

ESTRESSE NO AMBIENTE DE TRABALHO

CAMARGO, Cezar Gabriel Gomes de

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

GONÇALVES, Camila Aparecida

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

SANTOS, Luana Silva

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

SCURA, Amanda Cristina

Discente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

KAULFUSS, Marco Aurélio

Docente do Curso de Administração da Faculdade de Ciências Sociais e Agrárias de Itapeva

RESUMO

O presente artigo propõe-se a levantar possíveis motivos que levam o colaborador de uma organização ao estresse, pois no ambiente de trabalho ele afeta o rendimento do colaborador e de outras pessoas ao seu redor. Os fatores psicológicos e a falta de motivação na empresa são algumas dos itens estudados nesse trabalho. As hipóteses aqui estabelecidas propõem-se a investigar se: o estresse laboral reflete-se, muitas vezes por consequências psicológicas, na diminuição da motivação individual; e o estresse laboral pode ser consequência das relações interpessoais no ambiente organizacional. Entende-se que para que haja estabilidade, equilíbrio e clima organizacional salutar nas organizações, necessita-se que de um ambiente que possa propiciar satisfação no trabalho.

Palavras-chaves: estresse, organização, motivação.

Tema Central: Administração.

ABSTRACT

This paper proposes to raise possible reasons why the employee of an organization to stress, as in the work environment it affects the performance of employees and other people around you. Psychological factors and the lack of motivation in the company are some of the items studied in this work. The assumptions made here propose to investigate whether: the work stress is reflected, often by psychological consequences, the reduction of individual motivation; and work stress can be the result of interpersonal relationships in the organizational environment. It is understood that for there to be stability, balance and healthy organizational climate in organizations, it needs to have an environment that can provide job satisfaction..

Keywords: stress, organization, motivation.

1.

INTRODUÇÃO

No contexto do trabalho ocorrem diversas situações que podem conduzir o indivíduo a situações de desconforto e desgaste, podendo gerar problemas de ordem física, social e psicológica. Deve-se considerar que o ser humano é afetado por situações diversas e que o ambiente de trabalho implica em uma das instâncias de sua vida, mas que isto não exclui os outros contextos que podem interferir e sofrer interferência do meio laboral.

Dada a importância que as patologias relacionadas ao trabalho vêm adquirindo, o assunto torna-se relevante e atual, e desponta a necessidade de estudar o fenômeno dentro da estrutura organizacional. No que concerne à administração, entende-se que problemas neste âmbito afetam a motivação no ambiente de trabalho. Então o estudo terá como pergunta de partida a seguinte: “Existe relação entre o nível de estresse do trabalhador e menor motivação?”.

Em decorrência deste problema, as hipóteses a serem investigadas são: O estresse laboral reflete-se, muitas vezes por consequências psicológicas, na diminuição da motivação individual; o estresse laboral pode ser consequência das relações interpessoais no ambiente organizacional.

O primeiro objetivo estabelecido é verificar quais fatores influenciam no surgimento do estresse e na diminuição da motivação. O segundo consiste em analisar se as relações interpessoais nas empresas interferem sobre o mesmo.

2. CONCEITO DE ESTRESSE

No que se refere às pessoas, o estresse é um conjunto de reações, ou também a soma de fatores físicos e mentais, que podem ser causados por problemas sociais, financeiros, pessoais. Dentre esses elementos incluem: se preocupar demais em querer executar bem uma tarefa, agir tentando agradar alguém, discussões, desmotivação, sensibilidade, fatores psicológicos, etc. Estes são alguns dos vários fatores que geram um desgaste no ser humano trazendo uma irritação maior e assim, conseqüentemente, o estresse (CHIAVENATO, 2002; RIOS, 2007).

No século XVII, a palavra surge no inglês "stress" para representar desconforto, opressão e adversidade (LIPP, 1996 apud BENKE, 2008). A ideia de adversidade continua se fazendo presente quando se considera que as causas do

estresse nas organizações são divididas em três fatores: físicos, sociais e emocionais, referindo-se a situações em que o trabalhador seja colocado à prova em seu cotidiano laboral (ALBRECHT, 1988 apud CAMELO; ANGERAMI, 2004 apud BENKE, 2008).

3. DIMINUIÇÃO DE MOTIVAÇÃO POR FATORES PSICOLÓGICOS

No contexto organizacional, a motivação surge como uma questão fundamental para a gestão empresarial em todas as suas áreas. Cabe, portanto, uma definição para tal conceito na realidade do trabalho:

“[...] é um estado psicológico de disposição, interesse ou vontade de perseguir ou realizar determinada meta, resultante de uma interação complexa entre motivos internos das pessoas e os estímulos de situações ou ambientes” (MAXIMIANO, 2004 apud DIAS, 2011 p.12).

Todavia não se podem focalizar apenas as questões individuais quando se aborda o tema, visto que:

“O problema da motivação no trabalho situa-se, inevitavelmente, no contexto da interação dos interesses da organização com os interesses do empregado. As duas partes envolvem-se numa parceria, na qual cada uma delas apresenta, explícita e/ou implícitamente, as suas exigências e demandas” (TAMAYO E PASCHOAL, 2003 p. 35).

Há variáveis intrínsecas que podem diminuir o nível de motivação sendo as mesmas de natureza psicológica, identificadas em estudos que abordam as pessoas e seus interesses individualmente. No entanto os processos ambientais e a maneira como interferem nas atitudes e do modo de se comportar precisam ser considerados e analisados (KATZELL; THOMPSON, 1990 apud TAMAYO; PASCHOAL, 2003). Dentro das organizações e fora delas há reações emocionais por parte do funcionário, especialmente em termos de expectativas, que ao se chocarem com o ambiente e suas restrições sociais geram desmotivação.

Maslow “apresentou uma teoria da motivação segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e influência e que pode ser visualizada como uma pirâmide” (MASLOW 1908-1970, p. 113 apud CHIAVENATO, 2002).

Essas necessidades foram divididas em primárias e secundárias. As primárias são de extrema importância, visto que sem elas não é possível chegar às outras. São eles os elementos básicos, como por exemplo: ar, alimento, descansar,

proteção contra o perigo, etc.; até subir na pirâmide para as necessidades secundárias; dentre elas: sociabilidade, reconhecimento, realização pessoal, etc. (CHIAVENATO, 2003).

Para Chiavenato (1993 apud XAVIER, 2008), o êxito na satisfação dos níveis de necessidades, tem prevalência sobre o comportamento, visto então, que a cada nível atingido surge um novo comportamento, pois o processo é dinâmico; sendo guiado por objetivos cada vez mais elevados em termos de hierarquia, que culminam na auto realização. Quando não é atingida uma meta, tendemos a reagir de maneira frustrada, pois se acreditava cognitivamente em algo e emocionalmente há um desencontro entre a expectativa e o objetivo alcançado. Este é um dos fatores psicológicos, que pode levar ao estresse.

Leve-se em conta que “[...] o indivíduo, ao assumir uma atitude, vê-se diante de um conjunto de valores que tendem a influenciá-lo” (KANAANE, 1994 p. 58). Desta forma, se o funcionário está estressado, pode ser porque uma necessidade essencial não foi atingida. Como explicado por Lipp (1998, p.10-20 apud CORRÊA; MENEZES, 2002) o estresse “[...] é causado pelas alterações psicológicas que ocorrem quando a pessoa se vê forçada a enfrentar uma situação que, de um modo ou de outro, a irrite, amedronte, excite ou confunda, ou mesmo a faça imensamente feliz”.

“Os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer suas necessidades e manter um equilíbrio emocional. [...] a satisfação dessas necessidades superiores depende muito de outras pessoas, particularmente daquelas que estão em posições de autoridade, torna-se importante para a administração compreender a natureza do ajustamento [...]” (CHIAVENATO, 2003 p. 105).

Os fatores psicológicos prejudiciais aos maiores níveis motivacionais tendem a ocorrer quando um indivíduo assume uma postura de tensão, que lhe deixe fora da sua zona de conforto. Por mais que possam existir possíveis consequências ambientais motivadoras, ele não gerará expectativas pelo benefício. Os agentes estressores podem dividir-se em diversos tipos:

“[...] biogênicos ou automaticamente estressantes (frio, fome, dor); psicossociais, que adquirem a capacidade de estressar uma pessoa em decorrência de sua história de vida; externos, que resultam de eventos ou condições externas que afetam o organismo e independem, muitas vezes, do mundo interno da pessoa; internos, que são determinados completamente pelo próprio indivíduo” (LIPP, 1996 apud CORRÊA; MENEZES, 2002 p. 4).

Portanto, os fatores estressores psicológicos, tem forte impacto sobre a conduta individual e, ainda que situações ambientais sinalizem possíveis ganhos, as expectativas internas do indivíduo podem ser mais efetivas na determinação de seu comportamento, aumentando seus níveis de estresse, assim como uma formação cognitiva que confira ao indivíduo convicção em sua capacidade mostra-se mais eficiente na determinação das ações individuais do que qualquer obstáculo de natureza física ou social.

4. DIMINUIÇÃO DE MOTIVAÇÃO E CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Segundo Corrêa e Menezes (2002), os funcionários dentro da organização são vistos apenas com algumas habilidades para áreas específicas em executar tarefas. Nesse contexto divide-se a existência do indivíduo em dois momentos distintos: no trabalho tende a seguir as normas da empresa desumanizando-se e fora dele vive a vida individual e suas emoções.

“Na cultura empresarial, o indivíduo é visto de forma incompleta, apenas com habilidades específicas para a realização de tarefas. Assim, durante a relação indivíduo-empresa, há uma cisão do comportamento: de um lado a força de trabalho com subordinação às regras da empresa; de outro, o vivenciar, as emoções, a vida individual” (CORRÊA; MENEZES, 2002 p. 27).

Na organização para Corrêa e Menezes (2002, p. 27) “O homem organizacional, no dizer de VILLALOBOS (op. cit.) leva toda sua potencialidade psíquica, física, social, mental, bem como suas características anatômicas, fisiológicas e sensitivas, para o espaço da empresa”.

Há muitas variáveis no ambiente da organização que levam o indivíduo a se ver diante de fatores de mudanças.

“[...] processo de adaptação do indivíduo na empresa e que, no entanto, é geralmente proposto por esta em forma de modelos estatísticos e limitados, visando a um enquadramento homogêneo ao cargo ou função. Tais expectativas e proposições informais ficam encobertas e só emergem em momentos de crise ou intervenções específicas, em programas de mudança organizacional, referentes às respostas psicossomáticas. A empresa tradicional não pretende adaptar o trabalho para o homem e sim este para o trabalho, criando-se um hiato cada vez maior entre eles no exigente mundo contemporâneo” (CORRÊA; MENEZES, 2002 p. 28).

Em consideração a esses argumentos, pode-se crer que o funcionário é forçado a se engajar e adaptar ao ambiente, e esse ajustamento, com a pressão da empresa, tende a levá-lo ao estresse. E para que ocorra o contrário, Tamayo e

Paschoal (2003, p. 46) defendem que no trabalho “a melhor forma de valorizar o empregado parece consistir em lhe oferecer oportunidades para que, por meio do seu trabalho, ele possa atingir as suas metas pessoais”. E caso isso ocorra às reações serão outras; serão positivas.

5.

CONCLUSÃO

Ao se considerar que o estresse é traduzido em um conjunto de reações físicas e mentais, que podem ser causadas por problemas sociais, financeiros, pessoais (CHIAVENATO, 2002, RIOS, 2007), conclui-se que há uma íntima relação entre este quadro e os níveis motivacionais. Identificou-se na literatura pesquisada que a motivação é determinada tanto por fatores intrínsecos quanto extrínsecos ao indivíduo e o estresse encontra-se na fronteira entre ambiente externo (meio físico e social) e ambiente interno (a psique individual), afetando, portanto ambos os níveis de motivação.

O ambiente social em que o indivíduo está inserido, suas relações pessoais e interpessoais contribuem para suas reações e, em alguns casos, podem trazer desconforto e instabilidade, tornando-se um fator estressor. É importante frisar que o ser humano, embora possa trazer certas predisposições e estruturas biológicas, é fruto de sua história de vida, aprendizagens e relações. Assim, o ambiente social adquire uma importância fundamental para a determinação da satisfação e realização pessoal no trabalho.

Como consequência destas situações mostra-se imprescindível que os gestores atentem para as questões humanas, pois mais do que o reflexo sobre produtividade, deve-se considerar que a criação de um ambiente de interação mais saudável nas organizações e a administração dos conflitos e das demandas próprias do processo produtivo de forma mais eficiente e menos estressora passa por um compromisso de ordem moral e ética. Propiciar um ambiente mais salutar não só resultará em pessoas mais adaptadas e satisfeitas, mas em uma organização mais saudável.

6.

REFERÊNCIAS

BENKE, Mara Regina Pagnussat. **Estresse x Qualidade de vida nas Organizações**: Um estudo teórico. Revista Objetiva, 2008 n°4. Disponível em <<http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>> Acessado em 13/05/2014.

CHIAVENATO, Idalberto. TGA, vol. 2 / Idalberto Chiavenato. – 6.ed. ver. e atualizada. – Rio de Janeiro : Elsevier, 2002 – 12ª reimpressão.

_____. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos / Idalberto Chiavenato. – 5. Ed – São Paulo : Atlas, 2003.

CORRÊA, Sebastião Augusto; MENEZES, José Ricardo de Melo. Estresse e trabalho. Campo Grande, MS, 2002.

DIAS, Josué Ferreira. **Motivação e Satisfação no Trabalho**: Pesquisa na Carreira de Políticas Públicas e Gestão Governamental da Secretaria do Estado de Transparência e Controle do Distrito Federal / Josué Ferreira Dias. – Brasília, 2011.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI / Roberto Kanaane – São Paulo: Atlas, 1994.

RIOS, Dermival Ribeiro. Mini dicionário escolar da língua portuguesa / Dermival Ribeiro Rios – São Paulo : DCL, 2007.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A Relação da Motivação para o Trabalho com as Metas do Trabalhador / Alvaro Tamayo; Tatiane Paschoal. – 2003.

XAVIER, Renata de Souza. **O estresse e a qualidade de vida no trabalho**: um estudo de caso da Televisão Santa Cruz – Itabuna, Bahia, 2008. Disponível em <http://www.uesc.br/cursos/graduacao/bacharelado/administracao/monografias/renata_chavier.pdf>. Acessado em 13/05/2014.