

**UMA INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA SOBRE O
STRESS NO AMBIENTE ACADÊMICO**

Autor: Afonso Carneiro Lima, aluno do curso de administração de empresas da Faculdade Christus.

E-mail: afonsolima02@yahoo.com

Telefone: (85) 2246109

Endereço: Rua Eduardo Garcia, 625.

CEP 60150-100, Fortaleza-CE.

Orientadora: Fátima Regina Ney Matos, mestre em administração e professora da Faculdade Christus.

E-mail: fneymatos@globo.com

Telefone: (85) 242 1805

Endereço: Rua República do Líbano, 300, apart. 403, bloco beta.

CEP 60140-160, Fortaleza-CE.

RESUMO

O *stress* já pode ser considerado como um aspecto próprio da vida cotidiana, oriundo das interações do indivíduo ao meio em que vive, podendo este influenciar a sua vida negativa ou positivamente.

O objetivo desse trabalho é a identificação de fontes de *stress* a nível individual e a medição do seu respectivo impacto em uma amostra probabilística composta por alunos do 5º semestre do curso de administração de empresas. Para tais finalidades, utilizou-se a Escala de Holmes e Rahe.

Os resultados obtidos com os questionários mostraram que 52,7% do total dos respondentes obtiveram a soma dos eventos relacionados na escala, inferior a 150 pontos. Isso indica uma baixa vulnerabilidade nos indivíduos desse grupo; 30,5% dos indivíduos obtiveram pontuação no intervalo de 150 e 300; por fim, o grupo caracterizado como de alta vulnerabilidade, mais suscetível a doenças causadas pelo *stress*, contabilizou em 16,6% do total da amostra.

O estudo mostrou que o nível de *stress* ainda não é elevado, embora já requeira uma atenção especial por parte da administração, da faculdade e dos alunos.

PALAVRAS-CHAVE

Stress, ambiente acadêmico, estressantes.

Uma Investigação Empírica Sobre o Stress no Ambiente Acadêmico

RESUMO

O *stress* já pode ser considerado como um aspecto próprio da vida cotidiana, oriundo das interações do indivíduo ao meio em que vive, podendo este influenciar a sua vida negativa ou positivamente.

O objetivo desse trabalho é a identificação de fontes de *stress* a nível individual e a medição do seu respectivo impacto em uma amostra probabilística composta por alunos do 5º semestre do curso de administração de empresas. Para tais finalidades, utilizou-se a Escala de Holmes e Rahe.

Os resultados obtidos com os questionários mostraram que 52,7% do total dos respondentes obtiveram a soma dos eventos relacionados na escala, inferior a 150 pontos. Isso indica uma baixa vulnerabilidade nos indivíduos desse grupo; 30,5% dos indivíduos obtiveram pontuação no intervalo de 150 e 300; por fim, o grupo caracterizado como de alta vulnerabilidade, mais suscetível a doenças causadas pelo *stress*, contabilizou em 16,6% do total da amostra.

O estudo mostrou que o nível de *stress* ainda não é elevado, embora já requeira uma atenção especial por parte da administração, da faculdade e dos alunos.

1. INTRODUÇÃO

Em 1992, um estudo realizado pelas Nações Unidas rotulou o *stress* como a “doença do século XX”. Mais recentemente, a Organização Mundial de Saúde o descreveu como uma “epidemia global”. Não obstante os danos causados às pessoas, o *stress* vem igualmente prejudicando as organizações, daí a grande e atual preocupação de líderes empresariais com a saúde de seus empregados.

Os prejuízos provocados pelo *stress* à indústria norte-americana são da ordem de 200 a 300 bilhões de dólares anuais, prejuízos estes representados pelo absenteísmo, pela diminuição da produtividade, por uma grande rotação de empregados, acidentes, gastos médicos, gastos com seguradoras, etc. Em relação ao *turnover*, a Xerox Corporation calcula que seja entre 1 e 1,5 milhão de dólares o custo para substituir um grande executivo e a rotação de um empregado médio, entre 2 e 13 mil dólares por indivíduo.

A nível individual, um grande número de doenças (cardiovasculares, gastrointestinais, dermatológicas, cânceres) pode ser atribuído como consequência do *stress*. Hoje, a informação sobre o que vem a ser esse grande mal bem como suas implicações na vida das pessoas tornam-se amplamente disponíveis através do grande número de publicações sobre o tema: são livros, periódicos, internet, fóruns de debate, etc. As grandes descobertas sobre o *stress* não são menos recentes do que o notável desenvolvimento da ciência administrativa (início do século XX). De fato, os estudos sobre *stress* estão intimamente ligados à ciência da administração, mais especificamente ao seu enfoque comportamental, mais difundido pela Escola de Relações Humanas a partir da década de 1930.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

O objetivo desse trabalho é a identificação de fontes de *stress* a nível individual e a medição do seu respectivo impacto em uma amostra composta por alunos do 5º semestre do curso de administração de empresas. Para tais finalidades, utilizou-se a Escala de Holmes e

Rahe. A escolha desta escala deve-se primeiramente ao fato de ser amplamente aceita e utilizada em diferentes culturas. Segundo, a escala preza pelo anonimato e por fim, permite a comparação dos resultados de diferentes aplicações. O problema de pesquisa desse trabalho é, portanto, procurar localizar os fatores relacionados ao *stress* que influenciam o desempenho acadêmico do aluno.

Através da identificação dos principais fatores de *stress* e da quantificação do seu impacto, serão sugeridas iniciativas por parte da instituição e também dos próprios alunos para minimizar seus efeitos e assim, promover uma melhora substancial no rendimento acadêmico individual e conseqüentemente, no rendimento coletivo.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

A Teoria das Relações Humanas (ou Escola Humanística da Administração) nasceu nos Estados Unidos, através da *Experiência de Hawthorne*, desenvolvida por Elton Mayo e seus colaboradores. “Sem sombra de dúvida, a contribuição mais importante para a abordagem dos recursos humanos nos veio dos estudos de *Hawthorne*” (ROBBINS e COULTER, 1998, p. 28). Antes disso, ainda durante a primeira década do século XX, pesquisadores da Escola Clássica como Henry Gantt e o casal Gilbreth já manifestavam através de suas obras preocupação com o fator humano. Em 1923, Oliver Sheldon, no livro *The Philosophy of Management*, afirma que o problema fundamental da indústria era equilibrar o problema da produção com a humanidade da produção (MAXIMIANO, 2000, p. 246).

O experimento de *Hawthorne*, realizado na *Western Electric Company* de 1927 a 1933, comprovou que a eficiência de um trabalhador está mais sujeita a fatores psicológicos do que fatores fisiológicos. Isso significa que o desempenho de um empregado possui maior relação direta com fatores emocionais e comportamentais do que com rigorosos métodos mecanicistas de trabalho.

Outro expoente da Escola Humanística, Kurt Lewin, fornece valiosa informação para explicar a motivação no comportamento. Formulador da Teoria de Campo, seu trabalho estabelece a influência do comportamento humano não só pelo passado e futuro do indivíduo, mas também pelo seu presente ou campo dinâmico, o que pode ser demonstrado pela seguinte equação: $C = f(P, M)$, onde o comportamento (C) é função (f) ou resultado da interação entre a pessoa (P) e o meio ambiente (M) que o cerca. Partindo das considerações de Lewin, pode-se visualizar, dentro de um ambiente organizacional, que as pessoas operam em um campo de forças que as limitam e que as impulsionam. Como forças limitantes, pode-se considerar a fadiga, as normas de trabalho e a supervisão ineficaz, enquanto que as forças impulsionadoras, as recompensas, o gosto pelo trabalho e a supervisão eficaz.

A partir das contribuições de Elton Mayo e Kurt Lewin aliadas às de outros autores humanistas, uma nova mentalidade administrativa vem a surgir. As pesquisas e estudos financiados pelas organizações, antes relacionados majoritariamente à engenharia e aos métodos de produção, baseados na Teoria Científica, passaram agora a focar, mesmo que parcialmente, nas ciências sociais, culminando num grande desenvolvimento da psicologia e sociologia organizacionais. “As pessoas levam para o ambiente de trabalho todos os seus interesses, que afetam seu desempenho” (MAXIMIANO, 2000, p. 252).

Embora não viesse a ser a resposta definitiva para o problema das condições de trabalho, mas superar os problemas decorrentes da resistência, consciente ou inconscientemente, posta pelos trabalhadores, a Escola Humanística estabeleceu a noção de

que o comportamento individual na organização é determinado por normas sociais ou padrões de grupos (BAUER, 1999, p. 33).

Dentro desse mesmo enfoque há, por exemplo, as teorias das necessidades, defendidas por Maslow, McClelland e Alderfer; a teoria bifatorial de Herzberg; a teoria das expectativas ou da “instrumentalidade” creditada a Viktor Vroom; e a teoria skinneriana do reforço (VRIES, 1996, p. 68). Não são estas as únicas teorias sobre a motivação no trabalho, embora sejam as mais tradicionais encontradas na literatura.

Entretanto, foi através de Hans Selye, ex-Professor e Diretor do Instituto de Medicina e Cirurgia da Universidade de Montreal, Canadá e autor de 28 livros e 1400 artigos científicos sobre o tema *stress* que o estudo do mesmo se desenvolveu de forma bastante dinâmica.

O termo *stress*, na forma que tem sido utilizada, vem da física e, nesse campo de conhecimento tem o sentido de grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço. (LIMONGI-FRANÇA e RODRIGUES, 1999, p. 24).

Hans Selye adaptou esse termo para compreender um conjunto de reações que um organismo vem a desenvolver uma vez que submetido a uma situação que exige esforço de adaptação. Assim, o *stress* é um estado psicológico que um indivíduo desenvolve quando é confrontado com situações que esgotam ou superam os recursos internos e externos que ele percebe (BOWDITCH e BUONO, 2002, p. 248).

De acordo com Savoie e Forget, o *stress* existe à medida em que as exigências do meio ambiente diferem da capacidade de adaptação do indivíduo e à medida que ele dê importância ao fato de ir ou não ao encontro das exigências do seu meio. (BERGAMINI, 1997, p. 145).

O *stress* já pode ser considerado como um aspecto próprio da vida cotidiana, oriundo das interações do indivíduo ao meio em que vive. Entretanto, ao ser visto frequentemente como principal inimigo da sociedade, o tema *stress* é exposto de forma parcial e distorcida. Suas implicações podem ser, ao contrário do que muitos pensam, produtivas. Segundo Dejours (1994, p. 46), o trabalho, não é sempre patogênico; ele tem ao contrário, um lado “estruturante” em face tanto da saúde mental como da saúde física. Isso quer dizer que quando as exigências impostas pelo ambiente são enfrentadas positivamente promovem o desenvolvimento dos potenciais interiores da motivação (BERGAMINI, 1997, p. 144). É o caso quando, após árduo período de estudo, somos aprovados em exames escolares ou quando somos reconhecidos por nosso trabalho. Os efeitos do *stress* no indivíduo irão depender na intensidade da exigência feita sobre a capacidade adaptativa do corpo. Esta é a conclusão de Hans Selye ao estudar o conjunto de respostas específicas de um organismo ao se deparar com estressantes, o que chamou de Síndrome Geral de Adaptação.

Outra verdade acerca do *stress* é a impossibilidade de evitá-lo. Se contemplarmos as sociedades contemporâneas, caracterizadas pelas rápidas mudanças tecnológicas, econômicas, culturais e organizacionais, notamos que se torna cada vez mais difícil a adaptação de todos ao contexto gerado por elas.

De fato, as conseqüências negativas, e muitas vezes dispendiosas do *stress* no trabalho se refletem nos crescentes números de acidentes de trabalho, rotatividade ou

turnover e absenteísmo, trazendo conseqüentemente perdas significativas para o todo organizacional. Tais perdas referem-se à quantidade e à qualidade de produtos e serviços. Alguns exemplos de indicadores do *stress* destacados por Cooper e Artrose, com base na dinâmica psicossomática são:

1. de caráter psicológico: instabilidade emocional, ansiedade, depressão, agressividade, irritabilidade
2. de caráter fisiológico: úlceras, alergias, asma, enxaquecas, alcoolismo, disfunções coronarianas e circulatórias
3. de caráter social: queda no desempenho profissional, ausências, acidentes, conflitos domésticos, apatia. (LIMONGI-FRANÇA E RODRIGUES, 1999, p. 60).

4. METODOLOGIA

De acordo com a finalidade desse trabalho, trata-se de uma pesquisa exploratória. Tais pesquisas são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato, podendo constituir a primeira etapa de uma pesquisa mais ampla (GIL, 1991, p. 44).

A investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa. (VERGARA, 1998, p. 45).

A amostra foi selecionada de forma probabilística, sendo composta por 36 alunos matriculados no 5º semestre do curso de Administração de Empresas, do período noturno, não se levando em conta fatores como gênero, idade, nem fatores socioeconômicos.

Os dados da escala referentes à pontuação de cada acontecimento na vida foram omitidos no momento de sua aplicação, haja vista a possibilidade de influência sobre os resultados. Os questionários foram distribuídos e os indivíduos instruídos a marcar aqueles acontecimentos que lhes ocorreram nos últimos 12 meses.

Ao longo das várias pesquisas sobre o *stress*, observa-se que muitas são as tentativas para caracterizar os acontecimentos mais estressantes. Talvez a tentativa mais conhecida seja a Escala de Thomas Holmes e Richard Rahe, a qual atribui valores a acontecimentos da vida considerados estressantes. Eles construíram uma escala de eventos com base em um questionário aplicado a uma amostra de 400 indivíduos. Os valores atribuídos a cada evento são para mostrar o impacto relativo de acontecimentos estressantes e dar alguma indicação da grande variedade de estressantes em nossa vida. Como mostra o quadro 1, na escala são levados em consideração os eventos que ocorreram nos 12 meses anteriores, tanto os bem-vindos como os responsáveis por tristeza e sofrimento.

Quadro 1: Escala de Holmes e Rahe.

ORDEM	EVENTOS DA VIDA	VALOR
1	Morte do cônjuge	100
2	Divórcio	73

3	Separação	65
4	Prisão	63
5	Morte de um parente próximo	63
6	Acidente pessoal ou doença	53
7	Casamento	50
8	Demissão	47
9	Reconciliação conjugal	45
10	Aposentadoria	45
11	Mudança na saúde de um familiar	44
12	Gravidez	40
13	Dificuldades sexuais	39
14	Ganho de Novos familiares	39
15	Reajuste nos negócios	39
16	Mudança no status financeiro	38
17	Morte de amigo próximo	37
18	Mudança para diferente linha de trabalho	36
19	Aumento do número de brigas com o cônjuge	35
20	Hipoteca ou empréstimo de alto valor	31
21	Perda de imóvel hipotecado	30
22	Mudança de funções no trabalho	29
23	Filho(a) saindo de casa	29
24	Problemas com sogros	29
25	Grande conquista pessoal	28
26	Cônjuge começa ou pára de trabalhar	26
27	Começo ou fim da escola	26
28	Mudança das condições de vida	25
29	Revisão dos hábitos de vida	24
30	Problemas com o chefe	23
31	Mudança nos horários ou nas condições de trabalho	20
32	Mudança de casa	20
33	Mudança de escola	20
34	Mudança na recreação	19
35	Mudança nas atividades da igreja	19
36	Mudança nas atividades sociais	18
37	Hipoteca ou empréstimo de pequeno valor	17
38	Mudança no padrão do sono	16
39	Mudança no número dos encontros familiares	15
40	Mudança nos hábitos alimentares	15
41	Férias	13
42	Natal	12
43	Pequenas transgressões da lei	11

Fonte: PENA, Letícia e REIS, Dayr. *Student Stress and Quality of Education*. Revista de Administração de Empresas, vol. 37 número 4 Out./Dez. 1997.

De acordo com a escala, a morte de um cônjuge, divórcios e separações matrimoniais são mudanças dramáticas na vida de uma pessoa, o que vem a aumentar a sua vulnerabilidade. Considerando o fator cumulativo de diferentes estressantes, Holmes e Rahe estabelecem que quanto maior a soma dos eventos na vida de um estudante, maior a sua vulnerabilidade e conseqüentemente, maior a sua exposição a uma série de doenças. Em sua pesquisa, eles descobriram que indivíduos cuja soma de fatores totalizou entre 150 e 300 tiveram algum tipo de doença em 50% dos casos; aqueles que tiveram soma superior a 300

tiveram algum tipo de doença em 70% dos casos; e a maioria dos indivíduos que obteve um total de 150 ou menos permaneceram saudáveis no ano seguinte (PENA e REIS, 1997, p. 21). Por conta de seus resultados, essa escala vem sendo reconhecida e cada vez mais utilizada em estudos nos mais diferentes ambientes culturais.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos com os questionários mostraram que 52,7% do total dos respondentes obtiveram a soma dos eventos relacionados na escala, inferior a 150 pontos. Isso indica uma baixa vulnerabilidade nos indivíduos desse grupo, sendo a média das pontuações desse mesmo grupo, 86,32. Em seguida, 30,5% dos indivíduos obtiveram pontuação no intervalo de 150 e 300, sendo a média das pontuações desse grupo 207,45. Por fim, o grupo caracterizado como de alta vulnerabilidade, mais suscetível a doenças causadas pelo *stress*, contabilizou em 16,6% do total da amostra, sendo a média das pontuações da ordem de 344,17.

Em relação aos itens do questionário que envolvem morte do cônjuge, divórcio e separação, nenhum dos indivíduos respondeu, o que indica que a amostra foi formada por indivíduos jovens. Considerando o fato de não ter sido preenchido o fator relacionado à aposentadoria, pode-se reafirmar o perfil etário da amostra.

Embora 19,4% dos respondentes sejam casados, nos últimos doze meses nenhum passou por processo de reconciliação, o que reafirma a estabilidade nos relacionamentos conjugais, significando possivelmente uma ausência de fatores negativos do *stress*.

6. CONCLUSÃO

Durante muito tempo, os estudos e pesquisas relacionados ao *stress* no trabalho tiveram como campo de estudo o “chão de fábrica” e os trabalhadores do setor industrial. Hoje, o tema *stress* já se encontra expandido para outras áreas organizacionais, ouve-se falar do *stress* do executivo e, de acordo com dados do Departamento de Trabalho do governo norte-americano, dos pouco mais de 3000 casos registrados de *stress* ocupacional no ano de 1997, lideram os casos os profissionais ligados a atividades financeiras e contábeis.

Levando em conta o excesso de estressantes que prejudicam o rendimento das pessoas no trabalho, infelizmente ainda se observa pouca preocupação em ambientes acadêmicos como por exemplo, uma faculdade. Ao serem observados os resultados da presente pesquisa, pode-se concluir que da mesma forma que em um ambiente de trabalho, a sala de aula pode ser local de pressão. Primeiramente porque cada estudante já traz de seu contexto pessoal estressantes que possam interferir em seus estudos. Em segundo lugar, fatores como sobrecarga, dificuldades de aprendizado, complexidade de conteúdos, prazos, etc, fazem da universidade em si um ambiente considerado estressante.

Apesar das dificuldades encontradas por muitos estudantes, existem alternativas que podem amenizar os efeitos causados pelo *stress*. As atividades físicas são de importante papel para a manutenção da saúde. Instalações acessíveis para a prática de exercícios físicos poderiam ser oferecidas pela instituição. A disponibilidade de profissionais que possam ajudar os alunos com suas dúvidas, seus trabalhos, bem como seus problemas pessoais, pode significar muito no combate aos males do *stress*. A possibilidade torna-se máxima especialmente quando o tema faz-se disseminado por toda a instituição.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUER, Ruben. **Gestão da Mudança: Caos e Complexidade nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1999.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

- BOWDITCH, James L. e BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.
- DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: Contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi e RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e Trabalho**: Uma Abordagem Psicossomática. 2ª ed - São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1991.
- MARCONI, Marina de Andrade e LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. – 6ª ed – São Paulo: Atlas, 2001.
- MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**: da Escola Científica à Competitividade na Economia Globalizada. – 2ª ed – São Paulo: Atlas, 2000.
- PENA, Letícia e REIS, Dayr. **Student Stress and Quality of Education**. Revista de Administração de Empresas, vol. 37, número 4, Out./Dez. 1997.
- ROBBINS, Stephen e COULTER, Mary. **Administração**. – 5ª ed – Rio de Janeiro: Prentice Hall, 1998.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1998.
- VRIES, Manfred F. R. Kets de. A Inveja, Grande Esquecida dos Fatores de Motivação em Gestão. In: CHANLAT, Jean-François (coordenador). **O Indivíduo na Organização Dimensões Esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996. Volume I.