

## CLIMA ORGANIZACIONAL E VULNERABILIDADE AO ESTRESSE NO TRABALHO

Jessyka Lorryne Lima Farias<sup>1</sup>, Mayra Leopoldina Ferreira Poletto<sup>2</sup>,  
Tais Fialho Medina<sup>3</sup>, Nelimar Ribeiro de Castro<sup>4</sup>

**Resumo:** *O objetivo desse estudo foi verificar se o clima organizacional interfere no estresse dos trabalhadores. Participaram da pesquisa 150 trabalhadores, com idade entre 18 e 61 anos de ambos os sexos. Foram utilizadas para essa pesquisa duas escalas EVENT e CLIMOR onde pode-se perceber uma correlação significativa do clima organizacional e a vulnerabilidade do estresse dentro da organização, podendo ser percebida também essa correlação a partir das pesquisas bibliográficas também, demonstrando a importância de estudos sobre o clima organizacional e o estresse.*

**Palavras-chave:** *Clima Organizacional; Estresse no Trabalho, saúde do trabalhador.*

**Abstract:** *The aim of this study was to determine whether the organizational climate affects the stress of workers. The participants were 150 workers, aged between 18 and 61 years of both sexes. Were used for this research two EVENT scales and CLIMOR where one can see a significant correlation between organizational climate and the vulnerability of the stress within the organization and may also be perceived this correlation from the bibliographic research also shows the importance of studies on the organizational climate and stress.*

**Palavras-chave:** *Organizational climate; Stress at Work, worker health.*

---

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: jessykalorryne11@gmail.com

<sup>2</sup> Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: mayrapolletto@yahoo.com.br.

<sup>3</sup> Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: taisfmedina@gmail.com.

<sup>4</sup> Docente do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: nelimar.de.castro@gmail.com

### *Introdução*

O estresse é um componente central da noção de experiência percebida pelo sujeito. Parte das causas do estresse são os estímulos ambientais que provocam resultados mais ou menos infundáveis organizações (PALACIOS, PACHECO & SEVERINO, 2013). O ambiente laboral é determinante na correlação entre o individuo e o estresse ocupacional, sendo qualificado como oprimente quando verificado como um perigo ao bem estar. O estresse tem como agravo a relação do profissional e o ambiente até mesmo o trabalho em si (COSTA & MARTINS, 2011).

Assim também afirma Costa e Martins (2011) que o ambiente laboral é determinante na correlação entre o individuo e o estresse ocupacional, sendo qualificado como oprimente quando verificado como um perigo ao bem estar. O estresse tem como agravo a relação do profissional e o ambiente até mesmo o trabalho em si.

Para a pesquisa foi utilizado duas escalas, o CLIMOR para avalia o clima organizacional, essa escala avalia a percepção do individuo sobre seu ambiente de trabalho e o EVENT que possibilita detectar funcionários na área organizacional com maior vulnerabilidade ao estresse no trabalho, buscando assim uma correlação. Segundo Palacios, Pacheco & Severino, (2013). O estresse é um componente central da noção de experiência percebida pelo sujeito. Parte das causas do estresse são os estímulos ambientais que provocam resultados mais ou menos infundáveis organizações.

Scroferneker (2006) Afirma que os pesquisadores organizacionais imprimem graus relevantes para o valor da comunicação dentro da organização. Os gestores utilizam-se da pesquisa do clima na organização como um instrumento significativo de afirmação e instrumentalização como uma parceria de decisões coerentes para atribuir uma presença proativa (NAKATA et alt. (2009). No ambiente organizacional há uma sucessão de estímulos que podem cooperar sguinicamente para a origem de um grupo de sintomas que podem esta associados ao estresse no trabalho.

De acordo com Palacios e Freitas (2006) o clima na organização interfere desde o vestuário até o humor dos trabalhadores, já que este é visto como uma atmosfera variante, que é capaz de transformar o funcionamento e o comportamento destes indivíduos. Esta técnica valiosa de investigação aponta uma idealização distinta entre os dirigentes e os trabalhadores, já que, cada um tem uma concepção de conduta própria (NAKATA *et al.*, 2009). Essa pesquisa teve por finalidades as possíveis correlações entre o clima organizacional e a vulnerabilidade do estresse no trabalho.

## **Material e Métodos**

### **Participantes.**

Participaram da pesquisa 150 trabalhadores, com idade mínima de 18 e máxima de 61 com média de 32,67 (DP= 11,08). Os participantes se concentraram em idade jovens com 77 (51,30%) das pessoas entre 18 e 29 anos, 57 (38,00%) entre 30 e 49, e apenas 16 (10,70%) entre 50 e 61 anos. Esta distribuição pode ser observada na Figura 1. Quanto ao sexo, 46 (30,70%) eram homens e 104 (69,30%) mulheres. Quanto ao nível escolar, sete (4,70%) tinham apenas o Ensino Fundamental, 51 (34,00%) o Ensino Médio e 92 (61,30%) o Ensino Superior, em todos os casos somando-se aqueles com nível completo e incompleto.

### **Instrumento**

A CLIMOR é uma escala que avalia o clima organizacional dividido em cinco fatores: Comunicação, integração e satisfação; Desenvolvimento profissional e benefícios; Ergonomia; Condições de Trabalho e Processo Decisório, além da avaliação total.

A EVENT é uma escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho que verifica o quanto as situações do cotidiano do trabalho interferem na conduta da pessoa, podendo caracterizar certa fragilidade.

### **Procedimento**

Inicialmente o projeto foi apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Univiçosa, após aprovação a aplicação coletivamente em local com condições ambientais apropriadas, tendo sido os participantes informados dos objetivos e procedimentos de aplicação, bem como de seus direitos como voluntário, conforme o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi devidamente lido assinado.

### **Resultados e Discussão**

O fator Clima e Funcionamento Organizacional apresentou média 12,66 (DP=6,73), o Fator Pressão de Trabalho com média 14,28 (DP= 5,26), Pressão no Trabalho com média 6,46 (DP= 3,82), Infraestrutura e Rotina com média 33,40 (DP= 12,98). Os valores mínimos ficaram entre (0,00 e 4,00) e os valores máximos ficaram entre (18,00 e 29,00). Quanto ao Clima o Fator de Comunicação, Integração e Satisfação média 40,96 (DP=9,50), com relação ao Desenvolvimento Profissional e Benefícios a média 24,13 com (DP=9,31), Ergonomia com média 22,09 (DP= 5,09), Condições de Trabalho média 12,73 (DP=4,2), Processo Decisório com média 9,5 (DP=3,81).

Para verificar os objetivos foram realizadas análises de correlações entre os dois instrumentos. Os resultados encontram-se descritos na Tabela 1. Pode-se verificar que os índices encontrados foram todos negativos indicando uma relação inversa entre a EVENT e a CLIMOR, Tal resultado era esperado pois maiores pontuações na EVENT indica mais vulnerabilidade ao estresse e na CLIMOR percepção mais positiva do Clima Organizacional. Além disso, uma vez que percepções mais positivas do Clima Organizacional desfavorecem o desenvolvimento do Estresse Laboral. Assim, ao aumento da vulnerabilidade ao estresse correspondeu melhoras na percepção do Clima Organizacional como expresso nos trabalhos da área (NAKATA et al., 2009; Palacios e Freitas, 2006; Scroferneker, 2006).

		Comunicação, integração e satisfação	Desenvolvimento profissional e satisfação	Ergonomia	Condições de trabalho	Processo Decisório	CLIMOR TOTAL
Clima e Funcionamento Organizacional	r	-0,595	-0,601	-0,574	-0,400	-0,467	-0,693
	p	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
Pressão no Trabalho	r	-0,281	-0,215	-0,279	-0,078	-0,315	-0,302
	p	<0,001	0,008	0,001	0,343	<0,001	<0,001
Infraestrutura e Rotina	r	-0,331	-0,187	-0,458	-0,109	-0,225	-0,337
	p	<0,001	0,022	<0,001	0,184	0,006	<0,001
EVENT Total	r	-0,520	-0,454	-0,546	-0,271	-0,436	-0,581
	p	<0,001	<0,001	<0,001	0,001	<0,001	<0,001

Contudo, deve-se destacar o as magnitudes das correlações encontradas. O fator Clima e Funcionamento Organizacional da EVENT teve correlações moderadas mas variando de -0,40 com Condições de Trabalho à -0,69 com a Climor Total. Isso nos indica que este fator da EVENT encontra-se intimamente associado ao Clima Organizacional, sendo um bom indicador da percepção dos trabalhadores deste processo. As menores correlações ficaram apra Pressão no Trabalho, fator que menos se correlacionou com a CLIMOR, talvez por estes trabalhadores vivenciarem poucas situações de pressão, isso não foi avaliado e poderia ser melhor explorado em outros estudos. No caso da CLIMOR, o fator Processo decisório foi o que apresentou as menores correlações. A amostra deste estudo foi bastante heterogênea com pessoas em diferentes funções, mas predominando aqueles de baixo nível hierárquico, mas não sendo controlado o tamanho das empresas nas quais eles trabalhavam. Deste modo, sugere-se novos estudos para verificar se a dimensão da empresa com variações na quantidade de níveis hierárquicos poderiam interferir neste fator e no estresse provocado.

### Considerações Finais

Conclui-se que existe uma forte relação entre Clima Organizacional

e Estresse no Trabalho, especialmente no que se refere aos aspectos do clima organizacional e os estressores relacionados. Tais resultados indicam, também, uma importante fonte de validação para estas escalas e sugerem inferências valiosas principalmente entre a CLIMOR e o fator Clima e Funcionamento organizacional e a EVENT total. Além disso, também sugeriu que o Clima Organizacional pode tornar o trabalhador mais ou menos vulnerável ao estresse. Ainda que pese que este estudo não tem um caráter longitudinal, mas transversal, pode-se hipotetizar pelo conhecimento do funcionamento dos mecanismos de estresse que a ação constante do estressor e o esforço do organismo de manter e retornar a um estado homeostático pode levar o trabalhador à níveis maiores de vulnerabilidade ao estresse. Esta hipótese deve ser investigada a posteriori em estudos longitudinais.

### **Referências Bibliográficas**

COSTA, Daniele Tizo; MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Estresse em profissionais de enfermagem: impacto do conflito no grupo e do poder do médico. *Rev Esc Enferm USP*, v. 45, n. 5, p. 1191-8, 2011.

Nakata, L, E. Veloso, E, F, R. Fischer, A, L. Dutra, J, S. Uso de pesquisas de clima organizacional no Brasil. *Gestão Contemporânea*. Porto Alegre. ano 6. n. 6. p. 45-68. jan/dez. 2009.

PUENTE-PALACIOS, Katia Elizabeth; PACHECO, Érica Augusta; SEVERINO, Aline Fernandes. Clima organizacional e estresse em equipes de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 13, n. 1, p. 37-48, 2013.

Palacios, K, P. Freitas, I, A. Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. *o&s - v.13. n.38*. Julho/Setembro. 2006.

Scroferneker, C, M, A. Trajetórias teórico-conceituais da Comunicação Organizacional. *Revista FAMECOS*. Porto Alegre. nº 31. dez. 2006.