. É., & Coelho, M. E. C. (2007). Estressores e estratégias de coping em uma amostra de psicólogos clínicos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24, 227-238

- Selye, H. (1952). *The Story of the Adaptation Syndrome*. Montreal: Acta.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York-NY: MacGraw-Hill.
- Selye, H. (1982). History and Present Status of the Stress Concept. Em L. Goldberger & S. Breznitz (Org.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. New York: Free Press, p. 7-17.
- Selye, H. (1984). *History and Present Status of the Stress Concept*, In: London The Fress Press.
- Siegrist, J. (1998). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2):27-43.
- Silva Junior, D. I., & Ferreira, M. C. (2007). Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto *off-shore oil* (EACOS). *Avaliação Psicológica*, 6, 139-146.
- Silva Júnior, N. A. (2001). Satisfação no trabalho: Um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. *Psico-USF*, 6(1), 47-57.
- Simonetti, A. (2004). *Manual de psicologia hospitalar: o mapa da doença*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Sisto, F. F. (2010). *Relatório técnico*. Universidade São Francisco.
- Sisto, F. F., & Cecilio-Fernandes, D. (2011). Escala de Satisfação no Trabalho, em construção.
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Noronha, A. P. P., & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT*. São Paulo: Vetor.

- Sisto, F. F., Castro, N. R., Roses, C., Targa, J., Godoy, S., Freitas, F. A., Hatamoto, C. T., & Lima, T. H. (2008). Estudo exploratório para a construção de uma Escala de Satisfação no Trabalho. Em L. Almeida e cols. (Org.). *Avaliação Psicológica Formas e Contextos*. Braga-PT: Psiquilíbrios, XIII.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education, 26*, 1059-1069
- Souza, F. G., Baptista, M. N., & Xidieh, G. F. (2001). *Burnout*: Definição e características. *Infanto, 9*(3), 100-102.
- Suehiro, A. C. B., Santos, A. A. A., Hatamoto, C. T., & Cardoso, M. M. (2008). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa de saúde da família. *Boletim de Psicologia, 129*, 205-218.
- Sunal, A. B., Sunal, O., & Yasin F. (2011). A Comparison of Workers Employed in Hazardous Jobs in Terms of Job Satisfaction, Perceived Job Risk and Stress: Turkish Jean Sandblasting Workers, Dock Workers, Factory Workers and Miners. *Social Indicators Research, 102*(2), 265-273
- Tamayo, A. (1998). Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração, 33*, 56-63.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Wadsworth E. J. K., Chaplin, K. S. & Smith A. P. (2010). The work environment, stress and well-being. *Occupational Medicine, 60*, 635-639
- Ximenes, L. F., Oliveira, R. V. C., & Assis, S. G. (2009). Violência e transtorno de estresse pós-traumático na infância. *Ciência e Saúde Coletiva, 14*, 417-433.

- Zalewska, A. M. (1999). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5(3), 395-416.
- Zegans, L. (1982). Stress and the development of somatic disorders. Em L. Goldberger & S. Breznitz (Orgs.), *Handbook of stress: theoretical and clinical aspects* (pp. 134-152). New York: Free Press.
- Zille, L. P. (2005). *Novas perspectivas para a abordagem do estresse ocupacional em gerentes: estudo em organizações brasileiras de setores diversos*. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.





