
Prioridades Axiológicas, Atividade Física e Estresse Ocupacional

Alvaro Tamayo

RESUMO

O impacto das prioridades axiológicas, do gênero e da atividade física regular sobre o estresse no trabalho foi estudado com uma amostra de 192 empregados, sendo que 86 praticavam regularmente algum tipo de atividade física e 106 não praticavam. Com base no escore alto ou baixo nos tipos motivacionais de valores, os sujeitos foram divididos em subgrupos. Análises de variância 2X2X2 revelaram que a atividade física regular ($p < 0,001$) e o gênero ($p < 0,02$) tiveram impacto sobre o estresse ocupacional, sendo os escores superiores para o grupo de sujeitos sedentários e para as mulheres. Os empregados com alto escore em realização ($p < 0,05$) e hedonismo ($p < 0,02$) apresentaram escores superiores em estresse ocupacional.

Palavras-chaves: valores; estresse; atividade física; gênero.

ABSTRACT

The impact of value priorities, gender and physical exercises on work stress was studied with a sample of 192 employees, 86 practicing regular physical exercises and 106 not practicing. Subjects were divided according to their high or low score on each of the value types. Analysis of variance 2X2X2 revealed that regular physical exercises ($p < .001$) and gender ($p < .02$) had an impact on work stress, the higher scores being for the sedentary group and for women. Subjects with a high score on achievement ($p < .05$) and hedonism ($p < .02$) presented higher scores on work stress.

Key words: values; stress; physical activity; gender.

INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo do estresse no trabalho é crescente na literatura científica, particularmente nos últimos anos. Centenas de estudos têm sido publicados nesta área nas duas últimas décadas. Os pesquisadores salientam o aumento crescente do estresse no trabalho, que tem adquirido proporções de epidemia, com conseqüências nefastas para a saúde de gerentes e empregados e para o seu desempenho (Tilson, 1997; Cavanaugh et al., 2000). Esta situação, um tanto alarmante, certamente é objeto de preocupação e reflexão, principalmente por parte de gestores e gerentes, em empresas e organizações e tem provocado numerosas tentativas sistemáticas de gerenciamento do estresse no trabalho e das suas conseqüências sobre a saúde. Esses esforços, contudo, são ainda insatisfatórios e apresentam duas deficiências estruturais básicas: primeiro, eles visam mais à diminuição dos efeitos do estresse do que à redução da presença de fatores estressantes no trabalho e, segundo, talvez como conseqüência do primeiro, as intervenções promovidas por esses programas têm visado ao indivíduo em vez da organização (Kahn e Byosiére, 1992). A investigação científica continua estudando a natureza e os mecanismos do estresse ocupacional, bem como as variáveis que o influenciam e as conseqüências que ele tem sobre a saúde e o desempenho do empregado. Os resultados obtidos nas pesquisas científicas continuam sendo utilizados para definir e/ou aprimorar programas e estratégias de prevenção ou redução do estresse no trabalho.

Spector, Chen e O'Connel (2000, p. 211) afirmam que “uma das questões mais fundamentais para a psicologia industrial/organizacional é o quanto fatores e condições de trabalho afetam a saúde e o bem-estar do empregado”. Numerosos fatores, tais como a natureza da tarefa e do papel ocupacional, o relacionamento com colegas e chefia, variáveis da própria organização e características pessoais do empregado têm sido identificados como fontes de estresse no trabalho ou como mediadores dele. Nesta pesquisa estudaram-se três variáveis de tipo individual: a importância dada pelo empregado aos diversos tipos de valores pessoais, enquanto princípios ou metas que orientam a sua vida, a prática regular de algum tipo de exercício físico e o gênero. A primeira variável parece não ter sido estudada até o presente, já que os autores desta pesquisa não acharam nenhuma referência na literatura nacional e internacional. Em relação ao exercício físico, a importância dada a esta variável é recente e crescente na literatura e na prática organizacional, já que, em muitas empresas, ele tem sido integrado na rotina cotidiana de trabalho como forma de combater o estresse e aumentar a produtivida-

de. As pesquisas nesta área ainda são insuficientes, particularmente em relação ao impacto do exercício físico praticado fora da empresa, fora das horas de trabalho.

A presente investigação procurou a interação constante da teoria com a pesquisa empírica. Neste sentido, foi realizado um levantamento cuidadoso das abordagens teóricas sobre o estresse ocupacional e sobre os seus antecedentes. Os resultados deste levantamento foram confrontados com resultados empíricos observados por outros pesquisadores e com os resultados desta pesquisa, que foram obtidos por medidas padronizadas realizadas numa organização pública⁽¹⁾.

Existem diversas abordagens teóricas do estresse ocupacional. O denominador comum de todas elas parece ser o desajustamento no trabalho e/ou as estratégias de *coping* utilizadas. O estresse ocupacional é o resultado da interação das características do empregado com o ambiente de trabalho, sendo que as exigências do trabalho excedem as habilidades do empregado para enfrentá-las. Apesar de alguns autores salientarem a importância dos fatores organizacionais na gênese do estresse (Laschinger e Havens, 1997), não existe certeza sobre a contribuição relativa das características pessoais e do ambiente de trabalho. Entre as teorias do estresse mais populares podem-se mencionar a teoria do ajustamento pessoa-ambiente (Edwards e Cooper, 1990), o modelo de estresse de McGrath (1976) e a teoria cibernética de Edwards (1992). Os elementos ou postulados básicos comuns a estes modelos são os seguintes: (1) o desajuste existente entre o ambiente de trabalho e as características da pessoa são a fonte principal do estresse; (2) as incongruências ambiente-pessoa são essencialmente de natureza subjetiva; (3) a gênese das reações de estresse envolve a interação do ambiente de trabalho com o indivíduo e fatores externos ao trabalho; e (4) as discrepâncias ambiente-pessoa e a conseqüente deterioração do bem-estar pessoal provocam no indivíduo uma reação de afrontamento, visando a reduzir as divergências e a recuperar o bem-estar. Desta forma, o estresse ocupacional pode ser descrito como a discrepância negativa entre o percebido no trabalho e o esperado pela pessoa. A intensidade do estresse depende da importância dada pelo indivíduo às discrepâncias existentes. A discrepância entre desejos e percepções produz impacto negativo sobre o bem-estar físico e psicológico do empregado (Peiró, 1993). A maioria dos modelos de estresse ocupacional consideram que existe relação causal entre o ambiente de trabalho (estressores no trabalho) e a saúde e bem-estar do empregado. Jex e Beehr (1991) classificam as reações ao estresse ocupacional em três categorias: reações somáticas (por exemplo, dores de cabeça, úlceras); comportamentais (procura compulsiva de álcool ou drogas); e psicológicas (insatisfação no trabalho, ansiedade). Alguns autores têm considerado que estas reações bem como os próprios stressores no trabalho podem ser determinados, em parte, por outros fatores, particularmente variáveis afetivas, tais

como a disposição e a afetividade negativa (Brief et al., 1988; Zapf, Dormann e Frese, 1996). Resultados de pesquisa recente, porém, têm mostrado que a relação entre os estressores no trabalho e as suas conseqüências sobre a saúde e o bem-estar do empregado é muito pouco influenciada por fatores disposicionais até o ponto que o controle destes fatores pode ser negligenciado nas pesquisas (Spector et al., 2000; Spector, Chen e O'Connell, 2000).

As pesquisas empíricas sobre o estresse ocupacional têm compreendido desde os antecedentes organizacionais do estresse até as suas conseqüências e os programas preventivos realizados nas empresas, passando pelas reações fisiológicas e psicológicas. Kahn e Byosiere (1992) apresentam um modelo das pesquisas empíricas realizadas. A maioria das pesquisas concluem a existência de seqüências causais, verificadas ou postuladas, que se iniciam com um determinado fator estressante. De acordo com o modelo destes autores, os antecedentes do estresse podem ser assim classificados: (1) **organizacionais**, por exemplo, tamanho da organização (Katz e Kahn, 1978), características do papel (Bartunek e Reynolds, 1983; Iwata e Suzuki, 1997) e da tarefa (Alfredsson e Theorell, 1983) e o próprio deslocamento cotidiano da residência até à organização (Koslowsky, 1997); (2) **estressores na vida organizacional**, isto é, estímulos gerados na vida organizacional que provocam conseqüências negativas, de natureza física (barulho, iluminação) ou psicossocial (ambigüidade do papel, conflito entre papéis, conflito interpessoal no trabalho e sobrecarga de trabalho) nas pessoas a eles expostas (Frone, 1990; Spector e Jex, 1998); e (3) **características da pessoa**, que Kahn e Byosiere (1992) consideram como mediadores do estresse. Os dados empíricos relativos ao efeito moderador das diferenças individuais sobre a tolerância ao estresse são recentes, apesar de que, do ponto de vista teórico, a relação entre estas variáveis constitui um componente antigo na explicação do comportamento humano.

As características psicológicas mais estudadas têm sido a auto-estima, o padrão de comportamento tipo A e o *locus* de controle. A idéia fundamental em relação a auto-estima é que ela desempenha uma função importante na proteção do *self*. A auto-estima elevada confirma a percepção que o indivíduo tem de si mesmo, protegendo-o contra informações que ameaçam o seu autoconceito. As pessoas com auto-estima elevada processam somente aquelas informações que são consistentes com a percepção que têm de si mesmas, ao passo que pessoas com auto-estima baixa processam e aceitam tanto as informações consistentes com a sua própria imagem como as inconsistentes (Campbell e Fairey, 1985; Brown, 1990; Brown e Smart, 1991). A auto-estima elevada constitui, portanto, um filtro protetor que seleciona as informações. Este efeito tem-se observado também no nível das situações estressantes no trabalho. As pesquisas têm mostrado que a auto-estima elevada está associada com baixos níveis de estresse ocupacional (Mossholder, Bedeian e Armenakis, 1982; Petrie e Rotheram, 1982).

Um dos moderadores mais exaustivamente estudado tem sido o padrão de comportamento tipo A. Os resultados, porém, não são convergentes. Vários estudos, a maioria, têm mostrado que os indivíduos tipo A (competitivos, impacientes, agressivos), quando trabalhando em condições iguais com indivíduos tipo B, são mais vulneráveis à tensão (Hurrell, 1985; Ganster, 1987; Jamal, 1990). Algumas pesquisas não têm encontrado efeito principal do tipo A sobre o estresse (Keenan e McBain, 1979; Kirmeyer e Diamond, 1985).

O *locus* de controle, da mesma forma que a auto-estima, tem sido objeto de numerosas pesquisas e o seu impacto tem sido observado sobre as mais diversas variáveis. Em relação ao estresse, a hipótese geral é que as pessoas com *locus* de controle dominado pela internalidade responderão de forma diferente aos estressores do que aquelas com escores altos em externalidade. Os resultados das pesquisas empíricas não são totalmente convergentes, mas a tendência geral é de confirmação desta hipótese (Krause e Stryker, 1984; Kahn e Byosiere, 1992).

As variáveis estudadas nesta pesquisa referem-se ao gênero, atividade física e prioridades axiológicas. O efeito de gênero tem sido observado em várias pesquisas, sendo que, em geral, o nível e a frequência de estresse são superiores para as mulheres do que para os homens (Spielberger e Reheiser, 1994; Xie e Johns, 1995). Por exemplo, Brown et al. (1986) e Thoreson et al. (1990) encontraram que as professoras universitárias apresentaram mais estresse do que os professores, mais ansiedade, isolamento e doenças físicas recorrentes. As mulheres reportam também mais sintomas ao estresse do que os homens, tais como exaustão mental e reações físicas e emotivas (Geller e Hobfoll, 1994; Murphy et al., 1994; Wolfgang, 1995).

Entre os hábitos que as pessoas desenvolvem ao longo da sua vida, a prática regular de exercício físico tem-se revelado como variável importante para a saúde em geral. Há evidências de que a atividade física regular aumenta a tolerância ao estresse ocupacional (Taylor, 1986). Vários autores têm salientado uma variedade de exercícios rápidos planejados para ajudar os executivos e outros trabalhadores a controlar e diminuir os níveis de estresse laboral (Freeberg, 1984). Os programas para aumentar a qualidade de vida no trabalho também têm-se desenvolvido muito nos últimos anos, particularmente nas grandes empresas. Estes programas geralmente visam a ajudar os empregados no aumento da produtividade por meio de melhorias de saúde no trabalho; a maioria deles incluem algum tipo de atividade física. Barrios-Choplin, McCraty e Cryer (1997) estudaram, com um grupo de empregados da Motorola, o impacto da administração interna da qualidade (*Inner Quality Management*) sobre diversas variáveis. Os resultados mostraram que o programa teve impacto positivo sobre a redução do estresse ocupacional. Segundo Van Doormen e De Geus (1993), numerosos estudos

têm revelado que os sujeitos de bom condicionamento físico são menos vulneráveis ao estresse laboral. Simplicio (1995) estudou, em uma amostra de 1.139 sujeitos, o impacto da atividade física moderada e observou que, no grupo experimental, o nível de estresse foi inferior quando comparado com o grupo controle, particularmente nos sujeitos de 18 a 25 anos e nos homens de 46 a 60 anos. Revisões da literatura têm concluído que, entre os vários métodos atuais para lidar com o estresse, a atividade física e o condicionamento físico reduzem tanto o estresse fisiológico como o psicológico e social (Crews e Landers, 1987). O impacto da frequência e da quantidade de atividade física foi estudado por Aldana et al. (1996) uma amostra de 32.229 empregados com idade média de 35,3 anos. Os sujeitos indicaram a frequência com que realizavam atividade física por semana e a duração das sessões. A partir destes dados os autores determinaram o total de energia gasta por pessoa na execução de exercícios físicos. Os autores observaram uma relação inversa entre a atividade física e o estresse. Os autores concluem que, entre trabalhadores adultos, a atividade física tem forte impacto sobre o estresse.

O impacto das prioridades axiológicas ainda não foi estudado. Esta situação pode ser consequência do fato de que, no passado, o estudo dos valores baseava-se numa abordagem em que o impacto deles não era investigado de forma global ou estrutural, mas considerando um ou dois valores de cada vez. Desta forma, os valores não apresentavam uma dimensão estrutural a partir da qual pudesse ser estudada a influência do conjunto das prioridades axiológicas sobre o estresse. A abordagem estrutural dos valores foi desenvolvida na década de 90 por Schwartz e Bilsky (1987, 1990) e ela é orientada não pela prioridade dada pela pessoa a um único valor, mas pela prioridade dada a conjuntos de valores que apresentam entre si relações de oposição e de conflito. Neste contexto teórico os valores representam as tendências motivacionais da pessoa e expressam aquilo que ela considera bom para si e para sociedade. Nesta abordagem teórica parece lógico que as prioridades axiológicas, que representam princípios e metas que orientam a forma de agir e de pensar do indivíduo, sejam determinantes da forma do seu comprometimento no trabalho e da forma como ele lida com as tensões cotidianas encontradas na organização.

O sistema de valores de uma pessoa é “nada mais do que uma disposição hierárquica de valores, uma classificação ordenada de valores ao longo de um contínuo de importância” (Rokeach, 1969, p. 551). A organização hierárquica de valores pressupõe que o indivíduo não se relaciona com o mundo físico e social como observador que assiste a um espetáculo, mas como ator que participa, que toma partido, que se envolve nele. Os valores implicam necessariamente uma preferência e distinção entre o que é importante para o indivíduo e o que é secundário, entre o que tem valor e o que não tem. Assim, as prioridades axiológicas da

pessoa definem a sua visão do mundo, do trabalho, do relacionamento com os colegas e determinam o leque de interesses na vida e no trabalho.

Segundo Schwartz (1992) os valores expressam as metas motivacionais do indivíduo. “O conteúdo fundamental que diferencia os valores entre si é o tipo de meta motivacional que expressam” (Schwartz, 1996). Assim, o estudo das prioridades axiológicas refere-se ao estudo de tipos motivacionais de valores – TMV (Schwartz, 1992; Tamayo e Schwartz, 1993; Tamayo, 1994). Esses tipos motivacionais de valores foram deduzidos a partir das exigências básicas do ser humano, a saber: (1) necessidades biológicas do organismo; (2) necessidades sociais relativas à regulação das interações interpessoais; e (3) necessidades sócio-institucionais referentes à sobrevivência e bem-estar dos grupos.

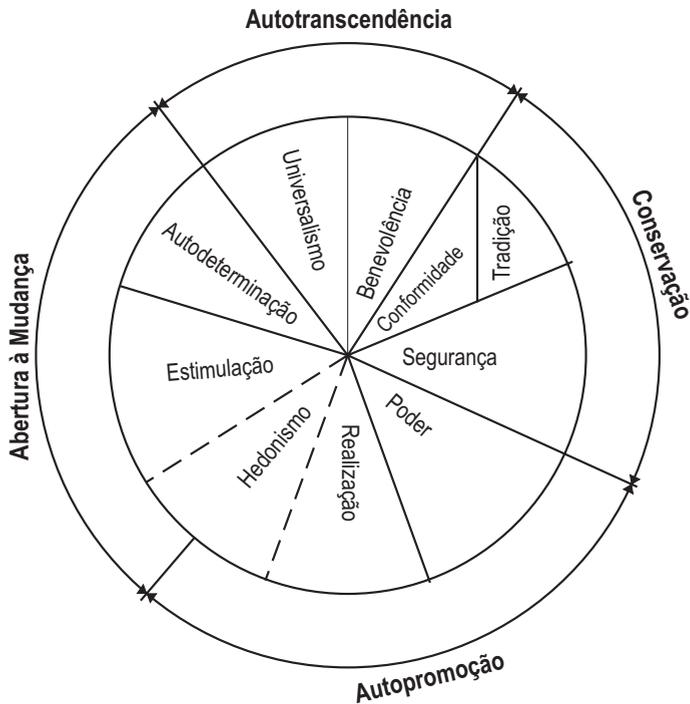
A partir dessas três necessidades básicas, dez tipos motivacionais de valores têm sido empiricamente identificados em diversas culturas. Cada um deles expressa uma tendência motivacional própria e é, em consequência, constituído por valores que têm metas e interesses comuns ou altamente similares (Schwartz, 1992). Os TMV são apresentados e definidos no Quadro 1. A relação entre os tipos motivacionais é dinâmica. Ela foi verificada por meio do método da análise do espaço menor (*Smallest Space Analysis*) que é uma técnica de análise multidimensional indicada para determinar a estrutura da similaridade de dados. Por meio dela os valores são representados como pontos no espaço multidimensional, de tal forma que as distâncias entre eles expressam as relações empíricas entre os valores, determinadas a partir das correlações entre os seus graus de importância, de acordo com as respostas dos sujeitos. A Figura 1 ilustra as relações dinâmicas observadas entre os TMV. Os cinco tipos de valores que expressam interesses individuais (autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização e poder social) ocupam, no espaço multidimensional, uma área contígua que é oposta àquela reservada aos três conjuntos de valores que expressam primariamente interesses coletivos (benevolência, tradição e conformidade). Os tipos motivacionais segurança e universalismo, constituídos por valores que expressam interesses tanto individuais como coletivos, são opostos e situam-se nas fronteiras dessas duas áreas (Tamayo e Schwartz, 1993). Schwartz e Bilsky (1987, 1990) postulam compatibilidade entre os tipos de valores que são adjacentes no espaço multidimensional (por exemplo, estimulação e hedonismo, tradição e conformidade) e conflito entre os tipos de valores situados em direções opostas (por exemplo, estimulação e conformidade, hedonismo e tradição). A busca simultânea de valores pertencentes a áreas adjacentes é compatível, porque esse tipo de valores está ao serviço de um mesmo interesse. Desta forma, “as ações tomadas no perseguimento de um tipo de valores têm consequências psicológicas, práticas e sociais que podem ser conflituosas ou compatíveis com a perseguição de outro tipo de valores” (Sagiv e Schwartz, 1995, p. 438).

Quadro 1: Tipos Motivacionais de Valores

Tipos	Metas	Exemplo de valores
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo	Prazer, auto-indulgência
Realização	O sucesso pessoal obtido através de uma demonstração de competência	Bem sucedido, capaz, influente, ambicioso
Poder social	Controle sobre pessoas e recursos, prestígio	Poder, riquezas, autoridade
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação e opção	Liberdade, criatividade, curioso, independente
Estimulação	Excitação, novidade, mudança, desafio	Vida variada, vida excitante
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros	Obediente, polidez, autodisciplina
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade	Coletivos
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas	Prestativo, honesto
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo	Ordem social, segurança familiar, limpo
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza	Igualdade, justiça social, sabedoria, paz.

A relação estrutural básica entre os valores e entre os tipos motivacionais por eles constituídos, pode ser sintetizada mediante duas dimensões bipolares, já verificadas empiricamente, tanto no Brasil (Tamayo, 1993; Tamayo e Schwartz, 1993; Tamayo, 1994) como no exterior (Schwartz, 1992, 1994). A primeira, **abertura à mudança versus conservação**, ordena os valores com base na motivação da pessoa a seguir os seus próprios interesses intelectuais e afetivos através de caminhos incertos e ambíguos, por oposição à tendência a preservar o *statu quo* e a segurança que ele gera no relacionamento com os outros e com as instituições. Teoricamente, situam-se, num dos pólos deste eixo, os valores relativos aos tipos motivacionais **estimulação** e **autodeterminação** e, no outro, os referentes aos tipos **segurança**, **conformidade** e **tradição**. A segunda dimensão, **auto-promoção versus autotranscendência**, apresenta, num dos extremos, os valores relativos aos tipos motivacionais **poder**, **realização** e **hedonismo** e, no outro, os valores de **filantropia** e **benevolência**. Este eixo ordena os valores com base na motivação da pessoa para promover os seus próprios interesses mesmo às custas dos outros, por oposição a transcender as suas preocupações egoístas e promover o bem-estar dos outros e da natureza (vide Figura 1).

Figura 1



Na área do trabalho, Banas e Sinclair (1998) observaram que os valores individuais têm impacto sobre o desempenho funcional do empregado. Ros, Schwartz e Surkiss (1999) estudaram a influência das prioridades axiológicas da pessoa sobre a significação que ela atribui ao trabalho. Dois fatores de ordem superior, autotranscendência e conservação, correlacionaram-se positivamente com o trabalho. Tamayo et al. (1998) verificaram o impacto dos valores pessoais sobre o comportamento de cidadania organizacional e constataram que as prioridades no nível dos valores de autotranscendência, autopromoção e abertura à mudança e conservação tiveram influência significativa sobre vários fatores de cidadania organizacional. Tamayo (2000) estudou a relação dos valores pessoais com a satisfação no trabalho e constatou que os valores de autotranscendência influenciam a satisfação com os colegas de trabalho e a prioridade dada aos valores de conservação afetam a satisfação com a chefia e a satisfação com os colegas. Recentemente, Tamayo e colaboradores (2000) verificaram o impacto das prioridades axiológicas dos empregados de duas empresas na área de energia elétrica sobre o comprometimento organizacional. Os resultados da pesquisa revelaram que o comprometimento organizacional não é um comportamento que se desenvolve a partir de uma única motivação, mas apresenta um núcleo motiva-

cional complexo. Basicamente, o comprometimento organizacional parece atender a motivações de conservação do *statu quo*, de procura do bem-estar coletivo e de obtenção de *statu* social, de prestígio e de controle de pessoas e recursos. Finalmente, ele é incompatível, do ponto de vista motivacional e axiológico, com a busca de novidade, de mudança e de desafios.

As prioridades axiológicas do empregado influenciam direta ou indiretamente o seu nível de estresse no trabalho? Esta relação parece não ter sido estudada empiricamente. Foi objetivo desta pesquisa verificar as diferenças no nível de estresse ocupacional entre os empregados que apresentam escores altos e baixos em cada um dos dez tipos motivacionais de valores. Parece apropriado esperar que, em função das motivações e da percepção do mundo subjacentes aos valores, as pessoas sejam mais ou menos vulneráveis aos diversos estressores encontrados no ambiente de trabalho. Por exemplo, um indivíduo que muito priorize os valores relacionados com a realização profissional, reportar-se-á diferentemente com o mundo de trabalho do que aquele que dá pouca importância a este tipo de valores. Além disso, foi também verificada a importância da prática de exercícios físicos regulares e do gênero sobre o nível de estresse profissional.

MÉTODO

Amostra

Participaram desta pesquisa 192 empregados de uma instituição pública de grande porte, com sede em Brasília (DF) e agências em vários Estados. Deste total, 45% praticavam, fora das horas de expediente, exercícios físicos regularmente e 56% eram sedentários, 73 eram do sexo masculino e 119 do sexo feminino. A idade média foi de 36,23 anos (D.P. = 8,44) e o tempo médio de serviço na organização foi de 11,96 anos (D.P. = 7,72). Eles eram técnicos com nível secundário ou superior e exerciam tarefas de tipo administrativo.

Instrumentos

Para a avaliação das prioridades axiológicas dos empregados foi utilizado o Inventário de Valores de Schwartz, traduzido e validado por Tamayo e Schwartz (1993). A escala de vulnerabilidade ao estresse (Cranwell-Ward, 1990) foi utilizada como medida do estresse ocupacional. A consistência interna da escala foi verificada para esta pesquisa por meio do coeficiente alfa, sendo ele de 0,86. Além destes dois instrumentos de medida, foram agregadas questões relativas a

dados pessoais dos participantes e, particularmente, relativas à prática regular de algum tipo de exercício físico.

Procedimento

A aplicação dos instrumentos foi realizada coletivamente, na própria organização, em salas apropriadas para este tipo de atividade. Os questionários foram distribuídos, após breve explicação padronizada sobre os objetivos da pesquisa. Cabe salientar, porém, que a apresentação dos objetivos foi vaga, sem especificar que se tratava de estudar a relação entre os valores do empregado e o estresse ocupacional. Para eles foi simplesmente colocado que se tentava levantar crenças e valores pessoais e a sua possível manifestação no mundo do trabalho. A partir das respostas dos empregados, eles foram divididos em dois grupos, de acordo com o escore alto (acima da média) ou baixo (abaixo da média) obtido em cada um dos tipos motivacionais de valores.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A Anova 2X2X2 revelou efeito principal da variável gênero ($F(191;1) = 5,07$; $p < 0,02$), sendo o escore em estresse superior para as mulheres (vide Tabela 1). Este resultado é convergente com os resultados obtidos em pesquisas anteriores. Como explicar este impacto do gênero? Uma primeira tentativa pode ser utilizando fatores externos à organização, tais como as obrigações decorrentes da maternidade e do cuidado da casa. As condições talvez da maioria das mulheres na nossa sociedade levam a pensar que o trabalho pode constituir-se numa situação estressante, já que ele representa exigências que vem a agregar-se às que a mulher já enfrenta com o cuidado e educação dos filhos e com a administração da casa. Numerosos autores têm insistido na necessidade de considerar as variáveis gênero e papéis familiares, tanto nas pesquisas sobre estresse ocupacional como no gerenciamento do estresse no trabalho (Repetti, Matthews e Waldron, 1990; Kahn e Byosiere, 1992). Uma segunda hipótese pode ser elaborada a partir do próprio ambiente de trabalho que, em numerosas organizações, foi construído pelos homens, com características mais propícias à psicologia masculina e, em consequência, podendo apresentar maior número de estressores para as empregadas do que para os empregados masculinos, como o tem mostrado a pesquisa de Hochwarter, Perrew e Dawkins (1995), que observaram que as mulheres relatam maiores níveis de exigências no trabalho do que os homens.

Tabela 1: Escore Médio do Nível de Estresse em Função da Prioridade Dada a cada um dos Dez Tipos Motivacionais de Valores, dos Quatro Fatores de Ordem Superior, da Prática Regular de Exercícios Físicos e do Gênero

Variável	Nível da variável	Estresse
Poder	Baixo	2,27
	Alto	2,40
Realização	Baixo	2,24
	Alto	2,41
Hedonismo	Baixo	2,25
	Alto	2,40
Estimulação	Baixo	2,32
	Alto	2,35
Autodeterminação	Baixo	2,34
	Alto	2,33
Universalismo	Baixo	2,29
	Alto	2,37
Benevolência	Baixo	2,26
	Alto	2,39
Tradição	Baixo	2,34
	Alto	2,34
Conformidade	Baixo	2,27
	Alto	2,37
Segurança	Baixo	2,30
	Alto	2,36
Abertura	Baixo	2,30
	Alto	2,36
Conservação	Baixo	2,29
	Alto	2,38
Autopromoção	Baixo	2,22
	Alto	2,44
Autotranscendência	Baixo	2,27
	Alto	2,38
Atividade física regular	Sim	2,20
	Não	2,45
Gênero	Masculino	2,22
	Feminino	2,41

Foi observado também um efeito principal da variável atividade física regular ($F(191;1) = 10,72$; $p < 0,001$), sendo o nível de estresse superior para aqueles que não praticavam exercícios físicos regularmente (vide Tabela 1). Este resultado é

convergente com resultados de pesquisas anteriores. A hipótese explicativa mais evidente da relação entre atividade física e estresse ocupacional parece ser de ordem fisiológica. O exercício físico regular desenvolve o condicionamento cardiovascular que, por sua vez, provoca uma redução, na corrente sanguínea, da taxa de diversas substâncias associadas ao estresse (Crews e Landers, 1987). Outra explicação do impacto da atividade física pode ser a dimensão psicossocial inerente a várias modalidades de atividade física. A interação social, a companhia e a comunicação interpessoal podem agir como poderosas estratégias para lidar com o estresse e com algumas das suas reações fisiológicas (Kobasa, 1979). Além disso, o alto nível de desejabilidade social do exercício físico pode constituir também um fator positivo na luta contra o estresse ocupacional, no sentido da satisfação do indivíduo por estar realizando uma meta socialmente desejável, sugerida, recomendada e apresentada pela mídia como sendo de grande importância para a saúde.

O impacto das prioridades axiológicas do empregado foi significativo no nível dos tipos motivacionais dos valores realização ($F(191;1) = 3,86; p < 0,05$) e hedonismo ($F(191;1) = 5,16; p < 0,02$), sendo o nível de estresse superior para os sujeitos que mais enfatizaram estes dois tipos de valores (vide Tabela 1). Como ilustra a Figura 1, a realização e o hedonismo expressam interesses individuais e são adjacentes, o que significa que têm metas compatíveis. A busca simultânea dos valores de realização e hedonismo é compatível porque os valores que os compõem expressam orientações motivacionais compartilhadas. A meta dos valores de realização é a procura de sucesso pessoal obtido por meio de uma demonstração de competência pessoal reconhecida socialmente; a meta dos valores de hedonismo é a procura de prazer e de gratificação sensual. Assim, os sujeitos que mais enfatizam o sucesso pessoal e o prazer são mais vulneráveis ao estresse ocupacional, ao passo que aqueles que dão menos importância a estes dois componentes axiológico-motivacionais são menos sensíveis às fontes de estresse encontradas no ambiente de trabalho. Esta diferença pode ser explicada pela interpretação diferencial que fazem os empregados destes dois grupos axiológicos do seu próprio desempenho no trabalho. Sucesso e fracasso no trabalho são resultados comportamentais, que podem ser observados objetivamente do exterior; mas o sujeito, ator desses comportamentos, interpreta a partir das suas expectativas, isto é, a partir de metas que ele próprio se fixa. Um mesmo resultado, portanto, pode ser percebido como sucesso ou como fracasso, segundo o nível de motivação de realização do empregado. O padrão de sucesso no trabalho é determinado, entre outros fatores, pela força da motivação pessoal de realização. Parece lógico, portanto, que os empregados que priorizam os valores de realização sejam mais vulneráveis ao estresse ocupacional. Em relação ao impacto do hedonismo sobre a vulnerabilidade ao estresse ocupacional, a seguinte

hipótese explicativa pode ser avançada. Os sujeitos com escores altos em hedonismo, que valorizam a procura do prazer mais do que o grupo com escores baixos, podem considerar o ambiente de trabalho e o próprio trabalho como sendo uma atividade mais onerosa, mais dificilmente compatível com o lazer, com a procura de atividades prazerosas e, em conseqüência, mais estressante, mais conflitante com as suas motivações pessoais. Dessa forma, o ajustamento ao ambiente de trabalho pode ser mais difícil para aqueles indivíduos, cuja vida está mais orientada por valores e metas que visam ao prazer e à realização.

Como foi mencionado anteriormente, os dez tipos motivacionais de valores organizam-se em torno de duas dimensões bipolares, que dão origem a quatro fatores de segunda ordem (vide Figura 1). As análises de variância em que estes quatro fatores foram considerados como variáveis independentes revelaram o efeito principal da autopromoção sobre o nível de estresse ocupacional ($F(191;1) = 8,94$; $p < 0,003$), sendo o estresse superior para os empregados que mais enfatizaram a autopromoção (vide Tabela 1). Este fator está constituído pelos tipos motivacionais realização, hedonismo e poder (vide Figura 1) e se opõe à autotranscendência. O eixo **autopromoção versus autotranscendência** ordena os valores com base na motivação da pessoa para promover os seus próprios interesses e sucesso e obter domínio sobre os outros, por oposição a transcender as suas preocupações egoístas e aceitar os outros como iguais, preocupando-se com o bem-estar de todos. Assim, o maior nível de estresse observado pode ser conseqüência da excessiva preocupação do empregado com o seu próprio sucesso e com o desejo de superar os outros no trabalho.

Em síntese, foi observado impacto do gênero, da atividade física regular e da prioridade dada aos valores de realização, hedonismo e autopromoção sobre o nível de estresse ocupacional. Esses resultados podem ser de grande utilidade para gestores e gerentes na definição de políticas e estratégias de redução do estresse organizacional.

NOTA

¹ O autor agradece a colaboração dos alunos do curso de graduação em psicologia da Universidade de Brasília. Grazielle Andrade, Cássio M. B. Veludo, Thiago L. Carneiro, Thiago Z. Turra, Tiago D. Galvão e Wainer M. Martins, sobretudo na fase da coleta de dados da presente pesquisa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDANA, S. G. et al.
Relationships between leisure time physical activity and perceived stress. **Perceptual and Motor Skills**, v. 82, p. 315-321, 1996.
- ALFREDSSON, L.;
THEORELL, T.
Job characteristics of occupations and myocardial infarction risk: effects on possible confounding factors. **Social Science and Medicine**, v. 17, p. 1497-1503, 1983.
- BARRIOS-CHOPLIN, B.;
MCCRATY, R.;
CRYER, B.
An inner quality approach to reducing stress and improving physical and emotional well-being at work. **Stress Medicine**, v. 13, n. 3, p. 193-201, 1997.
- BARTUNEK, J. M.;
REYNOLDS, C.
Boundary-spanning and public accountant role stress. **Journal of Social Psychology**, v. 121, n. 1, p. 65-72, 1983.
- BRIEF, A. P. et al.
Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? **Journal of Applied Psychology**, v. 73, p. 193-198, 1988.
- BROWN, J. D.
Accuracy and bias in self-knowledge: can knowing the truth be hazardous for your health? New York: Pergamon Press, 1990.
- BROWN, J. D.;
SMART, S. A.
The self and social conduct: linking self representations to prosocial behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 60, p. 368-375, 1991.
- BROWN, R. D. et al.
Stress on campus: an interactional perspective. **Research in Higher Education**, v. 24, p. 97-112, 1986.
- CAMPBELL, J.;
FAIREY, P. J.
Effects of self-esteem, hypothetical explanations, and verbalization of expectancies on future performance. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 48, p. 1097-1111, 1985.

CAVANAUGH, M. A. et al.

An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 1, p. 65-74, 2000.

CRANWELL-WARD, J.

Triving on stress. London: Routledge, 1990.

CREWS, D. J.;

LANDERS, D. M.

A meta-analytic review of aerobic fitness and reactivity to psychosocial stressors. **Medicine and Science in Sports and Exercise**, v. 19, p. 1141-1150, 1987.

EDWARDS, J. R.;

COOPER, C. L.

The person-environment fit approach to stress, recurring problems and some suggested solutions. **Journal of Organizational Behavior**, v. 11, p. 293-307, 1990.

EDWARDS, R. R.

A cybernetic theory of stress, coping and well-being in organizations. **Academy of Management Review**, v. 17, p. 238-274, 1992.

FREEBERG, S. G.

Effortless exercises to balance daily executive stress. **Journal of Rehabilitation Administration**, v. 8, n. 4, p. 128-132, 1984.

FRONE, M. R.

Intolerance of ambiguity as moderator of the occupational role stress-strain relationship: a meta-analysis. **Journal of Organizational Behavior**, v. 11, p. 309-320, 1990.

GANSTER, D. C.

Type A behavior and occupational stress. **Journal of Organizational Behavior Management**, v. 8, n. 2, p. 61-84, 1987.

GELLER, P. A.;

HOBFOLL, S. E.

Gender differences in job stress, tedium, and social support in the workplace. **Journal in Social and Personality Relationships**, v. 11, p. 555-572, 1994.

HOCHWARTER, W. A.;

PERREWE, P. L.;

DAWKINS, M. C.

Gender differences in perception of stress-related variables: do the people make the place or does the place make the people? **Journal of Managerial Issues**, v. 7, p. 62-74, 1995.

HURRELL, J. J.

Machine-paced work and the type A behavior pattern. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58, n. 1, p. 15-25, 1987.

IWATA, N.;

SUZUKI, K.

Role stress - mental health relations in Japanese bank workers: a moderating effect on social support. **Applied Psychology**, v. 45, n. 2, p. 207-218, 1997.

JAMAL, M.

Relationship of job stress and type A behavior to employee's job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic problems and turnover motivation. **Human Relations**, v. 8, p. 727-738, 1990.

JEX, S. M.;

BEEHR, T. A.

Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. **Research in Personnel and Human Resources Management**, v. 9, p. 311-365, 1991.

KAHN, R. L.;

BYOSIERE, P.

Stress in organizations. In: DUNNETTE, M. D.; HOUGH,

L. M. (Eds.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1992. v. 3. p. 571-650.

KATZ, D.;

KAHN, R. L.

Psicologia social das organizações. São Paulo: Atlas, 1978.

KEENAN, A.;

MCBAIN, G.

Effects of type A behavior, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes. **Journal of Occupational Psychology**, v. 52, n. 2, p. 277-285, 1979.

KIRMEYER, S. L.;

DIAMOND, A.

Coping by police officers: a study of role stress and type A and type B behavior patterns. **Journal of Occupational Behavior**, v. 6, n. 3, p. 183-195, 1985.

KOBASA, S.

Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 37, p. 1-11, 1979.

KOSLOWSKY, M.

Commuting stress: problems of definition and variable identification. **Applied Psychology**, v. 46, n. 2, p. 153-173, 1997.

KRAUSE, N.;

STRYKER, S.

Stress and well-being: the buffering role of locus of control beliefs. **Social Science and Medicine**, v. 18, n. 9, p. 783-790, 1984.

LASCHINGER, H. K. S.;

HAVENS, D. S.

The effect of work place empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. **Journal of Nursing Administration**, v. 26, n. 6, p. 42-50, 1997.

MCGRATH, J. E.

Stress and behavior in organizations. In: DUNNETTE, M. D. (Ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976. p. 1350-1378.

MOSSHOLDER, K. W.;

BEDEIAN, A. C.;

ARMENAKIS, A. A.

Group process-work outcome relationships: a note on the moderating impact of

self-esteem. **Academy of Management Journal**, v. 25, n. 3, p. 575-585, 1982.

MURPHY, S. A. et al.

Gender differences, in fire fighter job stressors and symptoms of stress. **Women and Health**, v. 22, p. 55-69, 1994.

PEIRÓ, J. M.

Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema, 1993.

PETRIE, K.;

ROTHERAM, M. J.

Insulators against stress: self-esteem and assertiveness. **Psychological Reports**, v. 50, n. 3, p. 963-966, 1982.

REPETTI, R. I.;

MATTHEWS, K. A.;

WALDRON, I.

Employment and women's health: effects of paid employment on women's mental and physical health. **American Psychologist**, v. 44, n. 11, p. 1394-1401, 1990.

ROKEACH, M.

Value systems in religion. **Review of Religious Research**, v. 11, p. 3-23, 1969.

ROS, M.;

SCHWARTZ, S. H.;

SURKISS, S.

Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology**, v. 48, n. 1, p. 49-71, 1999.

SAGIV, L.;

SCHWARTZ, S. H.

Value priorities and readiness for out-group social contact. **Journal of Personality & Social Psychology**, v. 69, n. 3, p. 437-448, 1995.

SCHWARTZ, S. H.

Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). **Advances in experimental social psychology**. Orlando: Academic, 1992. v. 25. p. 1-65.

Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

Value priorities, and behavior: applying a theory of integrated value systems. In: SELIGMAN, C.; OLSON, J. M.; ZANNA, M. P. (Eds.). **The psychology of values: the Ontario symposium**. Ontario: Mahwah, New Jersey, 1996. v. 8. p. 1-24.

SCHWARTZ, S. H.;

BILSKY, W.

Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality & Social Psychology**, v. 53, n. 3, p. 550-562, 1987.

Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. **Journal of Personality & Social Psychology**, v. 58, n. 5, p. 878-891, 1990.

SIMPLICIO, J. S. C.

Can moderate physical activity reduce stress and improve examination scores? **Journal of Instructional Psychology**, v. 22, n. 1, p. 64-76, 1995.

SPECTOR, P. E. et al.

Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: don't throw out the baby with the bath water. **Journal of Organizational Behavior**, v. 21, p. 79-95, 2000.

SPECTOR, P. E.;

CHEN, P. Y.;

O'CONNELL, B. J.

A longitudinal study of relations between job stressors and job strains while controlling for prior negative affectivity and strains. **Journal of Applied Psychology**, v. 85, n. 2, p. 211-218, 2000.

SPECTOR, P. E.;

JEX, S. M.

Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. **Journal of Organizational Behavior**, v. 16, p. 59-65, 1995.

SPIELBERGER, C. D.;

REHEISER, E. C.

The job stress survey: measuring gender differences in occupational stress. **Journal of Social Behavior and Personality**, v. 9, p. 199-218, 1994.

TAMAYO, A.

Valores de los adolescentes: ejes motivacionales. **Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina**, v. 39, p. 140-151, 1993.

Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 10, n. 2, p. 269-285, 1994.

Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. **Revista de Administração**, v. 35, n. 2, p. 37-47, 2000a.

Prioridades axiológicas, tempo de serviço e comprometimento organizacional. In: XXV ENCONTRO ANUAL DA ANPAD (2000: Foz do Iguaçu). **Anais Eletrônicos...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 2000b.

TAMAYO, A. et al.

Prioridades axiológicas, tempo de serviço e cidadania organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 14, n. 1, p. 45-50, 1998.

TAMAYO, A.;

SCHWARTZ, S. H.

Estrutura motivacional dos valores humanos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 9, n. 2, p. 329-348, 1993.

TAYLOR, S. E.

Health psychology. New York: Random House, 1986.

TILSON, T.

Is your career killing you? **Canadian Business**, v. 70, p. 78-84, 1997.

THORESON, R. et al.

Gender differences in the academic career. **Research in Higher Education**, v. 31, n. 2, p. 193-209, 1990.

VAN DOORMEN, L. J.;
DE GEUS, E. J.

Stress, physical activity and coronary heart disease. **Work & Stress**, v. 7, n. 2, p. 121-139, 1993.

WOLFGANG, A. P.

Job stress, coworker social support, and career commitment: a comparison of female and male pharmacists. **Journal of Social Behavior and Personality**, v. 10, p. 149-160, 1995.

XIE, J. L.;
JOHNS, G.

Job scope and stress: can job scope be too high? **Academy of Management Journal**, v. 38, p. 1288-1309, 1995.

ZAPF, D.;
DORMANN, C.;
FRESE, M.

Longitudinal studies in organizational stress research: a review of the literature with references to methodological issues. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 1, p. 145-169, 1996.