

ESTUDO SOBRE A RELAÇÃO ENTRE O NÍVEL DE ESTRESSE NO TRABALHO E O COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA EM BANCÁRIOS DA BAHIA

Bianca Saionara Lima Pessôa¹; Paulo Wenderson Teixeira Moraes²

1. Bolsista PIBIC/FAPESB, Graduanda em Psicologia, Universidade Estadual de Feira de Santana, e-mail: biaslp@hotmail.com
2. Orientador, Departamento de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Estadual de Feira de Santana, e-mail: pwmoraes@yahoo.com

PALAVRAS-CHAVE: Estresse; Comprometimento com a carreira; fatores psicossociais.

INTRODUÇÃO

O trabalho constitui-se como um fator importante na formação das sociedades, pois através dele o homem constrói o seu ambiente e a si mesmo (Oliveira, Santos e Cruz, 2007). Apesar dos aspectos positivos relacionados às atividades laborais, o excesso de estresse é um dos fenômenos que vem sendo frequentemente relacionado ao fator trabalho. Cada um, entretanto, pode reagir de forma singular ao estresse. Estudiosos das estratégias de enfrentamento (*coping*) sustentam que a resposta a um mesmo evento estressor pode variar de pessoa para pessoa (Regehr, Hemsworth & Hill, 2001 *apud* Servino, Rabelo e Campos, 2013). Dentre esses recursos, há o comprometimento com a carreira que está relacionado com a motivação e a produtividade do trabalhador (Blau, 1989, 2001 *apud* Lee, Carswell, & Allen, 2000). O compromisso adequado surge num contexto de reciprocidade e difere do contexto no qual o comprometimento excessivo com o trabalho aumenta o estresse e pode impactar agravando muitos sintomas, como por exemplo, os sintomas de LER/DORT (Siegrist, 2001).

Todavia, de acordo com Moraes (2014), ainda é pouco explorada a relação entre comprometimento com a carreira e a saúde do trabalhador. Possivelmente existe uma relação de mão dupla, onde tanto um trabalhador comprometido com sua carreira desenvolve uma capacidade maior de lidar com o estresse e manter-se saudável, como o caminho inverso. Para o autor, existe uma relação entre o comprometimento com a carreira e o estresse. Visando investigar, através dos instrumentos de pesquisa disponíveis pela tese de doutorado de Moraes (2014), procurei por meio deste plano de trabalho, estudar a relação entre o nível de estresse no trabalho e o comprometimento com a carreira em bancários do Estado da Bahia e analisar os diferentes modelos de estresse no trabalho e a relação com o compromisso na carreira, de forma a possibilitar uma nova forma de abordagem dos problemas relacionados ao estresse no trabalho, fundamentando e legitimando a necessidade de acompanhamento e planejamento da carreira dos trabalhadores, constituindo mais uma dimensão de cuidado ao trabalhador.

MATERIAL E MÉTODOS

Houve análise da coleta de dados já existentes, por meio da tese de Doutorado do Dr. Paulo Moraes. Os dados de estresse e comprometimento com a carreira foram analisados por meio do programa estatístico (SPSS- *Statistical Package for Social Science*, versão 17.0). Em seguida, as informações foram sistematizadas em tabelas e gráficos com auxílio do Programa *Excel da Microsoft Corporation*. Foram utilizadas também as escalas do modelo DER (Desequilíbrio-Esforço-Recompensa) (Siegrist, 2001) e as escalas do modelo Demanda

Controle (Karasek, 1998) para investigar, através da correlação, os fatores psicossociais associados ao estresse. Para analisar o estresse psíquico, foram utilizados 16 itens da escala do Questionário de Saúde Geral (QSG) (Pasquali et AL, 1998). Para mensurar o comprometimento com a carreira foi utilizada a versão traduzida e aplicada no contexto brasileiro por Magalhães (2005) do instrumento elaborado por Carson e Bedeian (1994), que utiliza uma escala de 1 a 5 com os fatores: identidade, planejamento e resiliência.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

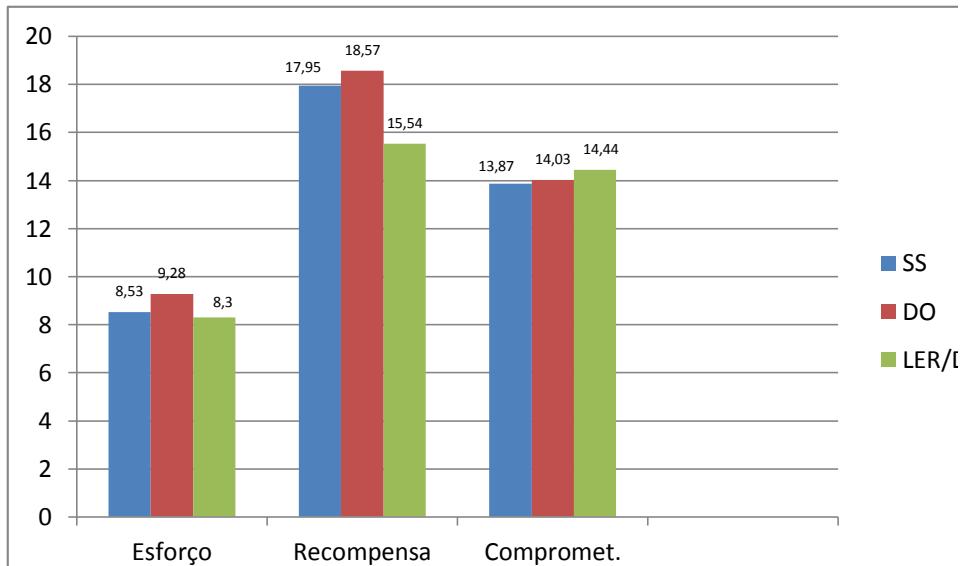


Gráfico 01: Médias de Esforço, Recompensa e Comprometimento Excessivo em Bancários da Bahia da amostra de 2013 (n=220)

Legenda:

SS: Sem Sintomas

DO: Dores Osteomusculares

LER/DORT; Lesão por Esforço Repetitivo/ Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho

Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,05^{**}$

Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,01$

*** Diferença entre médias estatisticamente significativa, $p < 0,001$

No gráfico 01, o qual apresenta as médias de esforço, recompensa e comprometimento excessivo, em uma amostra de bancários da Bahia (2013), há um dado interessante, onde as pessoas que relataram apenas dores osteomusculares apresentam média maior (9,28) de relato de esforço do que as pessoas que relataram diagnóstico de LER/DORT (8,30), sendo que as pessoas que não relataram nenhum sintoma também apresentam média de relato de esforço maior (8,53) do que as pessoas que relataram diagnóstico de LER/DORT ($p < 0,001$).

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Comprometimento c/ carreira	1							
2. Estresse Psíquico	-,406**	1						
3. Baixa Autoeficácia	-,458**	,698**	1					
4. Grau de controle ¹	,537**	-,381**	-,494**	1				

5. Demanda Psicológica ¹	-,081	,247**	,051	-,001	1			
6. Esforço ²	-,129	,212*	,057	,111	,610**	1		
7. Recompensa ²	,596**	-,434**	-,507**	,522**	-,138**	-,136*	1	
8. Comprometimento Excessivo ²	-,182**	,491**	,368**	-,071	,399**	,454**	-,310**	1
9. DER ²	-,477**	,419**	,365**	-,293**	,448**	,642**	-,775**	,455**

Tabela 01 – Correlações entre Comprometimento com a Carreira, modelo Demanda-Controle e modelo DER, numa amostra de bancários, Bahia, 2013 (n=220)

Legenda:

DER: Desequilíbrio Esforço- Recompensa

* p < 0,01

** p < 0,001

¹Modelo Demanda-Controle-Suporte Social de Karasek (1998)

² Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa de Siegrist (2009)

A subescala de grau de controle e a de recompensa apresentaram uma correlação de 0,522 (p<0,001). Já a subescala de demanda psicológica apresentou uma forte correlação com esforço de 0,610 (p<0,001). A subescala de esforço apresentou uma forte correlação de 0,642 (p<0,001) com o modelo DER (Desequilíbrio Esforço- Recompensa) e a subescala de recompensa apresentou também uma forte correlação negativa com o modelo DER de -0,775 (p<0,001), essas correlações são esperadas, pois o esforço faz parte do cálculo do modelo DER. Comprometimento com a carreira e comprometimento excessivo apresentaram uma forte correlação negativa de -0,182 (p<0,001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo mostrou que, em 2013, os bancários que participaram da pesquisa apresentaram um grau de estresse significativo. Os bancários que apresentaram a maior média de relato de estresse, também apresentaram as maiores médias de relato de percepção de baixa eficácia no trabalho.

Nos resultados do gráfico 01, pode-se notar que, os bancários que tinham o diagnóstico de Ler/Dort apresentaram relato de percepção de menor esforço, pode-se inferir que, dada a situação do diagnóstico e a redistribuição de cargos devido a este fator, o bancário que é diagnosticado com alguma lesão, muitas vezes, é remanejado de cargo e ele tem uma percepção de menor esforço no trabalho comparado aos bancários que não apresentaram sintomas e aos bancários que apresentaram apenas dores osteomusculares. Nota-se também na tabela 01 que, existe uma correlação negativa entre estresse e comprometimento com a carreira e a forte correlação positiva entre estresse e comprometimento excessivo e isso, evidencia mais uma vez como estar comprometido com a carreira é algo saudável e estar comprometido excessivamente com a carreira não é saudável para o trabalhador.

Quando o indivíduo começa a comprometer-se de forma excessiva com a empresa, por conta de vários fatores, como uma postura defensiva por insegurança no trabalho, por exemplo, por consequência ele tende a ficar mais estressado e vice-versa. Portanto, é necessário investir na saúde do trabalhador e a atenção integral à saúde dos trabalhadores abrange as ações de promoção e proteção da saúde, de vigilância e de assistência incluindo a

reabilitação (DSAST, 2010). A procura por esta qualidade, não pode ser considerada apenas como um custo para as empresas, uma vez que os custos com afastamentos e ações trabalhistas são maiores do que uma medida preventiva. Cada empresa deve começar a fazer a sua parte para a mudança cultural das práticas de saúde e de minimização de riscos no ambiente de trabalho, pois é através das práticas de prevenção de riscos ocupacionais, que os ganhos secundários aparecerão. Portanto, humanizar o ambiente de trabalho e acompanhar a carreira do trabalhador, favorecerá um clima mais saudável no mesmo, diminuindo os fatores de risco associados ao ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

- OLIVEIRA, Hilderline Câmara de. , SANTOS, Joseneide Sousa Pessoa dos. , CRUZ, Eduardo Franco Correia. **O Mundo do Trabalho: Concepções e Historicidade**. Universidade Federal Do Maranhão, Programa De Pós-graduação Em Políticas Públicas. III Jornada Internacional De Políticas Públicas. Questão social e desenvolvimento no século XXI, São Luís, Maranhão, 2007.
- SIEGRIST, J. (2001). **A Theory of Occupational Stress**. In J. Dunham (Ed.), *Stress in the Workplace: Past, Present and Future* (pp. 52-66). London: Whurr Publishers.
- MORAES, P. W. T. **O efeito dos fatores psicossociais e dos vínculos com a carreira nos sintomas de LER/DORT entre bancários da Bahia**. 2014. 209 (Doutorado). Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- SERVINO, Sandro, RABELO, Elaine, CAMPOS, Neiva e Rodrigo Pires De. , **Estresse Ocupacional e Estratégias de Enfrentamento entre profissionais de tecnologia da informação**. Universidade Católica de Brasília e Universidade de Brasília, Brasília, Brasil, *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2013.
- LEE, G. K.; CARSWELL, J. J.; ALLEN, N. J. **A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables**. *J Appl Psychol*, v. 85, n. 5, p. 799-811, Oct., 2000.
- PASQUALI, L., GOUVEIA, V. V., ANDRIOLA, W. B., MIRANDA, F. J., & RAMOS, A. L. M. (1996). **Questionário de saúde geral de Goldberg: Manual técnico QSG (adaptação brasileira)**. São Paulo: Casa do Psicólogo. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- CARSON, K. D., & BEDEIAN, A. G. (1994). **Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties**. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237-262.
- KARASEK, R. A., BRISSON, C., KAWAKAMI, N., HOUTMAN, I., BONGERS, P., & AMICK, B. (1998) **The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics**. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- MAGALHAES, M. d. O. (2005). **Personalidades vocacionais e desenvolvimento na vida adulta: generatividade e carreira profissional**. (Tese), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.