



## PANORAMA BIBLIOMÉTRICO DO MODELO DE ESTRESSE DESAFIO-OBSTÁCULO: EVOLUÇÃO E TENDÊNCIAS

### BIBLIOMETRIC OVERVIEW OF THE CHALLENGE-HINDRANCE STRESS MODEL: EVOLUTION AND TRENDS

**Romulo Matos de Moraes<sup>1</sup>**

Doutorando no Programa de Cognição e Linguagem (UENF)  
Mestre em Administração de Empresas (Fucape Business School)

**Rosalee Santos Crespo Istoe<sup>2</sup>**

Doutora em Saúde da Criança e da Mulher (Fundação Oswaldo Cruz)  
Mestre em Psicologia da Saúde (Universidade Metodista de São Paulo)

**Valtair Afonso Miranda<sup>3</sup>**

Pós-doutor em Cognição e Linguagem (UENF)  
Doutor em História (UFRJ)  
Mestre em Ciências da Religião (UMESP)

## RESUMO

Finalidade: apresentar um mapeamento científico acerca do Modelo de Estresse Desafio-Obstáculo, para evidenciar como a produção evoluiu, que temáticas abrangem esse campo, tendências e panorama global de colaborações. Metodologia: aplicação de um conjunto de técnicas bibliométricas para delinear a estrutura do campo científico e sua dinâmica. A

<sup>1</sup> Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Espírito Santo – Campus de Alegre (Ifes), [romuloifes@gmail.com](mailto:romuloifes@gmail.com)

<sup>2</sup> Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF), Programa de Pós-Graduação em Cognição e Linguagem (PGCL/ UENF), [rosaleeistoe@gmail.com](mailto:rosaleeistoe@gmail.com)

<sup>3</sup> Faculdade Batista do Rio de Janeiro (FABAT), [valtairmiranda@gmail.com](mailto:valtairmiranda@gmail.com)

ferramenta RStudio (*bibliometrix package*) foi utilizada para examinar metadados agrupados das bases Scopus e Web of Science. Constatações: este estudo aponta um crescimento do conceito nos últimos cinco anos impulsionado principalmente por sua associação com temáticas como a Teoria Demanda-Recursos, Estresse Laboral e Avaliação de Estresse. Os objetos de estudo emergentes nessa área são *Technostress*, *Presenteísmo* e *Job Crafting*. O modelo estudado dialoga de forma transversal com questões típicas do mundo do trabalho como performance, engajamento e a Teoria de Conservação de Recursos. Constatou-se predominância de estudos na China, Estados Unidos, Europa e Canadá e uma carência de colaborações na América do Sul. Contribuição: uma análise atualizada sobre os caminhos e a abrangência de um conceito promove integração teórico-empírica e promove *insights* e pontos de partida para pesquisadores interessados em estresse laboral. **Palavras-chave:** estresse laboral; bibliometria; desafio-obstáculo.

## ABSTRACT

Purpose: to present a scientific mapping about the Challenge-Hindrance Stress Model, to show how the production has evolved, what themes cover this field, trends and global panorama of collaborations. Methodology: application of a set of bibliometric techniques to outline the structure of the scientific field and its dynamics. The RStudio tool (*bibliometrix package*) was used to examine clustered metadata from Scopus and Web of Science databases. Findings: this study points to a growth of the concept in the last five years, mainly driven by its association with themes such as Job Demand-Resource Theory, Work Stress and Stress Appraisal. The emerging objects of study in this area are *Technostress*, *Presenteeism* and *Job Crafting*. The model studied dialogues transversally with typical issues of the world of work such as performance, engagement and the Conservation of Resources Theory. There was a predominance of studies in China, the United States, Europe and Canada and a lack of collaborations in South America. Contribution: An up-to-date analysis of the paths and scope of a concept promotes theoretical-empirical integration and provides insights and starting points for researchers interested in work stress.

**Keywords:** work stress; bibliometrics; challenge-hindrance.

## 1. INTRODUÇÃO

O modelo transacional de Lazarus e Folkman (1984) é predominante nas pesquisas de estresse ocupacional e sugere que quando os funcionários percebem um estímulo como ameaçador ou como um obstáculo, o efeito correspondente traz danos físicos e psicológicos. De modo geral, há uma tendência em se considerar esse tipo de estresse como um processo em que o indivíduo percebe as demandas do trabalho como estressoras, e, ao exercer ou não o enfrentamento, está sujeito a reações adversas. Exemplos comuns dessa situação são a pressão para atingir metas, prazos curtos e falta de suporte.

Entretanto, ao se considerar o propósito evolutivo do estresse, estudos seminais postularam que o fenômeno tem qualidades benéficas que ajudaram nossos ancestrais na sobrevivência (SELYE, 1976), o que suscitou investigações contemporâneas voltadas um melhor entendimento da dualidade do estresse e seus componentes positivos (e.g., CAHILL; GORSKI, 2003; DUNCKO; JOHNSON; MERIKANGAS; GRILLON, 2009). Nesse contexto, há pouco mais de 20 anos, Cavanaugh et al. (2000) introduziram nas pesquisas organizacionais o *Challenge-Hindrance Stress Model (CHM)* - Modelo de Estresse Desafio-Obstáculo (MDO), propondo duas categorizações distintas: estressores-desafio e estressores-obstáculo. Enquanto os primeiros incluem exigências associadas a emoções positivas e potenciais ganhos para o indivíduo (ex.: complexidade das tarefas), os segundos tendem a reduzir a motivação e restringir ou interferir na realização do trabalho (ex.: excesso de atividades).

Desde sua criação, o MDO tem sido amplamente aceito entre o público acadêmico assim como em aplicações práticas (MAZZOLA; DISSELHORST, 2019), o que produziu uma extensa literatura sobre suas implicações, seus efeitos em contextos distintos e mesmo críticas quanto à sua generalização (O'BRIEN; BEEHR, 2019). Como um caminho natural da ciência, após duas décadas várias questões precisam ser abordadas sobre o alcance do MDO e como sua estrutura pode ser aplicada.

Com o intuito de apresentar um mapeamento sobre a produção científica em torno do MDO e evidenciar novas perspectivas, pretende-se responder às questões: I – como a temática de estressores desafio-obstáculo evoluiu cientificamente? II – Que temas de pesquisa compõe esse campo? III – Qual a tendência das produções voltadas ao MDO?

Para elucidar essas perguntas, será conduzido um estudo bibliométrico alicerçado nas bases de dados Scopus e Web of Science com metadados dos últimos 22 anos de publicações voltadas a estudos organizacionais nessa temática. Espera-se evidenciar a construção do conhecimento desta temática e propiciar *insights* a pesquisadores e interessados nessa concepção de estressores.

## 2. MARCO TEÓRICO

A visão clássica dos estressores no trabalho remete à noção de obstáculo como, por exemplo, barreiras administrativas e conflitos de funções. Porém existem distinções com base em suas características e impactos (CAVANAUGH et al., 2000; LEPINE; PODSAKOFF; LEPINE, 2005). Há aproximadamente duas décadas Cavanaugh et al. (2000) desenvolveram uma nova perspectiva sobre as demandas de trabalho. Partindo da teoria transacional na qual indivíduos avaliam situações estressantes como desafiadoras ou ameaçadoras, os autores introduziram demandas de trabalho bidimensionais: estressores-desafio e estressores-obstáculo. Os estressores-desafio incluem pressão de tempo, carga de trabalho e responsabilidade no trabalho. As pessoas avaliam essas demandas como potencialmente benéficas para o crescimento pessoal e ganhos futuros, portanto, essas demandas criam resultados desejáveis. Os estressores-obstáculo incluem políticas no local de trabalho, aborrecimentos e conflitos de papéis e são normalmente avaliados como demandas que desencorajam os indivíduos de atingir metas, portanto, essas demandas produzem resultados indesejáveis.

Descobertas empíricas sobre as associações entre os dois tipos de estressores e suas resultantes geralmente apoiaram o modelo de estressor desafio-impedimento. Os estressores de desafio são negativamente relacionados à intenção de rotatividade e desistência do trabalho e positivamente relacionados ao desempenho, motivação, lealdade e satisfação no trabalho, enquanto os estressores de impedimento mostram as relações direcionais contrastantes com as variáveis dependentes mencionadas (CRAWFORD et al., 2010, LEPINE et al. al., 2004). Dada a noção de que os estressores do desafio são construtivos, é provável que tenham associações positivas com engajamento e associações negativas com burnout, por exemplo. Para os estressores-obstáculo, ligações direcionais opostas são esperadas.

As normas culturais levam a maioria dos indivíduos a avaliar os eventos de maneira semelhante como desafiadores, ameaçadores ou como perdas. É possível identificar pesquisas que diferem em suas conceituações de desafio, não deixando claro quais são as características críticas de situações desafiadoras, pois os indivíduos que passam por essa demanda podem diferir em sua avaliação (KERN;

HEISSLER; ZAPF, 2021). Como a pesquisa sobre estressores de desafio e obstáculo está em sua infância, o papel das características individuais permanece em grande parte sem resposta, o que tem resultado em grande impulsionamento nos últimos cinco anos e surgimento de novas abordagens.

### **3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

#### **3.1 A opção pelas bases Scopus e Web of Science**

As bases Scopus e Web of Science possuem uma vasta cobertura global e regional de periódicos científicos e livros, o que proporciona a indexação de dados da mais alta qualidade por meio de seleção rigorosa de conteúdo. Além disso, processos extensivos de garantia de qualidade monitoram, expandem e melhoram continuamente tais conteúdos (BAAS et al., 2020). Mais de 3500 organizações acadêmicas e governamentais e centenas de órgãos de fomento e avaliação utilizam tais bases. Seus dados remetem a 112 países, 42 idiomas e grandes editores de renome. Considerando que a pesquisa se torna cada vez mais global, interdisciplinar e colaborativa, tal abrangência proporciona elevada qualidade para levantamentos bibliométricos.

#### **3.2 Desenho de pesquisa**

A pesquisa possui cunho descritivo e quantitativo. Os dados foram coletados nas bases Scopus e Web of Science no dia 04 de julho de 2021. Todas as buscas utilizaram os tópicos título, resumo e palavras-chave. Utilizaram-se os descritores challenge (desafio) e hindrance (obstáculo) e stressor ou stress (estressor/stress), pois é a forma como a literatura organizacional os utiliza ao tratar do Modelo de Estresse Desafio-Obstáculo (em conjunto). Como delimitação do estudo optou-se por excluir documentos classificados em áreas diversas aos estudos organizacionais, como por exemplo, engenharia, ciência da computação e nutrição, pois apesar de apresentarem resultados com os descritores propostos, são descontextualizados do escopo desse estudo. Optou-se também por excluir retratações de artigos, erratas e notas por não apresentarem conteúdos completos

Os dados com os parâmetros anteriormente delineados para o portfólio do estudo foram coletados nas bases e tratados no software RStudio com pacote bibliometrix (ARIA; CUCCURULLO, 2017). Nas análises, foram tratadas as seguintes informações: crescimento anual de publicações na temática; principais fontes; artigos mais influentes; análise temática; panorama de internacionalização do tema.

## 4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4.1 Resumo dos dados e principais fontes

A base Scopus retornou 209 registros, 50% a menos que a Web of Science cujos dados totalizaram 313 publicações. Com o auxílio do RStudio os dados foram convertidos em um *dataframe* bibliográfico para cruzar os dados e apontar duplicidades: 163 registros comuns às duas bases foram excluídos, resultando em uma amostra final com 359 artigos. A figura 1 traz o resumo geral com a caracterização do *dataset* após a consolidação das duas bases.



**Figura 1.** Caracterização do dataset consolidado Scopus/Web of Science

Percebe-se que a idade média dos documentos é inferior a quatro anos, caracterizando um conjunto de produções recentes em sua maioria. Os resultados são provenientes de 177 fontes diferentes, entretanto, 32 % das publicações estão concentradas nos periódicos reportados na tabela 1 na qual é possível constatar que possuem um alto fator de impacto, considerando-se a métrica JCR (*Journal Citation*

*Reports*), publicada pela *Clarivate Analytics*. As fontes tem abrangência internacional e apresentam trabalhos de alta qualidade relacionados aos aspectos psicológicos, sociais e organizacionais da saúde e bem-estar ocupacional e da gestão do estresse.

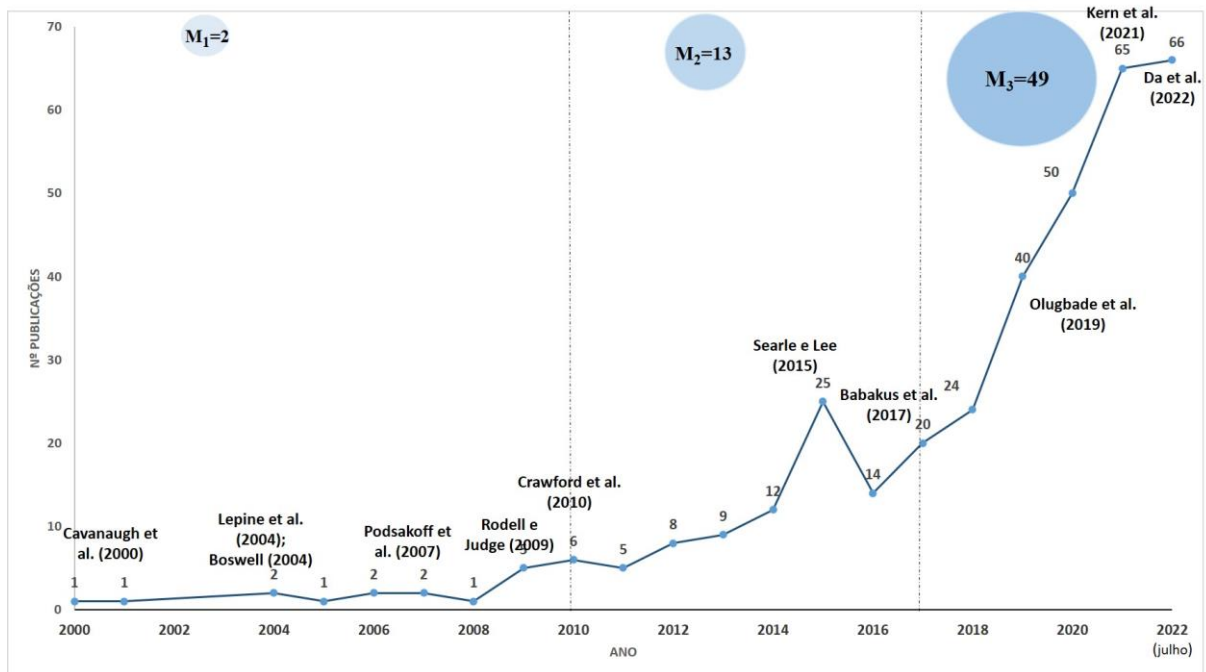
Fonte	Editora	Número de Publicações	Fator de Impacto
Frontiers in psychology	Frontiers Media S.A.	20	4,23
Journal of applied psychology	American Psychological Association (APA)	15	11,80
International journal of stress management	American Psychological Association	14	4,36
Journal of occupational health psychology	American Psychological Association	14	7,70
International journal of environmental research and public health	MDPI	12	4,47
Journal of managerial psychology	Emerald Group	10	3,61
Journal of organizational behavior	John Wiley & Sons	9	10,07
European journal of work and organizational psychology	European Association of Work and Organizational Psychology	8	4,86
Journal of vocational behavior	Elsevier	7	12,08
Work and stress	Taylor & Francis	7	4,76

**Tabela 1** - Principais fontes (Fonte: dados da pesquisa).

## 4.2 Evolução da produção anual

A taxa de crescimento anual de publicações sobre a temática é 20,98%, impulsionada principalmente nos últimos cinco anos, sinalizando uma constante tendência de crescimento. Os documentos mapeados abrangem desde o estudo seminal de Cavanaugh et al. (2000) até a produção atual (julho/2022). Para uma melhor visualização e análise a evolução foi segmentada em três clusters: inicial (2000 a 2010) com os artigos seminais e principais marcos teóricos; intermediário (2011 a 2017), com a consolidação do modelo; e atual (2018 a 2022) com as produções recentes, conforme apresentado na figura 1, na qual também são destacadas as médias de publicações por período e a localização na linha do tempo das principais referências tratadas nas discussões deste tópico.





**Figura 2** - Evolução anual do número de publicações  
**Nota.** Os círculos representam as médias anuais (M) de publicações.  
**Fonte:** Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

A série temporal inicia com a proposição do MDO e suas implicações por Cavanaugh et al. (2000). Nesse estudo, regressões com dados de 1886 gerentes estadunidenses, indicaram uma relação positiva entre estresse-desafio e satisfação no trabalho e, em contraste, o estresse-obstáculo relacionou-se negativamente à satisfação e positivamente à rotatividade, suportando do modelo proposto pelos autores. Quatro anos depois a consistência da proposta foi identificada no ambiente de aprendizagem ao testar os dois tipos de estresse frente a motivação para aprender, desempenho de aprendizagem e exaustão (LEPINE et al., 2004). No mesmo ano, Boswell, Olson-Buchanan e Lepine (2004) argumentaram que os dois tipos de estresse (desafio e obstáculo) têm uma relação divergente com os resultados do trabalho (relativos aos resultados desejáveis e indesejáveis, respectivamente) e uma relação semelhante (positiva) com o estresse psicológico. Verificou-se também que o efeito do estresse-desafio não dependia do controle do trabalho.

Em 2007, o modelo é corroborado por um amplo estudo meta-analítico com 183 amostras independentes (PODSAKOFF et al., 2007) indicando que os estressores-obstáculo tinham relações negativas com satisfação no trabalho e



comprometimento organizacional e relações positivas com intenções de rotatividade, e comportamento de afastamento. Por outro lado, quanto aos estressores-desafio, as relações ocorreram de forma oposta. A evolução da temática levou a achados com novas propostas envolvendo efeitos indiretos da ansiedade, raiva e neuroticismo na dinâmica entre estressores de desafio e obstáculo, cidadania e comportamentos contraproducentes (RODELL; JUDGE, 2009).

Um importante estudo de Crawford et al. (2010) utiliza conceitos de avaliação estressores-obstáculos para refinar inconsistências do modelo JD-R - *job demands-resources* (Demandas e Recursos do Trabalho). Constatou-se uma associação positiva de estressores-desafio e engajamento e, por outro lado estressores-obstáculo tiveram associação negativa. Trata-se de um marco pois diversas pesquisas futuras ligadas a JD-R e engajamento no trabalho foram desenvolvidas utilizando-se o MDO como parte de seus arcabouços teóricos (eg. BABAKUS et al., 2017; SEARLE; LEE, 2015; OLUGBADE; KARATEPE, 2019). As contribuições envolvendo avaliação de estressores desafio-obstáculo e recursos-demandas no trabalho segue até pesquisas recentes relacionadas a estresse social (KERN; HEISLER; ZAPF; 2021) e conflitos família-trabalho no período da pandemia COVID-19 (DA et al., 2022).

### 4.3 Artigos mais influentes

A citação média é de 35,66 por documento nos 22 anos abrangidos nos dados. Em função dos marcos teóricos, os 10 primeiros anos concentram os trabalhos mais citados. Entretanto nos períodos seguintes despontam importantes referências dentro da temática. O quadro 1 traz os cinco artigos mais influentes em cada intervalo temporal (inicial, intermediário e atual) juntamente com suas as palavras-chave.

Clusters	Autores	Citações	Artigo	Palavras-chave
2000 a 2010	Crawford et al. (2010)	1362	Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test	Engajamento; Burnout; Demandas e Recursos do Trabalho; Estresse de desafio e obstáculo; Meta-análise

	Lepine et al. (2005)	1197	A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance	Suporte organizacional percebido; Desempenho no trabalho; Percepções de papéis; Tensão Psicológica
	Podsakoff et al. (2007)	993	Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis	Estresse; Variedade; Cancelamento; Atitudes de Trabalho; Meta-análise
	Cavanaugh et al. (2000)	975	An empirical examination of self-reported work stress among US managers	Estresse Ocupacional; Suporte social; Neuroticismo; Satisfação
	Lepine et al. (2004)	389	Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance	Estresse Organizacional; Estressores do Trabalho; Burnout; Emoções; Comportamento
<b>2011 a 2017</b>	Webster et al. (2011)	261	Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal	Estressores; Avaliações; Deformação; Satisfação no trabalho; Intenções de rotatividade
	Bakker e Sanz-Vergel (2013)	204	Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands	Demandas de desafio-obstáculo; Recursos pessoais florescentes; Engajamento no trabalho
	Zhang et al. (2014)	187	It's not fair ... Or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor-job performance relationships	Comportamentos Extra-Papel; Justiça Organizacional; Intercâmbio Social; Liderança transformacional
	LePine et al. (2016)	134	Turning their pain to gain: charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance	Liderança transformacional; Papel Mediador; Liderança transacional; Teste Metaanalítico; Compromisso
	Prem et al. (2017)	132	Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work	Pressão do tempo; Demandas de Aprendizagem; Avaliação cognitiva; Prosperando; Estudo Diário
		Breevaart e Bakker (2018)	90	Daily Job Demands and Employee Work Engagement: The Role of Daily Transformational Leadership Behavior
<b>2018 a 2022</b>	Lichtenthaler e Fischbach (2019)	89	A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting	Burnout; elaboração do trabalho; foco regulatório; engajamento no trabalho; atuação
	Mazzola e Disselhorst (2019)	71	Should we be challenging employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress	Burnout; Desafio; Obstáculo; Tensão; Estresse
	Chawla et al. (2020)	58	Unplugging or Staying Connected? Examining the Nature, Antecedents, and Consequences of Profiles of	Comportamentos discricionários; Experiência em métodos de amostragem; Análise de perfil latente;

		Daily Recovery Experiences	Recuperação; Bem-estar
Abbas e Raja (2019)	42	Challenge-Hindrance Stressors and Job Outcomes: the Moderating Role of Conscientiousness	Estressores; Conscienciosidade; Intenções de rotatividade; Desempenho no trabalho; Alocação de recursos

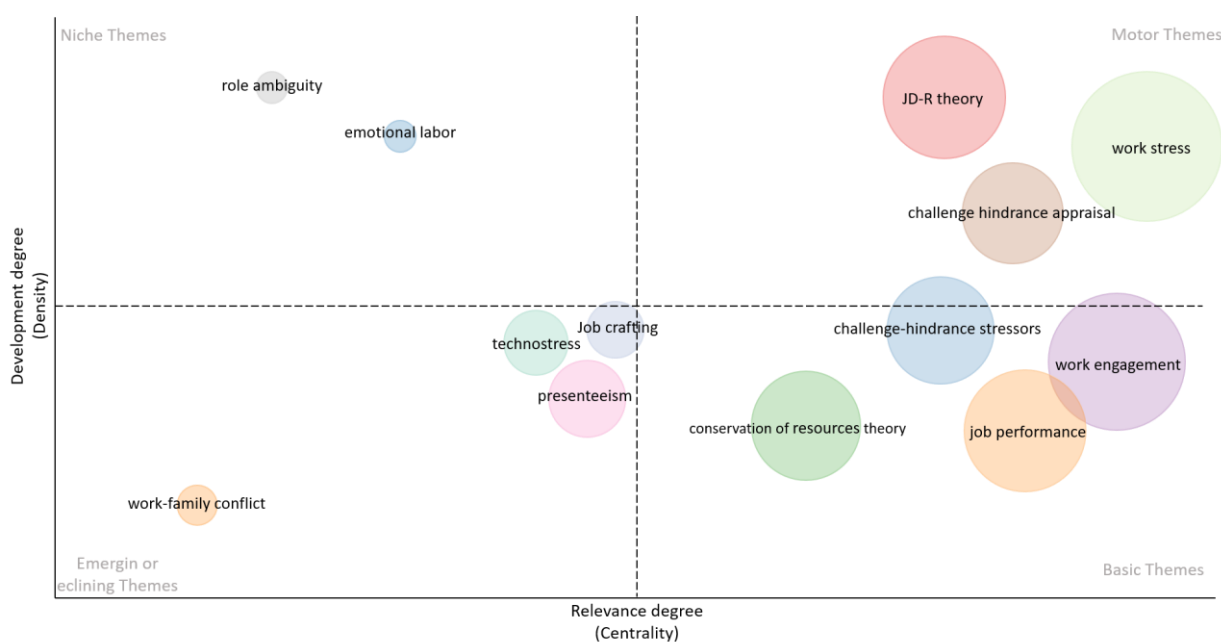
**Quadro 1 – Artigos mais influentes**

**Nota.** O quantitativo de citações refere-se a todas as bases.

**Fonte:** Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

#### 4.4 Análise Temática

Para oferecer uma visão geral dos principais interesses de pesquisa que envolvem o MDO, buscou-se dentre as 938 palavras-chave do banco de dados as 250 mais utilizadas pelos autores que possuíssem pelo menos 15 ocorrências para construir um mapa temático (Figura 2). Duas dimensões estruturam e classificam os agrupamentos de temas de pesquisas: a centralidade e a densidade. A primeira delimita a importância de um tema no desenvolvimento do campo teórico e a segunda refere-se à coesão interna das palavras que compõem um tema (COBO et al., 2011).



**Figura 2.** Mapa temático

Os temas do quadrante superior direito (Motor Themes) são bem desenvolvidos e importantes para a estruturação de um campo de pesquisa. São conhecidos como os temas motores da especialidade, por apresentarem forte centralidade e alta densidade. A presença dos temas neste quadrante implica que eles estão relacionados externamente a conceitos aplicáveis a outros temas que estão intimamente relacionados. O quadro 2 traz a conceituação desses temas e autores com contribuições pertinentes a tal conhecimento.

Tema	Conceituação	Autores
JD-R Theory (Teoria de Demandas e Recursos do Trabalho)	A proposição fundamental é que demandas e recursos de trabalho ativam diferentes processos nos indivíduos. As demandas de trabalho podem levar a um processo de comprometimento da saúde quando são uma sobrecarga. Recursos de trabalho referem-se a atributos relacionados ao trabalho que influenciam positivamente a realização de um funcionário no trabalho, bem-estar físico e psicológico, aprendizado e crescimento.	(CRAWFORD et al., 2010; DU et al., 2019; VAN DEN BROECK, 2010; KWON et al., 2020)
Work Stress (Estresse laboral)	A abordagem clássica aponta se origina quando a pressão percebida excede a capacidade percebida de lidar com a demanda. A exposição prolongada a tais percepções no ambiente de trabalho pode induzir a um estresse com resultantes intimamente ligadas a doenças físicas e disfunções psicológicas, bem como a queda de desempenho.	(ZHANG et al., 2022; WIDJAJA, 2017; HARGROVE et al., 2015; BARLING et al., 2004)
Challenge-hindrance appraisal (Avaliação desafio-obstáculo)	Um dos pontos centrais da MDO é como cada indivíduo avalia e experimenta o que é ou não um estressor desafio ou obstáculo. Estudos modernos questionam a generalização dos estressores e analisam sobre o prisma da percepção relativa e da avaliação de cada indivíduo e suas resultantes na saúde e no desempenho.	(WEBSTER et al., 2011; LIU; LI, 2018; HORAN et al., 2020; SMITH et al., 2020)

**Quadro 2 – Temas Motores**

**Fonte:** Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

O quadrante superior esquerdo engloba assuntos muito especializados e periféricos ao tema (Niche Themes). Assim, questões relacionadas a “ambiguidade de papéis” e “trabalho emocional” são investigadas isoladamente neste campo científico. O quadrante inferior esquerdo apresenta temas em declínio ou emergentes (COBO et al., 2011). A baixa centralidade e densidade de “conflito trabalho-família” indica que cada vez menos pesquisadores estão abordando essa questão em relação ao MDO. Por outro lado, “Technostress”, “Presenteeism” e “Job Crafting” são objetos de estudos emergentes na área. O quadro 3 traz a abrangência dos assuntos desse último *cluster*.

Tema	Escopo	Autores
------	--------	---------

Technostress	Tipo de estresse no trabalho induzido por características das Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (TDICs). No entanto, os pesquisadores não chegaram a um consenso para conceituar os componentes desse tipo de estresse, restando lacunas quanto às características de avaliação e enfrentamento, de desafio ou obstáculo.	(CALIFF; SARKER; SARKER, 2020; ZHAO, XIA, HUANG, 2020; BENLIAN, 2020)
Presenteeism (presenteísmo)	O presenteísmo é uma prática ou cultura em que, mesmo sem conseguir se dedicar totalmente às tarefas, os funcionários continuam trabalhando como medida performativa. Trata-se de uma perda de produtividade devido a problemas de saúde ou outros eventos. Existem muitas lacunas sobre a forma de avaliar o estresse e mesmo como o cenário cultural afeta esse fenômeno.	(YANG et al., 2017; DENG et al., 2021; YANG et al., 2020)
Job Crafting (reconfiguração do trabalho)	Job crafting é um processo em que os funcionários atuam de forma ativa, moldando, redefinindo e criando seu trabalho para garantir uma boa adaptação pessoa-trabalho no ambiente. Na perspectiva MDO a avaliação primária dos indivíduos de uma demanda como um desafio ou um obstáculo afeta sua escolha na elaboração dessa reconfiguração laboral.	(ZHANG; PARKER, 2022; LICHTENTHALER, FISCHBACH, 2019; THUN; BAKKER, 2018; TIMS, BAKKER; DERKS, 2012).

### Quadro 3 – Temas Emergentes

Fonte: Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

Por fim, o quadrante inferior direito agrupa questões transversais e gerais (Basic Themes). Além do conceito MDO em si, as temáticas mais recorrentes são Engajamento no Trabalho (Work Engagement), Performance no Trabalho (Job Performance) e Teoria da Conservação dos Recursos (Conservation Resource Theory), detalhadas no quadro 4.

Tema	Escopo	Autores
Work Engagement (Engajamento no Trabalho)	Estado psicológico positivo, persistente no tempo, de cunho motivacional e social, qualificado a partir de três dimensões: vigor, dedicação e absorção. Representa uma comunhão de energias físicas, emocionais e cognitivas empenhadas pelo indivíduo, de forma duradoura, em seu papel laboral.	(RIEDL; THOMAS, 2019; BAKKER; DEMEROUTI, 2008; KANE-FRIEDER; HOCHWARTER, 2014; OLUGBADE; KARATEPE, 2019)
Job Performance (performance no trabalho)	A presença ou ausência de fatores que influenciam o desempenho dos funcionários é um problema recorrente nos estudos organizacionais. Um pano de fundo importante vem do argumento de que certos estressores do trabalho podem ter aspectos positivos e se relacionar com a melhoria do desempenho no trabalho.	(VAN LAETHEM et al., 2019; LIU et al., 2013; WANG et al., 2021)

Conservation Resource Theory (Teoria da conservação de recursos)	Considera que os seres humanos são motivados a proteger seus recursos atuais e adquirir novos. Este princípio afirma que também nos ambientes de trabalho as pessoas tenderão a investir energia para proteger, recuperar e ganhar tais recursos.	(KIM, BEEHR, 2020; ZHOU et al., 2021; DAWSON, O'BRIEN, BEEHR, 2016; CAI et al., 2022)
--	---	---

**Quadro 4 – Temas Básico e Transversais**

**Fonte:** Elaborado pelo autor com dados da pesquisa

## 4.2 Panorama mundial de colaborações

As publicações estão distribuídas em 34 países. O maior quantitativo de trabalhos e colaborações referem-se à China, Estados Unidos, Alemanha, Holanda e Canadá. Numericamente a China registra números extremamente superiores aos demais países. A figura 2 ilustra o panorama mundial: traços vermelhos indicam a produção de artigos em parcerias internacionais, a espessura representa a intensidade de publicações em parceria. Quanto à América do Sul, é possível sugerir a existência de uma lacuna quanto à internacionalização via abordagens transculturais uma vez que apenas o Chile apresentou colaborações com outros países (Espanha, Itália e Canadá).



**Figura 3 - Mapa de colaborações**

**Fonte:** dados da pesquisa.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo teve por objetivo apresentar um mapeamento científico acerca do Modelo de Estresse Desafio-Obstáculo, para evidenciar como a produção evoluiu, que temáticas abrangem esse campo, tendências e panorama global de colaborações. Para sua consecução utilizou-se as bases de dados Scopus e Web of Science das quais foram coletadas e mescladas as amostras para análises bibliométricas. As principais fontes são concentradas em periódicos de alto impacto.

Este estudo traz evidências de que o MDO é um conceito emergente nos estudos organizacionais nos últimos cinco anos e que sua relação com diversos construtos vem sendo amplamente reportada em periódicos de alto impacto. Além de sua associação com temas fundamentais como performance, engajamento e a Teoria de Conservação de Recursos, também é possível verificar uma tendência em novas abordagens ligadas a conexões com temáticas atuais como *Technostress*, *Presenteísmo* e *Job Crafting*. Sua presença em estudos organizacionais tem um cunho transcultural, entretanto, dentre os dados analisados, não foi possível identificar redes de colaboração na América do Sul, com exceção poucas ocorrências no Chile.

Pode-se considerar como limitações desse estudo a opção por apenas duas bases de dados. Estudos futuros podem ampliar a visão sobre o construto ao incluir outras fontes. Espera-se que os resultados aqui apresentados forneçam insights e um ponto de partida para pesquisadores interessados em estresse laboral, e impulse novas investigações a respeito desse conceito tão importante no dia a dia das organizações, especialmente em contextos ainda pouco explorados como o sul-americano.

## REFERÊNCIAS

- ABBAS, Muhammad; RAJA, Usman. Challenge-hindrance stressors and job outcomes: The moderating role of conscientiousness. **Journal of Business and Psychology**, v. 34, n. 2, p. 189-201, 2019. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9535-z>
- ARIA, Massimo; CUCCURULLO, Corrado. bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>



- BAAS, Jeroen et al. Scopus as a curated, high-quality bibliometric data source for academic research in quantitative science studies. **Quantitative Science Studies**, v. 1, n. 1, p. 377-386, 2020. [https://doi.org/10.1162/qss\\_a\\_00019](https://doi.org/10.1162/qss_a_00019)
- BABAKUS, Emin; YAVAS, Ugur; KARATEPE, Osman M. Work engagement and turnover intentions: Correlates and customer orientation as a moderator. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 2017. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0649>
- BAKKER, Arnold B.; DEMEROUTI, Evangelia. Towards a model of work engagement. **Career development international**, 2008. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- BAKKER, Arnold B.; SANZ-VERGEL, Ana Isabel. Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 3, p. 397-409, 2013. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- BARLING, Julian; KELLOWAY, E. Kevin; FRONE, Michael R. (Ed.). **Handbook of work stress**. Londres: Sage publications, 2004.
- BENLIAN, Alexander. A Daily Field Investigation of Technology-Driven Spillovers from Work to Home. **MIS Quarterly**, v. 44, n. 3, 2020. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2020/14911>
- BOSWELL, Wendy R.; OLSON-BUCHANAN, Julie B.; LEPINE, Marcie A. Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 1, p. 165-181, 2004. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00049-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00049-6)
- BREEVAART, Kimberley; BAKKER, Arnold B. Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. **Journal of occupational health psychology**, v. 23, n. 3, p. 338, 2018.
- CAI, Wei et al. Research on the Impact of Challenge-Hindrance Stress on Employees' Innovation Performance: A Chain Mediation Model. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.745259>
- CALIFF, Christopher B.; SARKER, Saonee; SARKER, Suprateek. The Bright and Dark Sides of Technostress: A Mixed-Methods Study Involving Healthcare IT. **MIS Quarterly**, v. 44, n. 2, 2020. DOI: 10.25300/MISQ/2020/14818
- CHAWLA, Nitya et al. Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 1, p. 19, 2020.
- CAHILL, Larry; GORSKI, Lukasz; LE, Kathryn. Enhanced human memory consolidation with post-learning stress: Interaction with the degree of arousal at encoding. **Learning & memory**, v. 10, n. 4, p. 270-274, 2003.

- CAVANAUGH, Marcie A. et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers. **Journal of applied psychology**, v. 85, n. 1, p. 65, 2000.
- COBO, Manuel J. et al. An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the Fuzzy Sets Theory field. **Journal of informetrics**, v. 5, n. 1, p. 146-166, 2011. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.10.002>
- CRAWFORD, Eean R.; LEPINE, Jeffery A.; RICH, Bruce Louis. Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. **Journal of applied psychology**, v. 95, n. 5, p. 834, 2010.
- DA, Shu et al. To change or not to change: A study of workplace change during the COVID-19 pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 4, p. 1982, 2022. <https://doi.org/10.3390/ijerph19041982>
- DAWSON, Kevin M.; O'BRIEN, Kimberly E.; BEEHR, Terry A. The role of hindrance stressors in the job demand–control–support model of occupational stress: A proposed theory revision. **Journal of Organizational Behavior**, v. 37, n. 3, p. 397-415, 2016. <https://doi.org/10.1002/job.2049>
- DENG, Jianwei et al. How stress affects presenteeism in public sectors: a dual path analysis of Chinese healthcare workers. **Journal of Public Health**, v. 30, n. 8, p. 1949-1958, 2022. <https://doi.org/10.1007/s10389-021-01588-w>
- DU, Yana; ZHANG, Li; ZHANG, Zhenduo. Resources matter: combined influence of job demands and job control on creative process engagement. **The Journal of Psychology**, v. 153, n. 2, p. 141-160, 2019. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1503588>
- DUNCKO, Roman et al. Working memory performance after acute exposure to the cold pressor stress in healthy volunteers. **Neurobiology of learning and memory**, v. 91, n. 4, p. 377-381, 2009.
- HARGROVE, M. Blake; BECKER, Wendy S.; HARGROVE, Debra F. The HRD eustress model: generating positive stress with challenging work. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 3, p. 279-298, 2015.
- HORAN, Kristin A. et al. A review of the challenge-hindrance stress model: recent advances, expanded paradigms, and recommendations for future research. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 560346, 2020. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.560346>
- KANE-FRIEDER, Rachel E.; HOCHWARTER, Wayne A.; FERRIS, Gerald R. Terms of engagement: Political boundaries of work engagement–work outcomes relationships. **Human Relations**, v. 67, n. 3, p. 357-382, 2014.
- KERN, Marcel; HEISLER, Clara; ZAPF, Dieter. Social job stressors can foster employee well-being: Introducing the concept of social challenge

- stressors. **Journal of Business and Psychology**, v. 36, n. 5, p. 771-792, 2021. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09702-7>
- KIM, Minseo; BEEHR, Terry A. Thriving on demand: Challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. **International Journal of Stress Management**, v. 27, n. 2, p. 111, 2020. <https://doi.org/10.1037/str0000135>
- KWON, Kibum; KIM, Taesung. An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. **Human Resource Management Review**, v. 30, n. 2, p. 100704, 2020.
- LAZARUS, Richard S.; FOLKMAN, Susan. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer, 1984.
- LEPINE, Jeffery A.; PODSAKOFF, Nathan P.; LEPINE, Marcie A. A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. **Academy of management journal**, v. 48, n. 5, p. 764-775, 2005.
- LEPINE, Jeffrey A.; LEPINE, Marcie A.; JACKSON, Christine L. Challenge and hindrance stress: relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. **Journal of applied psychology**, v. 89, n. 5, p. 883, 2004.
- LEPINE, Marcie A. et al. Turning their pain to gain: Charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. **Academy of management journal**, v. 59, n. 3, p. 1036-1059, 2016.
- LICHTENTHALER, Philipp W.; FISCHBACH, Andrea. A meta-analysis on promotion- and prevention-focused job crafting. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 1, p. 30-50, 2019.
- LIU, Cong et al. Job stressors, job performance, job dedication, and the moderating effect of conscientiousness: A mixed-method approach. **International Journal of Stress Management**, v. 20, n. 4, p. 336, 2013.
- LIU, Cong; LI, Hai. Stressors and stressor appraisals: The moderating effect of task efficacy. **Journal of Business and Psychology**, v. 33, n. 1, p. 141-154, 2018.
- MAZZOLA, Joseph J.; DISSELHORST, Ryan. Should we be “challenging” employees?: A critical review and meta-analysis of the challenge-hindrance model of stress. **Journal of Organizational Behavior**, v. 40, n. 8, p. 949-961, 2019.
- O'BRIEN, Kimberly E.; BEEHR, Terry A. So far, so good: Up to now, the challenge–hindrance framework describes a practical and accurate distinction. **Journal of Organizational Behavior**, v. 40, n. 8, p. 962-972, 2019.
- OLUGBADE, Olusegun A.; KARATEPE, Osman M. Stressors, work engagement and their effects on hotel employee outcomes. **The Service Industries Journal**, v. 39, n. 3-4, p. 279-298, 2019.

- PODSAKOFF, Nathan P.; LEPINE, Jeffery A.; LEPINE, Marcie A. Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. **Journal of applied psychology**, v. 92, n. 2, p. 438, 2007.
- PREM, Roman et al. Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. **Journal of Organizational Behavior**, v. 38, n. 1, p. 108-123, 2017.
- RIEDL, Elisabeth M.; THOMAS, Joachim. The moderating role of work pressure on the relationships between emotional demands and tension, exhaustion, and work engagement: An experience sampling study among nurses. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 28, n. 3, p. 414-429, 2019.
- RODELL, Jessica B.; JUDGE, Timothy A. 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**, v. 94, n. 6, p. 1438, 2009.
- SEARLE, Ben J.; LEE, Leanne. Proactive coping as a personal resource in the expanded job demands–resources model. **International Journal of Stress Management**, v. 22, n. 1, p. 46, 2015.
- SELYE, Hans. Forty years of stress research: principal remaining problems and misconceptions. **Canadian Medical Association Journal**, v. 115, n. 1, p. 53, 1976.
- SMITH, Rachel Williamson et al. The importance of appraisal in stressor–well-being relationships and the examination of personality traits as boundary conditions. **Journal of Managerial Psychology**, 2020.
- THUN, Sylvi; BAKKER, Arnold B. Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism. **Stress and Health**, v. 34, n. 4, p. 573-581, 2018. <https://doi.org/10.1002/smi.2818>
- TIMS, Maria; BAKKER, Arnold B.; DERKS, Daantje. Development and validation of the job crafting scale. **Journal of vocational behavior**, v. 80, n. 1, p. 173-186, 2012. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- VAN DEN BROECK, Anja et al. Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. **European journal of work and organizational psychology**, v. 19, n. 6, p. 735-759, 2010.
- VAN LAETHEM, Michelle et al. Challenge and hindrance demands in relation to self-reported job performance and the role of restoration, sleep quality, and affective rumination. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 92, n. 2, p. 225-254, 2019. <https://doi.org/10.1111/joop.12239>

- WANG, Qiong et al. How Challenge Demands Have Offsetting Effects on Job Performance: Through the Positive and Negative Emotions. **Frontiers in Psychology**, v. 12, 2021. <https://doi.org/10.3389%2Ffpsyg.2021.745413>
- WEBSTER, Jennica R.; BEEHR, Terry A.; LOVE, Kevin. Extending the challenge-hindrane model of occupational stress: The role of appraisal. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 2, p. 505-516, 2011.
- WIDJAJA, Andree E. Virtual Teams Stress Experiment Proposal: Investigating the Effect of Cohesion, Challenge, and Hindrance on Knowledge Sharing, Satisfaction, and Performance. In: **International Conference on Knowledge Management in Organizations**. Springer, Cham, 2017. p. 51-63.
- YANG, Tianan et al. Do job stress, health, and presenteeism differ between Chinese healthcare workers in public and private hospitals: a cross sectional study. **Psychology, Health & Medicine**, v. 25, n. 6, p. 653-665, 2020. <https://doi.org/10.1080/13548506.2019.1668564>
- YANG, Tianan et al. Challenge or hindrance: Does job stress affect presenteeism among Chinese healthcare workers?. **Journal of Occupational Health**, v. 60, n. 2, p. 163-171, 2018. <https://doi.org/10.1539/joh.17-0195-OA>
- ZHANG, Fangfang; PARKER, Sharon K. Reducing demands or optimizing demands? Effects of cognitive appraisal and autonomy on job crafting to change one's work demands. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, p. 1-14, 2022. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2032665>
- ZHANG, Huiping; ZHU, Xuanbai; YU, Xiaowen. Impact of Stress on Job Engagement among Social Workers in Beijing: The Roles of Positive Emotion and Career Resilience. **The British Journal of Social Work**, v. 52, n. 2, p. 1149-1167, 2022. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcab063>
- ZHANG, Yiwen et al. It's not fair... or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor–job performance relationships. **Academy of management journal**, v. 57, n. 3, p. 675-697, 2014.
- ZHAO, Xi; XIA, Qihui; HUANG, Wei. Impact of technostress on productivity from the theoretical perspective of appraisal and coping processes. **Information & Management**, v. 57, n. 8, p. 103265, 2020. <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103265>
- ZHOU, Bingping et al. Challenge-hindrane stressors and cyberloafing: A perspective of resource conservation versus resource acquisition. **Current Psychology**, p. 1-10, 2021. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01505-0>