

Propriedades Psicométricas da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo no Contexto Brasileiro

Psychometric Properties of the Challenge and Obstacle Stressors Scale in the Brazilian Context

Claudio Eduardo dos Santos Costa Junior¹, Larissa Maria David Gabardo-Martins²
e Evânia Silva Louro³

Resumo

Os estressores laborais são considerados aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais, e se classificam como obstáculos (comprometem o crescimento pessoal e interferem no alcance dos objetivos) e de desafio (experiências gratificantes que possibilitam uma recompensa, ganho ou desenvolvimento futuro). Este estudo adaptou e buscou evidências de validade da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo em amostras brasileiras, com 554 e 587 participantes, em duas coletas. Análises fatoriais confirmatórias mantiveram a estrutura original da escala, de oito itens e dois fatores. A consistência interna foi adequada e a invariância dos itens foi confirmada em diferentes grupos demográficos (gênero e ocupar ou não cargo de chefia). Ademais, a escala correlacionou-se positivamente com a sobrecarga e a ambiguidade de papéis no trabalho. Conclui-se que o instrumento possui propriedades psicométricas adequadas e pode ser usado em pesquisas e empresas para avaliar estressores e melhorar o bem-estar laboral.

Palavras-chave: estressores de desafio e de obstáculo, validação de instrumento, medida em psicologia, psicometria

Abstract

Work stressors are considered physical, psychological, social or organizational aspects, and are classified as obstacles (they compromise personal growth and interfere with achieving goals) and challenges (rewarding experiences that enable a reward, gain or future development). This study adapted and sought validity evidence for the Challenge and Obstacle Stressors Scale in Brazilian samples, with 554 and 587 participants, in two collections. Confirmatory factor analyzes maintained the scale's original structure of eight items and two factors. The internal consistency was adequate, and the invariance of the items was confirmed across different demographic groups (gender and whether or not they held a managerial position). Furthermore, the scale was positively correlated with work overload and role ambiguity. It is concluded that the instrument has adequate psychometric properties and can be used in research and companies to assess stressors and improve workplace well-being.

Keywords: challenge and obstacle stressors, instrument validation, measurement in psychology, psychometrics

¹Mestrando em Psicologia, Universidade Salgado de Oliveira, Brasil. Rua Marechal Deodoro, 217 - bloco a - Centro, Niterói - RJ, Brasil. Tel.: +55 21983685-5244. E-mail: jr-ps@live.com <https://orcid.org/0000-0002-8786-7330>

²Doutora em Psicologia. Professora Titular, Universidade Salgado de Oliveira, Brasil. Rua Marechal Deodoro, 217 - bloco a - Centro, Niterói - RJ, Brasil. Tel.: +55 2299857-8802. E-mail: gabardo.larissa@gmail.com <https://orcid.org/0000-0003-1356-8087>

³Doutoranda em Psicologia. Universidade Salgado de Oliveira, Brasil. Rua Marechal Deodoro, 217 - bloco a - Centro, Niterói - RJ, Brasil. Tel.: +55 2198115-2566. E-mail: evanielouro@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-2782-235X>

Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP · N°74 · Vol. 4 · 53-67 · 2024

ISSN: 1135-3848 print /2183-6051online

This work is licensed under CC BY-NC 4.0. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Introdução

Durante muito tempo, o trabalho apresentava apenas um sentido material, ou seja, era considerado importante somente no que dizia respeito a salários e benefícios (Calvosa, 2022; Costa et al., 2020). Entretanto, a forma como o trabalho é percebido tem evoluído ao longo do tempo. A exemplo disso, Blustein (2008) considera o trabalho como um fator da vida humana que desempenha um papel fundamental na expressão do indivíduo, desenvolvimento e até mesmo a manutenção do bem-estar psicológico (Blustein, 2008). Com base em tais considerações pode-se perceber que muitos consideram sua profissão ou a realização do seu trabalho como um componente importante de sua vida. Neste novo cenário, muitos trabalhadores estimam o ambiente laboral como um fator de grande relevância, visto que neste local são estabelecidos contatos e relações sociais que trazem consigo sentido, propósito e afetos positivos durante a realização de suas tarefas (Costa et al., 2020; Schaufeli, 2021; Tolfo & Piccinini, 2007).

Em contraste a estes afetos positivos e envolvimento que podem ocorrer no ambiente corporativo, os aspectos negativos do trabalho também são vivenciados pelos funcionários. À medida que o mundo corporativo vem se tornando cada vez mais competitivo em decorrência do avanço tecnológico e da globalização, as organizações passam a requerer de seus funcionários uma maior produtividade e performance em suas entregas. Ou seja, o nível de exigência no trabalho aumenta, e os trabalhadores vivenciam em seus empregos altos níveis de pressão, estresse e sobrecarga no trabalho derivados do excesso de demandas laborais (Costa et al., 2020; Rodell & Judge, 2009; Schaufeli, 2021).

Diante de tais considerações, Demerouti et al. (2001) desenvolveram um modelo teórico, denominado Modelo de Recursos e Demandas do Trabalho (*Job Demands-Resources – JD-R*), segundo o qual todo trabalho é composto por duas características principais: os recursos e as demandas. Os recursos se referem aos aspectos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais que são capazes de reduzir as demandas ocupacionais e estimular o alcance de objetivos e metas propostos

por meio da melhoria dos resultados organizacionais. Desta forma, os recursos são considerados indispensáveis visto que podem proporcionar ao funcionário um ambiente de trabalho aprazível e motivador (Bakker & Demerouti, 2017; Bakker & de Vries, 2021; Bakker et al., 2023, Luceño-Moreno et al., 2023).

As demandas laborais, por sua vez, consistem nos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem esforço físico, cognitivo ou emocional durante a realização de suas tarefas. Elas podem trazer custos a saúde do trabalhador (de natureza física ou psicológica) à medida em que ocasionam estresse, exaustão e esgotamento. Estas características do trabalho são subdivididas em demandas desafiadoras e demandas de obstáculos (Bakker et al., 2023; Bakker & de Vries, 2021; Brasil & Gabardo-Martins, 2024; Louro et al., 2022).

As demandas desafiadoras podem ser definidas como experiências de trabalho gratificantes que criam oportunidade de crescimento pessoal e profissional. Elas correspondem ao desenvolvimento de tarefas complexas ou que estão fora de suas atribuições e trazem ao funcionário um sentido de inovação, motivação e alcance de objetivos. Importante ressaltar que estas demandas não se associam de forma direta com os aspectos negativos do trabalho, uma vez que se relacionam com diversos comportamentos positivos, tais como: comprometimento, desempenho e satisfação. Porém, se não administradas e controladas por meio dos recursos, também podem trazer prejuízos ao trabalhador e a seus resultados laborais (Luceño-Moreno et al., 2023; Rodell & Judge, 2009). Como exemplos de demandas desafiadoras podem ser citados: a urgência de tempo, complexidade de tarefas, sobrecarga e responsabilidade nas tarefas e a pressão no trabalho ao assumir atividades de outros colaboradores como de seus pares ou liderança (Crawford et al., 2010; Louro et al., 2022; Tims et al., 2012; Vazquez et al., 2019).

As demandas de obstáculos, por seu turno, podem ser definidas como acontecimentos ou situações vivenciadas diariamente que são considerados pelos funcionários como dispensáveis e desnecessários, uma vez que dificultam o desenvolvimento das tarefas e

comprometerem seu desempenho, por vezes estando além da sua possibilidade de resolução. Elas estão associadas a realização de tarefas, que acabam por ocasionar estresse e esgotamento impossibilitando o alcance de resultados satisfatórios, o desenvolvimento do profissional e o comprometimento no trabalho. As demandas de obstáculos se relacionam diretamente com os aspectos negativos do trabalho, ou seja, tem relação direta com a manifestação de diversos comportamentos contraproducentes como rotatividade, absenteísmo e estresse (Rodell & Judge, 2009). São citados como exemplos de demandas de obstáculo: o excesso de burocracia nos processos institucionais, aborrecimentos no ambiente de trabalho, ambiguidade e conflitos de papéis (Bakker et al., 2023; Crawford et al., 2010; Vazquez et al., 2019).

No que tange à mensuração das demandas desafiadoras e de obstáculos, foi desenvolvida a *Challenge and Hindrance Stressors Scale*, traduzida no presente estudo como Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo, por Rodell e Judge (2009). Seu estudo de desenvolvimento foi realizado por meio de uma amostra de 100 trabalhadores de diversos setores e organizações do sudeste dos Estados Unidos. A coleta de dados se deu em forma de pesquisa diária, sendo computadas durante 10 dias de trabalho consecutivos. O processo de desenvolvimento do instrumento utilizou escalas previamente desenvolvidas, quais sejam: a Medida de Autorrelato de Estresse Relacionado a Desafio e Obstáculo (Cavanaugh et al., 2000), o Modelo de Estresse na Saúde (Ivancevich & Matteson, 1980), a Escala de Estresse (LePine et al., 2004) e a Escala de Conflito e Ambiguidade de Papéis (Rizzo et al., 1970) que resultaram em uma medida, composta por oito itens divididos igualmente em dois fatores (estressores de desafio e estressores de obstáculo).

Como o instrumento foi desenvolvido em um estudo que buscou testar o papel de estressores de desafio e de obstáculo em um modelo estrutural, o qual analisou as relações intra-individuais entre os estressores de desafio e obstáculo e comportamentos discricionários, Rodell e Judge (2009) não testaram a estrutura fatorial do mesmo. Entretanto, a análise fatorial é uma técnica fundamental para testar a estrutura subjacente de

um instrumento de medida. Por esse motivo, vem sendo amplamente utilizada na análise de aspectos multivariados que possibilita a identificação das relações entre indicadores (itens) e as variáveis latentes que os indicadores se destinam a medir. Tal análise é capaz de simplificar a análise e a compreensão de um conjunto de variáveis ou dados coletados (Damásio, 2012). Assim, essa é uma importante lacuna que será preenchida com a presente investigação. No que diz respeito aos índices de consistência interna, o coeficiente Alfa de Cronbach foi de .92 para os estressores de desafio e de .83 para os estressores de obstáculo.

No estudo de diário de Rodell e Judge (2009), realizado por meio de uma coleta de dados que computou as respostas dos participantes durante 10 dias de trabalho consecutivos, os dados foram mensurados por meio da modelagem de equações estruturais hierárquica, afim de contemplar uma análise multinível. Os estressores de desafio e de obstáculo foram inseridos no nível individual, juntamente com as emoções e os comportamentos de cidadania e contraproducentes. No nível entre indivíduos, foram analisados os traços de personalidade. Os achados dessa análise demonstraram que as demandas de desafio se relacionavam positivamente com comportamentos desejáveis e positivos, como o de cidadania organizacional. E as demandas de obstáculos, por outro lado, apresentaram uma relação negativa com tais comportamentos e positiva com comportamentos contraproducentes, como o estresse e a raiva. De mais a mais, a associação das demandas de desafio e obstáculo com os diferentes comportamentos apresenta certa variação de acordo com os níveis de neuroticismo dos funcionários (Rodell & Judge, 2009).

No mês de outubro de 2023 foi realizada uma busca nas bases de dados PsycINFO (American Psychological Association - APA), SciELO (Scientific Electronic Library Online) e PePSIC (Periódicos Eletrônicos de Psicologia) a qual evidenciou a inexistência de estudos de adaptação e/ou busca de evidências de validade do referido instrumento em outros contextos ou países, inclusive o contexto organizacional brasileiro. Entretanto, o estudo dos estressores de desafio e de obstáculo é de extrema importância, porque se faz necessário discorrer sobre o papel desempenhado por tais estressores no contexto organizacional.

Os estressores de obstáculo podem ser responsáveis pelo comprometimento da saúde do trabalhador por meio do estresse e exaustão que se manifestam quando há um número elevado de demandas de trabalho aliado a uma baixa frequência de recursos. Neste processo, comprometem a saúde do trabalhador, que experimentam, por exemplo, um estado de exaustão (*burnout*), transtornos psicológicos como ansiedade, depressão, além de baixo desempenho, falta de motivação, autossabotagem, entre outros. Assim, os estressores de obstáculo acarretam vários prejuízos a sua organização devido ao baixo envolvimento, comprometimento e performance (Bakker et al., 2023; Bakker & Wang, 2020, Luceño-Moreno et al., 2023; Rodell & Judge, 2009).

No que tange à importância dos estressores de desafio, eles podem proporcionar aos funcionários um sentimento de gratificação e desenvolvimento pessoal na realização das tarefas que lhes são atribuídas, podendo ser considerados experiências gratificantes, que criam oportunidades de crescimento em seu trabalho. Tais estressores tendem a se relacionar positivamente com comportamentos e atitudes benéficas para seu ambiente e desempenho laboral, por exemplo o comprometimento organizacional, satisfação no trabalho, a redução da intenção de rotatividade e diminuição de afastamentos (Bakker & Wang, 2020; Rodell & Judge, 2009).

Com base em tais afirmativas, é percebida a necessidade de maior aprofundamento acerca dos estressores de desafio e de obstáculo, visto que tais estressores interagem com os recursos (laborais ou pessoais), e podem influenciar o bem-estar e o desempenho no trabalho (Bakker et al., 2023). De forma adicional, Gabardo-Martins et al. (2023), em seu estudo, apresentaram como uma de suas conclusões que os trabalhadores que possuem níveis elevados de demandas laborais têm a relação dos recursos com a energia organizacional enfraquecida, ou seja, altos níveis de demandas podem interferir negativamente no bem-estar dos trabalhadores.

Além disso, Richardson (1993) afirma que o trabalho não se relaciona somente ao fato de a pessoa ter um emprego, pois o mesmo está intimamente relacionado a outros aspectos da vida da pessoa, tais como a vida familiar e pessoal. Isso quer dizer que aspectos negativos no trabalho, tais

como os estressores, podem contribuir ou impedir o desenvolvimento do bem-estar, o que, indubitavelmente, prejudicaria a qualidade de vida da pessoa. Desta forma, é mister que as empresas atuem na promoção da qualidade de vida no trabalho, diagnosticando e buscando controlar o nível desses estressores.

Diante do exposto, o presente estudo teve como objetivo adaptar e reunir evidências de validade da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo, de Rodell e Judge (2009), no contexto brasileiro. De modo específico, a investigação buscou evidências de validade com base na estrutura interna (na qual foi incluída também a análise da consistência interna e invariância dos parâmetros dos itens) e nas correlações com construtos relacionados. Considerando que a estrutura original da escala é composta por oito itens e dois fatores, a seguinte hipótese foi desenvolvida:

Hipótese 1: A versão brasileira da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo será composta por dois fatores e oito itens.

No que diz respeito à invariância dos parâmetros dos itens, a mesma foi testada quanto ao gênero e quanto ao fato do participante ocupar ou não cargo de chefia (ou posição de liderança). A invariância de um instrumento corresponde a uma técnica fundamental no desenvolvimento e aplicação de instrumentos ou medidas psicométricas, uma vez que permite mensurar a invariância dos parâmetros e da configuração em diferentes grupos por meio da elaboração de conclusões que poderá ser utilizada futuramente em tais grupos (Fischer & Karl, 2019).

No que se refere ao gênero, é possível compreender que a inserção das mulheres no mercado de trabalho trouxe diversas mudanças a respeito de sua rotina. Neste novo ambiente, as mulheres que outrora se dedicavam às tarefas domésticas e ao cuidado de sua família, agora necessitam desenvolver suas funções e tarefas requeridas no trabalho. Em muitos casos, acabam conciliando as responsabilidades do trabalho com as da família, apresentando estresse e sobrecarga como consequência da execução de seus compromissos nestes dois ambientes. Assim, as mulheres tenderiam a perceber mais estressores laborais do que os homens, ou seja, a manifestação dos efeitos negativos é maior nas mulheres do que

nos homens (Martins et al., 2023; Neves & Nascimento, 2017).

No que diz respeito ao fato de ocupar ou não cargo de chefia, é percebido que os trabalhadores que ocupam uma posição de chefia ou liderança costumam perceber maiores demandas e estressores em seu trabalho, pois são mais cobrados pelos resultados de suas equipes, seja no desempenho, engajamento ou bem-estar dos seus liderados, além de terem que cumprir as exigências impostas decorrentes da posição que ocupam e do grau de reponsabilidade exigido no seu cargo (Lobo et al., 2023; Moro & Amador, 2015). Em que pesem tais diferenças, espera-se que os parâmetros dos itens dos instrumentos sejam invariantes nesses diferentes grupos. Diante de tais considerações, a seguinte hipótese foi formulada:

Hipótese 2: Os itens da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo são invariantes tanto em relação ao gênero e quanto ao fato de ocupar ou não posição de liderança ou chefia.

Por fim, no que se refere à correlação dos estressores de desafio e de obstáculo com variáveis externas, foram utilizados os construtos de sobrecarga no trabalho e de ambiguidade de papéis. A sobrecarga no trabalho é conceituada como a percepção do funcionário de que a quantidade de tarefas e responsabilidades requeridas no seu trabalho excedem sua capacidade resolutive dentro do prazo estimado (Andrews et al., 2023; Gurlek, 2020; Hussain et al., 2023; Kanbur, 2018). Tal construto é considerado uma demanda de desafio por serem vistas pelos funcionários como oportunidade para seu crescimento pessoal e profissional e por gerar um sentimento de realização após a conclusão de suas atividades. Porém, tais construtos são diferentes, uma vez que os estressores correspondem a uma categoria ou conjunto de demandas enquanto a sobrecarga se encaixa como uma delas. Outra diferenciação é que a sobrecarga não está necessariamente relacionada a um sentimento de gratificação no momento em que é vivenciada como no conceito dos estressores de desafio, apesar de seus resultados no trabalhador estarem pareados com tais estressores (Rodell & Judge, 2009). Dessa maneira, foram formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese 3a: Os estressores de desafio apresentam correlações positivas com a sobrecarga no trabalho.

Hipótese 3b: Os estressores de desafio são minimamente diferentes da sobrecarga no trabalho.

A ambiguidade de papéis no trabalho é definida como a falta de informações claras e precisas sobre suas tarefas e seu desempenho no trabalho (Rizzo et al., 1970). Bakker et al., (2023) afirmam que a ambiguidade de papéis se caracteriza como uma demanda de obstáculo visto que elas podem comprometer e impedir bons resultados laborais como o alcance das metas e dos objetivos do trabalho, uma vez que impossibilitam o desenvolvimento profissional e pessoal do trabalhador devido às incertezas no ambiente laboral. Todavia, a ambiguidade de papéis no trabalho é concebida de forma diferente dos estressores de obstáculo, porque estes são percebidos como um conjunto de exigências do trabalho que podem comprometer seu desempenho, ao passo que a ambiguidade de papéis corresponde a uma destas exigências e, desta forma, não se tratam do mesmo construto. Nesse sentido, foram formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese 4a: Os estressores de obstáculo apresentam correlações positivas com a ambiguidade de papéis no trabalho.

Hipótese 4b: Os estressores de obstáculo são minimamente diferentes da ambiguidade de papéis no trabalho.

Em síntese, com o objetivo de confirmar às hipóteses propostas, o presente estudo buscou testar as propriedades psicométricas da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo em trabalhadores brasileiros. Para atingir esse objetivo, foram realizados dois estudos distintos. O primeiro foi conduzido visando buscar evidências iniciais de validade baseadas na estrutura interna, na invariância dos parâmetros dos itens do instrumento em termos de gênero e ocupação ou não de cargo de chefia ou liderança e na consistência interna. O segundo, por sua vez, verificou as relações dos estressores de desafio e de obstáculo com variáveis externas.

Estudo 1

Método

Participantes

A amostra foi por composta por 554 trabalhadores provenientes de 24 estados

brasileiros, mais o Distrito Federal dividida, com o maior número de participantes distribuindo-se pelos estados de Rio de Janeiro (36.6%), São Paulo (13.7%) e Rio Grande do Sul (12.3%). A maioria dos participantes era do sexo feminino (72.2%). Em relação ao estado civil, a maioria da amostra estava casada ou vivendo como casada (62.6%). No que tange ao setor organizacional, 63.7% eram do setor público, 36.3% do setor privado e 2.5% do terceiro setor. Quanto à escolaridade, 62.3% apresentavam pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* completa e 19.1% apresentam ensino superior completo. A idade dos participantes variou de 19 a 74 anos ($M=43.0$; $DP=10.3$), o tempo de serviço de 1 a 40 anos ($M=10.1$; $DP=8.7$) e, o tempo de serviço total, de 1 a 62 anos ($M=20.9$; $DP=10.2$). Para inclusão no estudo, o critério de inclusão foi o fato de a pessoa estar trabalhando há pelo menos um ano na organização e ser maior de 18 anos.

Instrumentos

As demandas de desafio e de obstáculo foram mensuradas através da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo, de Rodell e Judge (2009). O instrumento é composto por oito itens, respondidos por uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 ‘discordo totalmente’ a 5 ‘concordo totalmente’). Os itens da escala são divididos igualmente em duas dimensões: os estressores de desafio (Exemplo de item: ‘Hoje, meu trabalho exigiu que eu trabalhasse muito’) e os estressores de obstáculo (Exemplo de item: Hoje, não entendi o que é esperado de mim). A escala obteve índice de consistência interna calculado pelo Alfa de Cronbach de 0,92 para estressores de desafio e 0,83 para estressores de obstáculo, no estudo de Rodell e Judge (2009).

A adaptação da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo da língua inglesa para o idioma português do Brasil foi realizada, inicialmente pela tradução dos itens por um professor fluente na língua inglesa. Em seguida, fez-se o processo de retradução (*backtranslation*), ou seja, a tradução reversa do português para o inglês, por outro professor bilíngue. Após essas duas etapas iniciais, as versões foram submetidas a análise de um grupo de especialistas da área da Psicologia e da Psicometria para uma revisão final, com o intuito de verificar a clareza das instruções e se os itens estavam adequados para o contexto que

será utilizado (Borsa et al., 2012). Os itens em suas versões original e final podem ser observados na Tabela 1.

Além do instrumento mencionado, para coleta de dados pessoais e profissionais, foi utilizado um questionário sociodemográfico. No questionário sociodemográfico, foram perguntadas questões de cunho pessoal, tais como: Idade, Gênero que se identifica, Escolaridade, Estado Civil, Se a pessoa tem ou não filhos, Setor de Trabalho, Ramo Organizacional, Estado em que reside.

Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente, a pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição dos autores e após sua aprovação, a coleta de dados foi realizada de forma online. Os respondentes manifestaram sua concordância em participar da pesquisa através do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A coleta de dados foi realizada por meio de um formulário foi criado no aplicativo Google Forms, contendo os instrumentos a serem utilizados. Os indivíduos foram convidados a participar, por meio de mensagens postadas em redes sociais como Facebook, LinkedIn e WhatsApp, onde foi enviado o link para acesso ao questionário.

Plano de análise de dados

Para verificar a estrutura interna da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo, procedeu-se a realização da Análise Fatorial Confirmatória (AFC), por meio da Modelagem de Equações Estruturais, no *software* R (pacote *Lavann*) versão 4.0.2 (R Core Team, 2021). Para tanto, utilizou-se o estimador WLSMV (Weighted Least Squares Mean-and Variance-adjusted), declarando-se os itens como variáveis categóricas-ordinais.

Apoiando-se nas recomendações de Gana e Broc (2019), foram analisados os seguintes índices de ajuste: qui-quadrado (testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados, sendo que quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento); *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA – deve se situar abaixo de 0,08, aceitando-se valores até 0,10); *Comparative Fit Index* e *Tucker-Lewis Index* (CFI e TLI – são considerados aceitáveis valores acima de .90, preferivelmente acima de .95). A consistência interna do instrumento foi calculada por meio do

Tabela 1. Procedimento de *back translation* da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo, Rodell e Judge (2009)

Original	Tradução	Retradução	Avaliação
Stressors of challenge	Estressores de desafio	Demandas de desafios	Estressores de desafio
1. Today, my job has required me to work very hard.	Hoje, meu trabalho me exigiu muito esforço.	Today my work required a lot of effort.	Hoje, meu trabalho me exigiu muito esforço.
2. Today, I have experienced severe time pressures in my work.	Hoje estive sob muita pressão de tempo no meu trabalho.	Today I have worked under pressure at my job.	Hoje, não tive muito tempo para realizar as atividades do meu trabalho.
3. Today, I've felt the weight of the amount of responsibility I have at work.	Hoje eu senti o peso da quantidade de responsabilidades que eu tenho no trabalho.	Today I have felt the weight of the number of responsibilities I have at work.	Hoje, eu senti o peso das responsabilidades que eu tenho no trabalho.
4. Today, my job has required me to use a number of complex or high-level skills.	Hoje, meu trabalho exige que eu tenha uma série de habilidades complexas ou exigentes.	Today my job have required me to use several complex or demanding skills.	Hoje, meu trabalho exigiu uma série de habilidades complexas.
Obstacle stressors	Estressores de obstáculo	Demandas de Obstáculos	Estressores de obstáculo
5. Today, I have had to go through a lot of red tape to get my job done.	Hoje tive que passar por muita burocracia para fazer o trabalho.	Today I have had to go through a lot of red tape to get the job done.	Hoje, passei por muitas atividades burocráticas em meu trabalho.
6. Today, I have not fully understood what is expected of me.	Hoje eu não entendi muito bem o que é esperado de mim.	Today I haven't quite understood what is expected of me.	Hoje, eu não compreendi o que era esperado de mim.
7. Today, I have received conflicting requests from two or more people.	Hoje recebi pedidos conflitantes de duas ou mais pessoas.	Today I have received conflicting requests from two or more people.	Hoje, recebi pedidos conflitantes de duas ou mais pessoas.
8. Today, I have had many hassles to go through to get projects/assignments done.	Hoje tive que passar por muitas dificuldades para concluir projetos/tarefas.	Today I have had many difficulties to go through to get projects/assignments done.	Hoje, tive muita dificuldade para concluir minhas atividades.

índice Alfa de Cronbach e do índice Ômega, nos quais são consideráveis aceitáveis valores acima de .70.

Procedimentos éticos

A pesquisa foi inicialmente submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição dos autores, sendo aprovada pelo CAAE 70901323.3.0000.5289. Os participantes tiveram acesso on-line aos esclarecimentos acerca dos objetivos da pesquisa. Àqueles que optaram voluntariamente por participar manifestaram a concordância mediante o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Em seguida, tiveram acesso ao questionário, o qual, ao final, suas respostas foram gravadas. Foi assegurado o sigilo acerca das informações prestadas a todos os participantes.

Resultados

Com o intuito de avaliar a estrutura interna da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo,

foram realizados quatro diferentes testes de modelos, quais sejam: i) unifatorial; ii) dois fatores não correlacionados; iii) dois fatores correlacionados e iv) Dois fatores correlacionados, com itens correlacionados. Os resultados apontaram que o modelo de dois fatores correlacionados apresentou os melhores índices de ajuste. Entretanto, o TLI foi abaixo de .95 e o RMSEA acima de .10. Assim, procedeu-se ao *modification indices*, o qual sugeriu inserir correlação entre pares de itens semelhantes. Ao correlacionar, conforme sugerido, três pares de itens (2 e 3; 4 e 5; 6 e 7), o modelo de dois fatores correlacionados apresentou índices adequados de ajuste, e, portanto, foi o modelo selecionado de estrutura interna em trabalhadores brasileiros (Tabela 2), confirmando a Hipótese 1 do estudo. Vale a pena ressaltar que os dois fatores (estressores de desafio e estressores de obstáculo) apresentaram alta correlação entre si ($r=.66$).

Pode-se afirmar, então, que a estrutura final da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo manteve-se composta por oito itens, distribuídos

Tabela 2. Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo

Modelo	χ^2	Gl	χ^2/gl	CFI	TLI	RMSEA
Unifatorial	289.49	20	14.47	.891	.847	.156 (.140-.172)
Dois fatores não correlacionados	892.14	20	44.61	.646	.505	.281 (.265-.297)
Dois fatores correlacionados	125.500	19	6.60	.957	.936	.101 (.084-.118)
Dois fatores correlacionados, com itens correlacionados	71.122	16	4.44	.978	.961	.079 (.061-.098)

Nota. χ^2 =qui-quadrado; gl=graus de liberdade; TLI=Tucker Lewis Index; CFI=Comparative Fix Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation

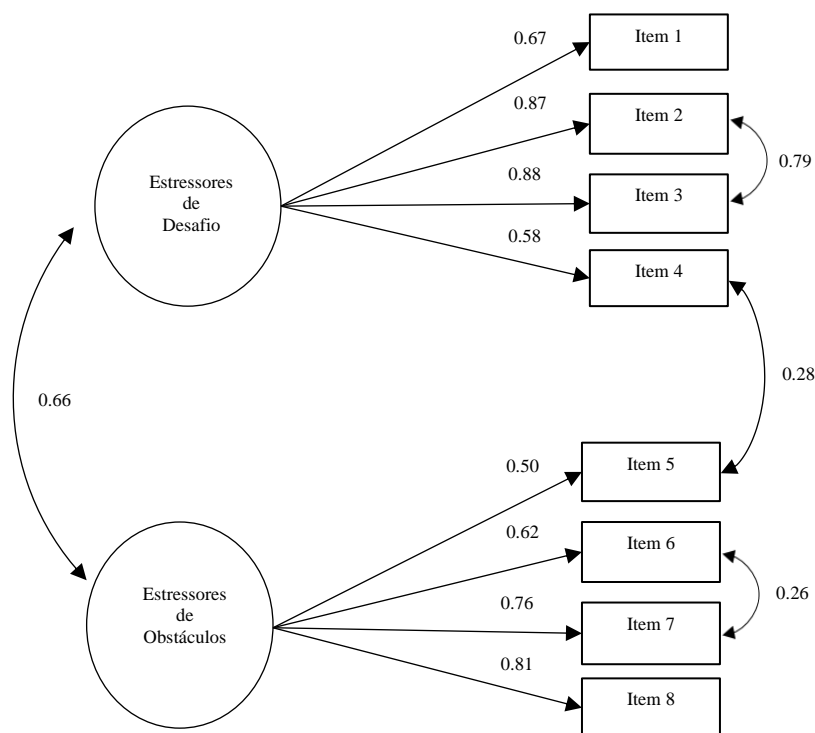


Figura 1. Modelo Final da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo

igualmente por dois fatores (Figura 1). Como pode ser observado na Figura 1, as cargas fatoriais dos itens variaram entre .50 e .88 ($M=.71$). No que se refere à consistência interna do instrumento, os índices obtidos por meio do Alfa de Cronbach foram de .75 para Estressores de Desafio e .72 para Estressores de Obstáculo. Além disso, os índices de consistência interna, avaliados pelo método Ômega foram iguais a .83 para Estressores de Desafio e .71 para Estressores de Obstáculo.

Em relação à invariância dos parâmetros entre os grupos investigados (gênero e fato de ocupar ou não cargo de chefia), inicialmente testou-se as médias dos estressores nos dois diferentes grupos. O grupo do gênero feminino apresentou médias mais altas nos estressores de desafio e de obstáculo, quando comparado ao grupo masculino, assim como o grupo de pessoas que tinham cargo de chefia. Entretanto, só houve diferença

estatisticamente significativa nos estressores de desafio, nos grupos divididos quanto ao gênero (Tabela 3).

Em que pese esses dados, pode ser visto na Tabela 4, que as imposições de restrições trouxeram diferenças pequenas e praticamente desprezíveis nos indicadores analisados. Salienta-se que as diferenças dos qui-quadrados entre os modelos mais restritos e os menos restritos não foram estatisticamente significativas (i.e. $\Delta\chi^2 / \Delta gl < 1.96$), assim como as diferenças de CFI, TLI e RMSEA foram inferiores a .01. Tais resultados indicam que, para o modelo de dois fatores de primeira ordem, as cargas fatoriais, os *thresholds* e *scalars* foram invariantes entre os trabalhadores de diferentes gêneros, entre trabalhadores que ocupam cargo de chefia ou não (Fischer & Karl, 2019), o que possibilita a confirmação da Hipótese 2.

Tabela 3. Comparação de médias dos estressores entre os grupos

Variável	Grupos	Médias	W	p	Tamanho do efeito
Desafio	Feminino	4.10	31825.50	.013	Pequeno
	Masculino	3.90			
Obstáculo	Feminino	3.22	30750.50	.070	-
	Masculino	3.04			
Desafio	Chefe	4.09	31951.50	.641	-
	Não chefe	4.04			
Obstáculo	Chefe	3.26	33030.50	.271	-
	Não chefe	3.14			

Tabela 4. Análise de Invariância do Instrumento

Modelos (Gênero)	χ^2 (gl)	$\Delta\chi^2$	CFI	Δ CFI	TLI	Δ TLI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	77.236 (32)	-	.962	-	.934	-	.071	-
Métrica	90.193 (38)	12.957	.957	.005	.936	.002	.070	.001
Escalar	97.324 (44)	7.131	.956	.001	.944	.008	.066	.004
Modelos (Cargo de chefia)	χ^2 (gl)	$\Delta\chi^2$	CFI	Δ CFI	TLI	Δ TLI	RMSEA	Δ RMSEA
Configural	69.362 (32)	-	.968	-	.945	-	.065	-
Métrica	86.250 (38)	16.887	.959	.009	.940	.005	.068	.003
Escalar	114.384 (44)	28.134	.955	.004	.934	.004	.076	.008

Nota. χ^2 =qui-quadrado; gl=graus de liberdade; TLI=Tucker Lewis Index; CFI=Comparative Fix Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation

Estudo 2

Método

Participantes

A amostra foi por composta por 587 trabalhadores provenientes de 17 estados brasileiros, com o maior número de participantes distribuindo-se pelos estados de Rio de Janeiro (87.2%) e São Paulo (7.8%). A maioria dos participantes era do sexo feminino (58,3%). Em relação ao estado civil, a maioria da amostra estava casada ou em união estável (52.1%). No que tange ao setor organizacional, 69.3 % eram do setor privado e 30.7% do setor público. Quanto à escolaridade, 58.4% apresentavam pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* completa e 22.9 % apresentam ensino superior completo. A idade dos profissionais variou de 18 a 72 anos ($M=37.5$; $DP=10.0$), o tempo de serviço de 1 a 43 anos ($M=14.0$; $DP=6.0$) e, o tempo de serviço total, de 1 a 55 anos ($M=14.0$; $DP=9.5$). Para inclusão no estudo, o critério de inclusão foi o fato de a pessoa estar trabalhando há pelo menos um ano na organização e ser maior de 18 anos.

Instrumentos

As demandas de desafio e de obstáculo foram mensuradas através da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo, de Rodell e Judge (2009), descrita no estudo 1. Além disso, foi usado o mesmo questionário sociodemográfico. Nessa

amostra, a Escala de Desafio e de Obstáculo obteve índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach, de .70 para estressores de desafio e .70 para estressores de obstáculo. Os índices do Ômega McDonald, por sua vez, foram iguais a .70 para estressores de desafio, e .71 para estressores de obstáculo.

A sobrecarga no trabalho foi avaliada pela Escala de Sobrecarga no Trabalho, o instrumento desenvolvido por Spector e Jex (1998) é unifatorial e composto por cinco itens, respondidos em uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 'nunca' a 5 'várias vezes por dia'). Exemplo de item: 'Com que frequência você tem muita coisa para fazer?' Os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach e pelo Ômega McDonald, foram de: $\alpha=.85$; $\Omega=.89$, no presente estudo.

A ambiguidade de papéis foi mensurada pela Escala de Ambiguidade de Papéis no Trabalho, o instrumento desenvolvido por Rizzo et al. (1970). A escala é unifatorial e composta por seis itens a serem respondidos em uma escala tipo Likert de cinco pontos (1 'não se aplica de modo nenhum' a 5 'aplica-se totalmente'). Exemplo de item: 'Eu não sei o que esperam de mim em meu trabalho'. Os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach e pelo Ômega McDonald, foram de: $\alpha=.81$; $\Omega=.84$, no estudo 2.

Procedimentos de coleta de dados e procedimentos éticos

Os procedimentos de coleta de dados foram iguais aos do primeiro estudo. O mesmo pode-se afirmar quanto aos procedimentos éticos.

Procedimentos de análises de dados

A consistência interna do instrumento foi analisada por meio do Alfa de Cronbach e pelo coeficiente Ômega de McDonald. A relação do estressores de desafio e de obstáculo com as variáveis externas por meio da Modelagem de Equações Estruturais. Na avaliação de magnitude dessas correlações, foram adotados os critérios estabelecidos por Martin e Martinez (2023), que classificam as correlações em baixas (.10 a .29), moderadas (.30 a .49) e altas (acima de .50). Por fim, procedeu-se ao cálculo de evidências de validade discriminante a fim de verificar se os construtos, apesar de correlacionados, são minimamente diferentes entre si. Para tanto, o modelo obtido foi comparado com um modelo no qual as correlações foram fixadas em 1, para verificar se tais eram significativamente diferentes ($p < .05$).

Resultados

Para a verificação da validade convergente da Escala de Estressores de Desafio e Obstáculo, calcularam-se as correlações entre as diferentes escalas do estudo (Tabela 5). Os dados obtidos demonstraram que os estressores de desafio apresentaram uma correlação positiva forte ($r = .85$; $p < .001$) com a sobrecarga no trabalho. Os resultados demonstraram a existência de evidência de validade discriminante entre os estressores de desafio e a sobrecarga no trabalho ($\chi^2 \text{ diff} = 4.08$; $gl \text{ diff} = 1$; $p < .05$), indicando que apesar de alta correlação, estes construtos podem ser considerados minimamente diferentes. Esses resultados confirmam a Hipótese 3.

Tabela 5. Correlações entre as Variáveis do Estudo

Variáveis	1	2	3
1. Estressores de desafio	-	-	-
2. Estressores de obstáculo	.76***	-	-
3. Sobrecarga no trabalho	.85***	.71***	-
4. Ambiguidade de papéis	.10*	.69***	.11*

Nota. *Correlações estão no nível de $p < .05$; *** Correlações estão no nível de $p < .001$

Além disso, os estressores de obstáculo apresentaram uma correlação positiva forte ($r = .69$; $p < .001$) com a ambiguidade de papéis. Mesmo com uma correlação forte, os achados apontaram a evidência de validade discriminante entre os estressores de obstáculo e a ambiguidade de papéis no trabalho ($\chi^2 \text{ diff} = 27.79$; $gl \text{ diff} = 1$; $p < .001$). Ou seja, apesar da alta correlação, estes construtos podem ser considerados minimamente diferentes. Esses resultados confirmam a Hipótese 4.

Discussão

O presente estudo teve como objetivo adaptar e reunir evidências de validade da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo, de Rodell e Judge (2009), em uma amostra de trabalhadores brasileiros. Por meio de análises psicométricas, observou-se que o modelo de dois fatores correlacionados (estressores de desafio e estressores de obstáculo) apresentou evidências de validade de estrutura interna (fatorial e invariância) e de relação com variáveis externas. De mais a mais, os fatores da escala apresentaram índices adequados de consistência interna. Esses achados revestem-se de importantes implicações teóricas e práticas.

Implicações teóricas

Os resultados obtidos confirmam o modelo original da Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo, visto que, no estudo original, também foi usado o modelo de dois fatores correlacionados (Rodell & Judge, 2009). Tais achados indicaram que a estrutura do instrumento se manteve independentemente das diferenças culturais existentes entre a população de trabalhadores norte-americanos e brasileiros. Além disso, preenchem uma importante lacuna existente no estudo original de Rodell e Judge (2009), visto que os autores não testaram a estrutura fatorial do instrumento em questão em seu estudo de desenvolvimento.

Os índices de consistência interna da escala foram considerados aceitáveis para as dimensões de estressores de desafio ($\alpha = .75$ e $\Omega = .83$) e estressores de obstáculo ($\alpha = .72$ e $\Omega = .71$). Esses índices foram menores daqueles encontrados por Rodell e Judge (2009): $\alpha = .92$ (estressores de

desafio) e $\alpha = .83$ (estressores de obstáculo). Mesmo com essa diferença, esses achados apontam que o instrumento apresentou precisão com índices aceitáveis nas estimativas dos escores de estressores de desafio e estressores de obstáculo, mantendo a quantidade original de itens e fatores do instrumento.

Os resultados das análises fatoriais confirmatórias multigrupo (AFCMG) demonstraram que a escala não apresentou vieses de resposta entre gêneros (grupos de homens e mulheres) e posição de chefia ou liderança (chefes e não chefes). Pode-se afirmar, portanto, que os escores dos estressores de desafio e de obstáculo obtidos por meio desta análise são invariantes para os grupos ora mencionados, e que eles podem ser comparados entre si. Os resultados também demonstram de que os parâmetros dos itens da escala são estáveis em amostras com perfis de respostas distintos (Fischer & Karl, 2019).

No que diz respeito à relação com variáveis externas, foi possível verificar que os estressores de desafio e os estressores de obstáculo apresentaram uma correlação positiva alta com os construtos de sobrecarga no trabalho e ambiguidade de papéis, respectivamente. Os dados analisados sustentam as Hipóteses 3 e 4 e são semelhantes ao estudo original de Rodell e Judge (2009), que também encontraram uma correlação positiva entre os estressores de desafio e de obstáculo com comportamentos contraproducentes como estresse e a raiva.

A alta correlação entre os estressores de desafio com a sobrecarga no trabalho pode ser explicada pelo fato de que a sobrecarga no trabalho é considerada uma demanda de desafio (Bakker et al., 2023), isso porque o construto se associa ao fato de que o trabalhador precisa cumprir responsabilidades e executar seu trabalho no tempo que não é considerado suficiente, ou seja, ele tem o desafio de cumprir tudo de forma efetiva e satisfatória, mesmo não tendo tempo hábil suficiente para tal (Andrews et al., 2023; Hussain et al., 2023). Porém, os estressores de desafio e a sobrecarga no trabalho se diferenciam entre si, pois o primeiro é considerado mais abrangente do que o segundo e essa diferença entre os construtos foi demonstrada pela evidência de validade discriminante.

Do mesmo modo, é possível compreender a alta correlação entre os estressores de obstáculo e a

ambiguidade de papéis, uma vez que a ambiguidade de papéis é considerada um exemplo de demanda de obstáculo (Bakker et al., 2023). Essa variável se caracteriza pela ausência de informações claras e precisas no que diz respeito às atividades de trabalho e ao desempenho do funcionário (Rizzo et al., 1970). Essa falta de informações pode ser um obstáculo, ou seja, um impedimento, para que o trabalhador consiga executar suas tarefas de forma exitosa. Assim, a ambiguidade de papéis no trabalho é um subtipo dos estressores de obstáculo, o que justifica a diferença entre os construtos apontada pela evidência de validade discriminante.

Implicações práticas

Os achados do presente estudo apresentam importantes contribuições para as organizações que buscam monitorar e reduzir os níveis de estresse e burnout em seus colaboradores, por meio do equilíbrio entre os recursos e as demandas do trabalho, visto que tal equilíbrio é capaz de gerar um processo motivacional ou de exaustão em seus colaboradores. De modo específico, o instrumento que obteve evidências de validade pode ser uma importante ferramenta de gestão, ao ser utilizado em processos de diagnóstico e no gerenciamento dos estressores no ambiente de trabalho. A análise dos níveis de estressores por meio deste possibilitaria o desenvolvimento de diversos benefícios para a organização, podendo ser compreendidos em diferentes níveis.

Sob uma visão individual do colaborador, é possível perceber que o equilíbrio e redução dos estressores proporciona uma melhora no desempenho individual de cada funcionário, pois há um aumento nos níveis de bem-estar, satisfação, motivação e energia no trabalho e redução nos níveis de burnout, intenção de rotatividade e absenteísmo. A nível organizacional, a gestão eficiente dos estressores é capaz de caracterizar um diferencial competitivo para a empresa, devido a um aumento no desempenho organizacional por meio do alcance de resultados positivos, como alcance de metas e de objetivos propostos (Bakker et al., 2023).

É importante ressaltar que, ao ser usado esse instrumento, deve ser garantido o sigilo e o anonimato das respostas, de modo a tentar evitar respostas socialmente desejáveis. Todavia, mesmo

com essa garantia, sua aplicação na prática da psicologia do trabalho deve ser considerada com maior prudência, pois o trabalhador pode se sentir constrangido e com receio de exposição ao relatar acontecimentos negativos de seu ambiente de trabalho.

Limitações

Como limitações deste trabalho, vale a pena apresentar que a pesquisa foi realizada por meio de duas amostras aleatórias, de conveniência, com corte transversal, cuja análise dos dados se fez em um tempo definido. Este fato dificultou o alcance homogêneo a todas regiões brasileiras. Assim é que nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sul a participação foi significativamente menor quando comparada à região Sudeste. Outra limitação que pode ser citada refere-se ao fato de que mais de 80% dos participantes das duas amostras tinham, pelo menos, o ensino superior completo. Dessa maneira, não há possibilidade de que os resultados sejam generalizados para todo o território nacional, nem tampouco para pessoas com outros níveis de escolaridade.

Outrossim, é que o estudo foi empreendido se utilizando de medidas de autorrelato, de forma online e sem a presença de um pesquisador durante o preenchimento do questionário, o que pode comprometer a confiabilidade das informações coletadas por problemas como o viés de resposta. Contudo, este problema foi minimizado pelo fato de ter sido garantido o sigilo e anonimato a todos participantes.

Sugestões de estudos futuros

No que diz respeito a sugestões de investigações e pesquisas futuras sobre os construtos adotados no presente estudo, faz-se necessário um aprofundamento teórico e empírico dos estressores com outros construtos diversificados a fim de aumentar a rede nomológica dos mesmos com variáveis ainda não testadas. Poderiam ser feitos, por exemplo, estudos que busquem testar os diferentes possíveis papéis dos estressores: antecedente do *burnout* e de indicadores do bem-estar no trabalho, ou interagindo com recursos no trabalho.

No que diz respeito a estudos sobre evidências de validade de escalas e invariância dos parâmetros, seria interessante incluir setores ou

categorias ocupacionais específicas. Cumpre ainda ressaltar que as sugestões de pesquisas futuras poderiam ser preferencialmente de natureza longitudinal, o que possibilitaria o aprofundamento do entendimento sobre as relações por meio de dados coletados e observados ao longo de uma linha temporal.

Seria enriquecedor para o estado da arte do construto que a Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo pudesse ser adotada em estudo de validação em outros países e contextos além da população norte americana e brasileira. Isso fortaleceria o conceito dos estressores de desafio e de obstáculo em outras culturas.

Por fim, poderia ser desenvolvidos estudos que envolvam a relação do construto estudado com a perspectiva dos participantes sobre as barreiras ao desenvolvimento de carreira. Esses estudos poderão fornecer importantes indicadores de validade concorrente do instrumento.

Considerações finais

Os resultados do presente estudo apesar das limitações apresentadas, indicam que a Escala de Estressores de Desafio e de Obstáculo apresentou evidências iniciais de validade de estrutura interna e de relações com variáveis externas, em uma amostra brasileira. Portanto, ela pode ser considerada como um instrumento adequado para avaliação dos estressores em análises e diagnósticos organizacionais, capaz de trazer benefícios a gestão de recursos humanos bem como financeiros por meio de sua utilização, uma vez que favorece a melhoria de processos de gestão, aumenta o desempenho e consequentemente gera a manutenção da empresa no mercado competitivo.

Referências

- Andrews, M. C., Woolum, A., Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., & Deshpande, S. (2023). Reducing turnover intentions among first-year nurses: The importance of work centrality and coworker support. *Health Services Management Research*, 29(3), 129-142. <https://doi.org/10.1177/09514848231165891>
- Bakker, A. B., & de Vries J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for

- job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.
<https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources Theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Wang, Y. (2020). Self-undermining behavior at work: Evidence of construct and predictive validity. *International Journal of Stress Management*, 27(3), 241-251. <https://doi.org/10.1037/str0000150>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53.
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Cross-cultural adaptation and validation of psychological instruments: Some considerations. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22(53), 423-432.
<https://doi.org/10.1590/S0103-863X2012000300014>
- Brasil, F. J. B., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2024). Recursos do trabalho, florescimento no trabalho e job crafting. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 1(71), 131-147.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP71.1.10>
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychological Association*, 63(4), 228-240.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Calvosa, M. V. D. (2022). Relevância do trabalho e da qualidade de vida no trabalho para a sociedade. *Revista de Administração de Empresas*, 62(2), e2021-0456.
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020220209>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: Um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *Revista Gestão Organizacional*, 13(1), 64-85.
<https://doi.org/10.22277/rgo.v13i1.4802>
- Crawford, E. R., LePine, J., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5) 834-848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-228.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200007&lng=pt&tlng=pt
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fischer, R., & Karl, J. A. (2019). A primer to (cross-cultural) multi-group invariance testing possibilities in R. *Frontiers in Psychology*, 10(s/n), 1-18
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.01507>
- Gabardo-Martins, L. M. D., Louro, E. S., Rodrigues, F. S., Brasil, F. J. B., Vieira, B. A., Alves, L. P., Leão, J. S. S., Tinoco, A., & Costa Júnior, C. E. S. (2023). Recursos do trabalho e resultados laborais: O papel da energia organizacional produtiva. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(3), 2487-2494.
<https://doi.org/10.5935/rpot/2023.3.24051>
- Gana, K., & Broc, G. (2019). *Structural equation modeling with Lavaan*. Wiley Online Library.
<https://doi.org/10.1002/9781119579038>
- Gurlek, M. (2020). How does work overload affect unethical behaviors? The mediating role of pay dissatisfaction. *Turkish Journal of Business Ethics*, 13(1), 1-26,
<https://doi.org/10.12711/tjbe.2020.13.1.0141>
- Hussain, K., Iqbal, M. A., & ur Rehman, S. (2023). Unpacking the relationship between work overload, job satisfaction, and turnover intention: The mediating role of job stress.

- International Journal of Business and Economic Affairs*, 8(2), 20-26.
<https://doi.org/10.24088/IJBEA-2023-82003>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Scott, Foresman
- Kanbur, E. (2018). O efeito da sobrecarga de trabalho na satisfação no trabalho e na vida: O papel mediador do desgaste relacionado ao trabalho. *Jornal de Negócios e Pessoas*, 5(2), 125-143. <https://doi.org/10.18394/jid.375457>
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883–891.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.883>
- Lobo, S. T. de A., Paschoal, T., Fogaça, N., Ferreira, R. R. (2023) Estresse no trabalho de gestores do setor público. *Revista Ciências Administrativas*, 29.
<https://doi.org/10.5020/2318-0722.2023.29.e13222>
- Louro, E. S., Ferreira, M. C., Gabardo-Martins, L. M. D. (2022). Evidências de validade da Escala do Medo de Estar Desconectado do Trabalho em Amostras Brasileiras. *Trends in Psychology*, 1-17.
<https://doi.org/10.1007/s43076-022-00175-6>
- Luceño-Moreno, L., Jaén-Díaz, M., Talavera-Velasco, B., & Martín-García, J. (2023). Evaluación del estrés laboral en guardias de seguridad Mexicanos: Cuestionario DECORE-22. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 70, 127-138.
<https://doi.org/10.21865/RIDEP70.4.10>
- Martín, E. L., & Martínez, D. A. (2023). The effect size in scientific publication. *Educación XXI*, 26(1), 9-17.
<https://doi.org/10.5944/educxx1.36276>
- Martins, A. S., Monteiro, M. M. M. S., Ribeiro, R. D. J. S., Santos, N. M., Martinelli, C. V. M., Douglas, R., ... & Galvão, A. P. F. C. (2023). Professor universitário e estresse percebido: Comportamentos relacionados à saúde e condições de trabalho. *RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218*, 4(2), e422649-e422649.
<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i2.2649>
- Moro, C. V. M., & Amador, F. S. (2015). O trabalho da gestão: Notas sobre poder e subjetividade. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 201-211.
<https://doi.org/10.17652/rpot/2015.2.511>
- Neves, D. R., & Nascimento, R. P. (2017). A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada (two-job couples): Notas para um debate sobre o caso brasileiro. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 157-173.
<https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p157-173>
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology*, 40(4), 425–433.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.4.425>
- Rizzo, J., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and role ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150–163.
<https://doi.org/10.2307/2391486>
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “good” stressors spark “bad” behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.
<https://doi.org/10.1037/a0016752>
- Schaufeli, W. (2021). Engaging leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12, 754556.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tolfo, S. da R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: Explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19, 38–46.
<https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Vazquez, A. C. S., Ferreira, M. C., & Mendonça, H. (2019). Avanços na psicologia positiva: Bem-estar, engajamento e redesenho no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 18(4), 343-351.

<https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02>

Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 356-367.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>