

O *workaholism* no setor terciário: o papel moderador do capital psicológico

Carolina Maria Conceição Camacho

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Organizacional

Orientadora:

Professora Doutora Sílvia Silva, Professora Associada, ISCTE Business School,  
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Setembro 2017

## Resumo

O presente estudo pretendeu investigar em que medida as exigências do trabalho e a autonomia têm influência no *workaholism*. O ponto de partida foi o modelo das exigências e recursos, sendo alargado a uma das consequências do *workaholism* ainda pouco estudada, a fadiga. Depois dessa análise, procurou-se compreender de que forma as dimensões do capital psicológico, nomeadamente a eficácia, esperança e otimismo poderiam moderar a relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism* e a autonomia e o *workaholism*. Os dados foram recolhidos através de um questionário enviado por e-mail, constituindo uma amostra de 289 respondentes. Os resultados obtidos demonstram uma relação positiva entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga e uma relação negativa entre a autonomia, o *workaholism* e a fadiga, confirmando um efeito de mediação parcial. Para além disso, comprovou a existência de uma moderação da eficácia na relação entre exigências do trabalho e *workaholism*. Estes resultados permitem alargar o espectro de variáveis para estudos futuros.

**Palavras-chave:** *workaholism*; exigências do trabalho; autonomia; fadiga

## **Abstract**

The present study aimed to investigate to what extent the work demands and the autonomy influence the workaholism. The starting point was the Job Demands-Resources Model, being extended the range to a consequence of workaholism still little studied, the fatigue. After that analysis, sought to understand how the dimensions of psychological capital, namely the efficacy, hope and optimism could moderate the relationship between work demands and workaholism and autonomy and workaholism. The data were collected through a questionnaire sent by e-mail, composed a sample of 289 respondents. The obtained results demonstrate a positive relationship between work demands, workaholism and a negative relationship between fatigue and autonomy, workaholism and fatigue, confirming a partial mediation effect. Furthermore, the study proved the existence of a moderation of efficacy in the relationship between work demands and workaholism. These results allow the widening of the spectrum of variables for future studies.

**Keywords:** workaholism; work demands; autonomy; fatigue

## **Agradecimentos**

O concluir deste estudo é o culminar de uma etapa desafiante e repleta de aprendizagens que foi o mestrado de gestão de recursos humanos e consultoria organizacional. A conclusão deste trabalho só foi possível graças ao apoio de algumas pessoas às quais quero prestar o meu agradecimento.

Em primeiro lugar agradecer à Professora Sílvia que desde a primeira hora se mostrou disponível para me acompanhar nesta caminhada. Esteve sempre disponível para me ajudar e responder às dúvidas que foram surgindo neste processo. O meu muito obrigada pelo seu acompanhamento sempre prestável e presente. Sem si este percurso não teria sido possível de concretizar.

Em segundo lugar, o meu muito obrigada aos meus amigos, aos que o mestrado me trouxe e aos mais antigos, pelas palavras de apoio e força em vários momentos deste percurso. Obrigada pela vossa presença nos momentos importantes, sem vocês o sol não brilharia da mesma forma!

Por último, quero agradecer aos meus pais, que são uma fonte de inspiração e pelos quais tenho um orgulho imenso. Obrigada por me incentivarem em todos os momentos e me apoiarem em aceitar novos desafios. O vosso incentivo e a confiança nas minhas capacidades fazem com que me sinta mais forte para abraçar as mudanças que a vida me proporciona. Obrigada por me abrirem os horizontes e me incitarem a não ter medo de voar.

## Índice

<b>Introdução</b> .....	<b>1</b>
<b>I. Enquadramento Teórico</b> .....	<b>2</b>
1.1. Conceito <i>workaholism</i> .....	2
1.2. Preditores do <i>workaholism</i> .....	4
1.3. Consequências do <i>workaholism</i> .....	7
1.4. Capital psicológico como variável moderadora .....	9
<b>II. Método</b> .....	<b>12</b>
2.1. Amostra .....	12
2.2. Procedimento .....	12
2.3. Operacionalização das variáveis .....	12
<b>III. Resultados</b> .....	<b>13</b>
3.1. Análise descritiva .....	13
3.2. Correlações das variáveis .....	14
3.3. Teste de hipóteses de mediação .....	15
3.4. Moderações .....	18
<b>IV. Discussão</b> .....	<b>20</b>
4.1. Contributos Teóricos .....	23
4.2. Limitações e Estudos Futuros .....	24
<b>Conclusão</b> .....	<b>26</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>27</b>
<b>Referências</b> .....	<b>30</b>

## Índice de Tabelas

<i>Tabela 1- Estatísticas Descritivas das variáveis em estudo</i> .....	14
<i>Tabela 2- Correlações das variáveis em estudo</i> .....	15
<i>Tabela 3 -Resultados das regressões lineares das variáveis preditora exigências do trabalho e variável mediadora workaholism</i> .....	16
<i>Tabela 4 - Resultados das regressões lineares hierárquicas das variáveis preditora exigências do trabalho e a mediadora workaholism na fadiga</i> .....	17
<i>Tabela 5 – Resultados das regressões lineares hierárquicas das variáveis preditora autonomia e a mediadora workaholism na fadiga</i> .....	17

*Tabela 6 – Resultados das regressões lineares hierárquicas para o teste da interação entre as exigências do trabalho e a eficácia na predição da fadiga* ..... 19

### **Índice de Figuras**

Figura 1- Modelo com as variáveis em estudo ..... 11

Figura 2 - *Workaholism* em função das exigências do trabalho e da eficácia .....19

## **Introdução**

O *workaholism* é um tema que pauta a atualidade tendo em conta a realidade das organizações e dos indivíduos. Neste sentido é fundamental analisar o contexto organizacional, nomeadamente no que respeita às exigências e recursos do trabalho e à componente individual, ao nível da autonomia, que tem influência no *workaholism*.

Atualmente, a literatura existente centrou-se nos antecedentes e consequências do *workaholism*, compreender e distinguir padrões de comportamento *workaholic*, definir se um *workaholic* já nasce assim ou se se cria, qual o impacto do *workaholism* no seio organizacional e quais as correlações que já estão comprovadas estar relacionadas com o *workaholism*. Neste sentido, ainda não existe nenhuma investigação que tenha realizado a interligação entre possíveis preditores, consequências do *workaholism* e variáveis que possam mediar esta relação.

Com este estudo pretende-se alargar a compreensão no que concerne aos efeitos do *workaholism*, mais especificamente centrados na fadiga, e tendo como preditores as exigências do trabalho e a autonomia. É importante destacar que um estudo que relacione estas variáveis ainda não foi realizado no contexto português, daí que para além do contributo do estudo se centrar nas relações que estabelece, permite abrir os horizontes face ao que acontece no universo de Portugal. Para além disso, esta investigação permite analisar os resultados no contexto do setor terciário, sendo um contexto ainda não estudado na literatura existente até ao momento.

Esta investigação apresenta uma revisão de literatura acerca dos conceitos *workaholism*, exigências e recursos do trabalho, fadiga e capital psicológico. Seguidamente é explicado o método de recolha de dados utilizado para a realização deste estudo, incluindo uma descrição da amostra, o procedimento usado, bem como a operacionalização das variáveis. Após esta parte, apresentam-se os resultados obtidos com os questionários, tendo em conta as hipóteses de estudo estabelecidas. Por último, são discutidos os resultados obtidos, retiradas conclusões e dadas sugestões para estudos futuros.

## I. Enquadramento Teórico

### 1.1. Conceito *workaholism*

Oates (1971, citado por Del Líbano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010) definiu o termo *workaholism* como “a compulsão ou a necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente” (p.11). Para além disso, Oates definiu um *workaholic* como sendo alguém cuja necessidade de trabalhar se tornou tão excessiva que cria distúrbios ou interferências visíveis na saúde pessoal, na felicidade e nas relações interpessoais (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016).

Alguns autores caracterizaram o *workaholism* como um vício ou compulsão, resultando num prazer ou satisfação limitados (e.g., Schaeff & Fassel, 1988), outros argumentaram que os *workaholics* obtêm um grande prazer e satisfação no seu trabalho (e.g., Korn et al., 1987; Machlowitz, 1980, citados por Scott, Moore & Miceli, 1997). O *workaholism* pode ser visto como um vício de trabalhar, que envolve o sentir-se obrigado ou dirigido para o trabalho devido a pressões internas, tendo pensamentos frequentes e persistentes acerca do trabalho, quando não se está a trabalhar. Por outro lado, o *workaholism* é trabalhar para além do que é razoavelmente expectável (como estabelecido pelos requisitos do trabalho ou as necessidades económicas básicas), apesar das suas potenciais consequências negativas (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016).

A definição, segundo Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli e Fidalgo (2008), considera o *workaholism* como “um estado psicológico negativo caracterizado pelo excesso de trabalho devido, essencialmente, a uma unidade interna à qual não se consegue resistir” (Del Líbano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010). Aziz et al. (2013, citado por Lanzo, Aziz & Wuensch, 2016) conceptualizaram o *workaholism* como um vício caracterizado por uma intensa unidade de trabalho que leva a negligenciar outros interesses e que tem consequências negativas.

Apesar de, ainda hoje não existir consenso acerca da definição de *workaholism*, existem duas características chave da sua definição: (1) trabalho excessivamente intenso, (2) ser impulsionado por uma unidade interior obsessiva (McMillan & O’Driscoll, 2006, citado por Guglielmi, Simbula, Schaufeli & Depolo, 2012)

De acordo com Scott, Moore e Miceli (1997) distinguem-se as seguintes três características dos *workaholics*: (1) tendem a despender uma grande quantidade de tempo



nas atividades de trabalho, (2) frequentemente pensam acerca do trabalho quando não estão a trabalhar, sugerindo que estão obcecados com o trabalho, e (3) tendem a trabalhar para além das expectativas organizacionais e monetárias, necessidades ou exigências (Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2014). Neste seguimento pode-se agrupar, pelo menos, três tipos de padrões de comportamento *workaholic*, que podem ser classificados como envolvendo (a) a dependência compulsiva, (b) o perfeccionismo e (c) a orientação para a realização. Obviamente, estas características são contínuas, ou seja, não são necessariamente mutualmente exclusivas e um *workaholic* pode ser a combinação de qualquer duas ou todos os três tipos. Os *workaholics* dependentes compulsivos podem exibir comportamento sugestivo de um transtorno obsessivo-compulsivo (APA, 1994, citado por Scott, Moore & Miceli, 1997): usualmente estes reconhecem que o seu comportamento é claramente excessivo ou não razoável, e podem tentar ignorar ou suprimir pensamentos obsessivos do trabalho, trabalhando. Uma característica única do padrão *workaholic* perfeccionista deriva da observação de que os perfeccionistas têm uma necessidade involuntariamente forte de estar no controlo (APA, 1994, citado por Scott, Moore & Miceli, 1997), levando à inflexibilidade, rigidez, e comportamentos destinados a ganhar o controlo. Os *workaholics* perfeccionistas também cumprem um terceiro critério (APA, 1994, citado por Scott, Moore & Miceli, 1997) estes têm preocupação com os detalhes, regras e listas (Fassel, 1990; Machlowitz, 1980). A orientação para a realização foi identificada na literatura académica como um componente do que pode aparecer pela primeira vez em diferentes constructos: desejo de mobilidade ascendente, motivação de realização e personalidade tipo A. Os *workaholics* orientados para a realização esforçam-se para a realização, sucesso e a realização moderada de tarefas difíceis, são estimulados pela competição e são capazes de atrasar a gratificação e focam-se em objetivos distantes (Scott, Moore & Miceli, 1997).

Uma explicação possível para os resultados de que a performance baseada na autoestima e a regra da continuação suficiente estão relacionadas com o *workaholism* pode ser por, usualmente, os *workaholics* serem perfeccionistas, ou seja, por estes perseguirem altos padrões de desempenho (Flett & Hewitt, 2002). Diversos estudos descobriram que o perfeccionismo está associado a altos níveis de *workaholism* (Burke, Davis & Flett, 2008; Killinger, 2006; Spence & Robbins, 1992). Os resultados do estudo de Tavis et al. (2010) mostraram que o perfeccionismo auto-orientado não está relacionado com o *workaholism*, enquanto que o perfeccionismo prescrito socialmente foi associado a

altos níveis de *workaholism*. Isto pode indicar que a performance baseada na autoestima e o uso da regra de continuação suficiente reflete a preocupação com o não ser perfeito aos olhos dos outros (perfeccionismo prescrito socialmente) (Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2014).

## 1.2. Preditores do *workaholism*

Snir e Harpaz (2012) afirmam que os dois mais importantes preditores do *workaholism* são o gênero e o *status* parental. Snir e Harpaz (2006) descobriram que os homens são mais provavelmente *workaholics* do que as mulheres. Apesar da Teoria do Papel Sexual (Pleck, 1977) e esquemas culturais do trabalho e devoção familiar (Blair-Loy, 2003), sugerirem que é mais socialmente aceite, e expectável, que os homens invistam mais no trabalho e as mulheres invistam mais na família, o gênero não está relacionado com o *workaholism* segundo a meta-análise de Clark, Michel, Zhdanova, Pui e Baltes (2016), que investiga as correlações e resultados do *workaholism*.

No cerne do Modelo das Exigências e Recursos <sup>1</sup> (Bakker et al., 2003b; c; Demerouti et al., 2001a, b, citado por Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014) reside o pressuposto de que, enquanto toda a ocupação pode ter os seus próprios fatores de risco específicos associados ao *stress* no trabalho, esses fatores podem ser classificados em duas categorias gerais (por exemplo, exigências e recursos de trabalho), constituindo assim um modelo abrangente. As exigências de trabalho referem-se a aspetos físicos, aspetos psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que exigem um esforço físico e/ou psicológico (cognitivo e emocional) sustentado ou competências que são associadas a certos custos fisiológicos e / ou psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007, citado por Bakker et al., 2014). As exigências do trabalho são geralmente os preditores mais importantes de resultados como a exaustão, queixas de saúde psicossomáticas e lesões por esforço repetitivo (Bakker et al. 2003b, Hakanen et al. 2006, citado por Bakker et al., 2014), os recursos do trabalho são geralmente os preditores mais importantes do prazer no trabalho, motivação e *work engagement* (Bakker et al. 2007, 2010 citado por Bakker et al., 2014)

A natureza baseada em valores das exigências e recursos pede uma redefinição destes conceitos, nomeadamente: (1) as exigências do trabalho são negativamente

---

<sup>1</sup> Job Demands-Resources Model

valorizadas nos aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho o que requer manter um esforço físico ou psicológico e são, portanto, associados a certos custos fisiológicos e psicológicos e (2) os recursos do trabalho são positivamente valorizados os seus aspectos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho que são funcionais no atingir dos objetivos do trabalho, reduzir as exigências do trabalho, ou estimular o crescimento e desenvolvimento pessoal (Schaufeli & Taris, 2014).

De acordo com Bakker e Demerouti (2017) são exemplos de exigências: a alta pressão de trabalho e as interações emocionalmente exigentes com clientes. Os recursos do trabalho referem-se aos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que são funcionais para o atingir dos objetivos do trabalho, reduzem as exigências do trabalho e estão associados a custos fisiológicos e psicológicos, ou estimular o crescimento pessoal, aprendizagem e desenvolvimento (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2007). Os exemplos de recursos do trabalho são a autonomia, a variedade de competências, o *feedback* do desempenho e as oportunidades de crescimento. Os recursos pessoais referem-se às crenças das pessoas antigas relativamente ao controlo que têm no seu próprio ambiente. A relação entre as exigências e recursos do trabalho podem variar de acordo com o contexto do trabalho, sendo que a sua relação positiva ou negativa está relacionada com questões empíricas e pode depender de fatores como o setor ocupacional, o nível de educação, o nível hierárquico e o *status* ocupacional. As exigências pessoais foram definidas como “o conjunto de requisitos que os indivíduos têm para o seu desempenho e comportamento que os força a investir esforço no seu trabalho e que estão associados a custos físicos e psicológicos” (Barbier, Hansez, Chmiel & Demerouti, 2013, p. 751). Talvez as exigências pessoais mais frequentemente estudadas no contexto do modelo das exigências e recursos do trabalho seja o *workaholism*.

A meta-análise acerca das correlações e resultados do *workaholism* de Clark et al. (2016) estudou e analisou três tipos de exigências do trabalho: (a) a sobrecarga do trabalho, onde os indivíduos percebem que têm muitas tarefas de trabalho e não o tempo suficiente para as realizar; (b) a ambiguidade da função de trabalho, onde é percebida uma falta da informação necessária acerca dos deveres ou responsabilidades do papel do seu trabalho em particular; e (c) o conflito de trabalho, ou em que medida uma pessoa experimenta pressões de função de trabalho incompatíveis (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011, citado por Clark et al., 2016). Os *workaholics* têm uma tendência de tornar o seu trabalho mais difícil e complicado do que o necessário

(Schaufeli, Bakker, van der Heijden & Prins, 2009b, citado por Clark et al., 2016) são relutantes na delegação do trabalho (Burke, 2001b, citado por Clark et al., 2016), e fazem tentativas desnecessárias de criar mais trabalho para si próprios (Machlowitz, 1980, citado por Clark et al., 2016). Neste estudo foi levantada a hipótese de uma relação positiva entre as exigências do trabalho (sobrecarga de trabalho, ambiguidade do papel e conflito de trabalho) e o *workaholism*, sendo que para a sobrecarga do trabalho e conflito de trabalho verificou-se essa relação positiva enquanto que a ambiguidade do papel apresentou uma relação negativa.

O controle individual é uma variável que tem demonstrado um papel significativo no comportamento humano (Spector, 1986). A literatura de redesign do trabalho mais conhecida é a de Hackman e Oldham's (1976) modelo das características do trabalho, que define cinco dimensões principais do trabalho. Pelo seu interesse a dimensão de autonomia consiste na extensão do que os trabalhadores individuais podem estruturar e o controle de como e quando estes fazem as suas tarefas de trabalho particulares (Spector, 1986). As correlações da autonomia não são mais homogêneas do que a participação. As medidas de autonomia parecem ser mais consistentes e precisas do que a percepção de controle (Spector, 1986). A participação mistura o controle pessoal das tarefas do trabalho com o *input* de tomada de decisão.

A hipótese mediadora moderada entre as exigências do trabalho e autonomia do trabalho está inserida na Teoria da Ativação dos Traços (Tett & Burnett, 2003). As exigências do trabalho são aspetos do trabalho que requerem esforços emocionais e cognitivos sustentáveis pelo titular do trabalho (Ng, Ang & Chan, 2008). Estes consistem em ambas, as exigências quantitativas como sobrecarga do trabalho e as exigências qualitativas como a dificuldade da tarefa (Hambrick et al., 2005; Janssen, 2001; Karasek, 1979). A autonomia do trabalho refere-se ao grau de latitude que os trabalhadores possuem na tomada de decisões relacionada com o trabalho tais como quais as tarefas a desempenhar, como o trabalho deve ser feito, e como as expectativas do trabalho podem ser controladas (Hackman & Oldham, 1975). Espera-se que a autonomia do trabalho modere a relação entre os traços de personalidade do líder e a eficácia do líder (Ng et al., 2008). A expectativa é a de que uma maior latitude de decisão em trabalhos de alta autonomia ofereça mais oportunidades aos líderes de assumir o controle, comunicar e influenciar os outros com as suas ideias (Parker, Williams, & Turner, 2006). Os resultados

deste estudo demonstraram que a liderança auto eficaz medeia os efeitos da extraversão em ambos os níveis de baixa e alta autonomia (Ng et al., 2008).

### **1.3. Consequências do *workaholism***

As consequências do *workaholism* podem ser separadas pela sua índole relacionada com os resultados do trabalho e os resultados individuais. De acordo com a meta-análise de Clark et al. (2016) os resultados relacionados com o trabalho são de que o *workaholism* e a satisfação com o trabalho estão negativamente relacionados. Para além disso, se os *workaholics* são guiados pelos sentimentos de culpa e ansiedade e pressão interna ou um guia para o trabalho que, em conjunto com altos standards estabelecidos por si próprios, permitem experienciar altos níveis de *stress*, desta forma altos níveis de *workaholism* estão relacionados com altos níveis de *stress* no trabalho. O *workaholism* está significativamente relacionado com comportamentos contraprodutivos visto que alguns investigadores defendem que os *workaholics* tendem a ter mais interações negativas no local de trabalho com os seus pares, no sentido em que, as suas tendências perfeccionistas e os seus standards irrealistas são vistos como comportamentos que podem promover a competição entre estes e os outros colaboradores.

Relativamente aos resultados individuais, pelo facto de os *workaholics* serem frequentemente consumidos por sentimentos de culpa e ansiedade quando não estão a trabalhar, é lógico que estes possam sentir menor satisfação com as suas vidas quando se encontram fora do trabalho (Clark et al., 2016).

Para além das consequências apresentadas, releva-se a fadiga enquanto resultado de comportamentos *workaholic*. A fadiga no trabalho representa um cansaço extremo e a capacidade funcional reduzida que é experienciada durante e até ao fim do dia de trabalho. Tendo em conta a separação em três partes dos recursos de energia, definem-se três recursos específicos de fadiga no trabalho. A fadiga física no trabalho representa um cansaço físico extremo e reduzida capacidade de se envolver numa atividade física experienciada, durante e no fim do dia de trabalho. A fadiga mental no trabalho apresenta um cansaço mental extremo e reduzida capacidade de se envolver numa atividade cognitiva experienciada, durante e no fim do dia de trabalho. Por último, a fadiga emocional no trabalho que se caracteriza por um cansaço emocional extremo e reduzida

capacidade de se envolver numa atividade emocional experienciada, durante e no fim do dia de trabalho (Frone & Tidwell, 2015).

Estudos experimentais mostram que a fadiga pode levar à rigidez no desempenho das tarefas (Van der Linden, Frese & Meijman, 2003; Van der Linden, Frese & Sonnentag, 2003). O comportamento rígido é distinguido pela reduzida flexibilidade cognitiva e um aumento da inclinação para perseverar. Sob a fadiga, as pessoas tendem a usar processos reguladores automáticos para guiar ações ou ideias, o que é provável que resulte em comportamento de trabalho rígido (Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2014).

Se as pessoas não reabastecerem os seus recursos durante o tempo em que não estão a trabalhar, o seu bem-estar pode ser impactado negativamente, e isto pode ser experienciado na forma de fadiga (DeArmond, Matthews & Bunk, 2014).

A fadiga do trabalho tem um papel proeminente no modelo das exigências e recursos do trabalho e na teoria da conservação dos recursos. Estes modelos teóricos alegam que as exigências do trabalho esgotam os recursos de energia resultando num aumento dos níveis de fadiga no trabalho, enquanto que a exposição a recursos do trabalho protege ou renova energias diversas resultando em baixos níveis de fadiga. O resultado da fadiga no trabalho influencia, subsequentemente, um número de resultados a nível pessoal (físico, mental e comportamento saudável, incapacidade de relaxar) e a nível organizacional (atitudes no trabalho, presentismo e *turnover*, fraca performance, lesões no trabalho) (Frone & Tidwell, 2015).

No que concerne à relação entre as exigências do trabalho e a fadiga, o estudo de Frone e Tidwell (2015) demonstra que as exigências físicas do trabalho têm uma relação positiva e significativa com a fadiga física no trabalho. Para além disso, as exigências mentais do trabalho estão positiva e significativamente relacionadas com a fadiga mental no trabalho e exibem uma relação significativamente fraca com a fadiga física no trabalho.

Segundo o estudo de Guglielmi, Simbula, Schaufeli e Depolo (2012), o *workaholism* está positivamente relacionado com as exigências do trabalho, tendo como amostra diretores de escola. O aspeto novo deste estudo prende-se com o facto de este se realizar em Portugal e de ser uma empresa multinacional do setor terciário.

H1: a relação entre as exigências do trabalho e a fadiga é mediada pelo *workaholism*, na medida em que maiores exigências do trabalho contribuem para o *workaholism* e, conseqüentemente, para sentimentos de fadiga

Os resultados do estudo de Frone e Tidwell (2015) indicam-nos que a autonomia do trabalho está relacionada negativa e significativamente com a fadiga física no trabalho e com a fadiga mental do trabalho. Simultaneamente, os resultados também revelam que a relação da autonomia física no trabalho e a fadiga mental no trabalho não diferem significativamente na sua dimensão. A autonomia do trabalho estava negativamente relacionada com a fadiga física e mental do trabalho, mas não estava relacionada com a fadiga emocional do trabalho.

A necessidade de autonomia e *workaholism* pode ser explicada pela teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 1985). Indivíduos com alta necessidade de autonomia podem ser levados a trabalhar para preencher as necessidades básicas de controlo no seu trabalho. Estes indivíduos têm dificuldade em responder às suas próprias expectativas (Clark et al., 2016). De acordo com o estudo de Clark et al. (2016), o *workaholism* não está significativamente relacionado com a autoestima ou necessidade de autonomia.

H2: a relação entre a autonomia e a fadiga é mediada pelo *workaholism*, o que significa que a autonomia está relacionada com o *workaholism* e que este contribui para a sensação de fadiga

#### **1.4. Capital psicológico como variável moderadora**

Para além dos recursos e exigências do trabalho e do seu papel no *workaholism* é fundamental compreender qual a componente individual, nomeadamente no que respeita aos recursos pessoais e ao capital psicológico dos indivíduos.

Os recursos pessoais são autoavaliações positivas que estão ligadas à resiliência e referem-se ao sentido dos indivíduos da sua capacidade de controlar e impacto nos seus ambientes com sucesso (Hobfoll et al. 2003, citado por Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Para além disso, os recursos pessoais têm impacto direto ao nível do bem-estar. Uma vez que os recursos pessoais são definidos em termos de resiliência e controlo, estes podem reduzir o *burnout* e aumentar o *engagement* (Schaufeli & Taris, 2014). Os recursos pessoais moderam a relação entre as características do trabalho e o bem-estar. A definição de recursos pessoais implica que estes possam amortecer os efeitos negativos

das exigências do trabalho no *burnout* e aumentar os efeitos positivos dos recursos do trabalho no *engagement* (Schaufeli & Taris, 2014).

Importa destacar o conceito de capital psicológico que, de acordo com Luthans et al. (2015, p.2) é “um estado de desenvolvimento psicológico positivo individual que é caracterizado por: (1) ter confiança (eficácia) para assumir e colocar o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiantes; (2) ter um contributo positivo (otimismo) acerca do sucesso agora e no futuro; (3) persistir através de objetivos e, quando necessário, redirecionar caminhos para metas (esperança) para ter sucesso; e (4) quando ocupado com problemas e adversidades, sustentando e saltando de novo e para além (resiliência) para atingir o sucesso” (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

De forma mais específica, a esperança é definida como “um estado emocional positivo baseado na interatividade derivada do sentido do sucesso (a) agência (energia direcionada para o objetivo) e (b) caminhos (planeamento para atingir objetivos)” (Snyder et al. 1991, p. 287, citado por Luthans & Youssef-Morgan, 2017). A esperança inclui duas dimensões chave: a agência é a força de vontade ou a determinação de perseguir objetivos, e os caminhos que são o *waypower* ou a capacidade de gerar trajetos alternativos para atingir objetivos, quando os obstáculos impedem os planos (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). A esperança representa a motivação para encontrar caminhos para alcançar objetivos e a capacidade de usar esses caminhos (Lopez et al, 2000, citado por Aliyev & Tunc, 2015).

A componente da eficácia é definida como “a convicção ou confiança dos indivíduos acerca das suas capacidades de mobilizar a motivação, recursos cognitivos ou cursos de ação necessários para executar com sucesso uma tarefa específica dentro de um determinado contexto” (Stajkovic & Luthans 1998, p. 66). Para além disso, a eficácia é a luta de uma pessoa para atingir o seu alvo à luz das suas crenças nas suas competências (Bandura, 1995 citado por Aliyev & Tunc, 2015).

A resiliência é definida como “a capacidade de recuperar ou saltar da adversidade, conflito, fracasso ou mesmo de eventos positivos, progresso e aumento da responsabilidade” (Luthans 2002b, p. 702, citado por Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Ao nível da resistência psicológica significa a capacidade da pessoa para superar os problemas para ter sucesso após enfrentar muitas dificuldades, problemas ou situações negativas (Luthans et al, 2006, citado por Aliyev & Tunc, 2015)



Por último, a dimensão do otimismo representa um estilo explicativo positivo que atribui eventos positivos a causas pessoais, permanentes e universais e interpreta os eventos negativos em termos de fatores externos, temporários e situacionais específicos (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Considera-se que o otimismo é a referência positiva de uma pessoa para o tempo presente e futuro, com a expectativa de sucesso (Schneider, 2001 citado por Aliyev & Tunc, 2015)

Alguns estudos suportam que as características do trabalho, traços de personalidade, o clima de suporte organizacional e os estilos de liderança são antecedentes do capital psicológico e variáveis a ter em conta para os modelos do capital psicológico (Avey, 2014 citado por Luthans & Youssef-Morgan, 2017)

Os resultados do capital psicológico são de crítica importância, particularmente no contexto organizacional. A meta-análise de Avey, Luthans & Mhatre (2011) suporta o capital psicológico como preditor do desempenho (autoavaliação, avaliação do supervisor e objetiva) e atitudes desejáveis dos colaboradores (satisfação com o trabalho, compromisso organizacional e bem-estar psicológico). Estes investigadores também descobriram que o capital psicológico está negativamente relacionado com atitudes indesejáveis (cinismo, intenções de *turnover*, *stress* no trabalho e ansiedade) e comportamento indesejável e positivamente com comportamentos de cidadania organizacional desejáveis (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

H3: as dimensões do capital psicológico esperança, eficácia e otimismo moderam a relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism*

H4: as dimensões do capital psicológico esperança, eficácia e otimismo moderam a relação entre a autonomia e o *workaholism*

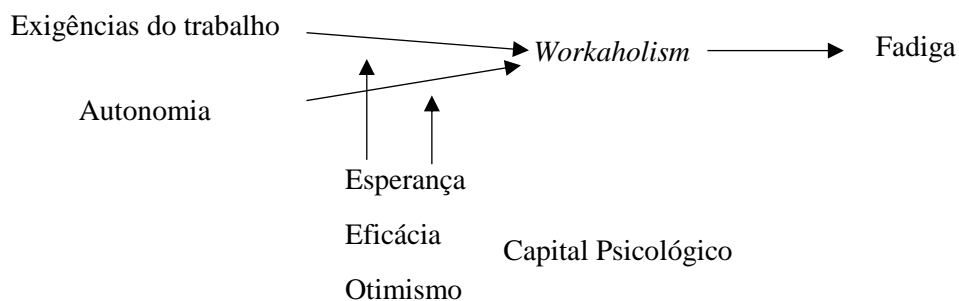


Figura 1- Modelo com as variáveis em estudo

## II. Método

### 2.1. Amostra

No que respeita às respostas aos questionários realizados identificam-se um total de 289 respostas válidas para as variáveis em estudo. Relativamente à caracterização da amostra esta é composta por 53% dos respondentes são mulheres, 47% são homens. No que toca às idades estas estão distribuídas entre os com idade inferior aos 29 anos e os com idade superior aos 60 anos, sendo que a maior fatia corresponde ao intervalo entre os 30 e os 39 anos (48,5%). No que concerne às habilitações académicas dos respondentes estas dividem-se em menos do que a universidade, bacharel, *degree*/licenciatura, pós-graduação, mestrado/doutoramento. A maioria dos participantes têm *degree*/licenciatura (41,4%). Ao nível organizacional foram distinguidas seis funções: sénior executivo, gestor sénior, líder de equipa, especialista em projetos de equipa, membro de equipa e gestor. Da amostra em estudo a maior percentagem de questionados tem como função ser membro de equipa (39,7%).

### 2.2. Procedimento

A presente dissertação utilizou os dados recolhidos através do Projeto *Be Well (Be working engaged and loving life)* realizado numa empresa multinacional do setor terciário, no âmbito de um processo de diagnóstico mais amplo acerca da saúde e bem-estar no trabalho. Este estudo centralizou-se numa parte mais específica dos dados recolhidos.

Para o Projeto recorreu-se aos *e-mails* profissionais dos colaboradores da empresa para enviar o questionário do mesmo. Os colaboradores foram informados sobre o intuito do estudo e o seu caráter de anonimato de forma a decidirem acerca da sua participação no mesmo. O questionário foi aplicado entre janeiro e fevereiro de 2014.

### 2.3. Operacionalização das variáveis

No que respeita às variáveis em estudo foram utilizadas escalas de 5 pontos para todas variando o significado atribuído a cada escala, sendo que a escala utilizada para cada variável está explicada de seguida.

Ao nível da variável das exigências no trabalho foi utilizada a escala incompleta de HSE de 2008, que inclui cinco itens um dos quais é “Sinto-me pressionado para

trabalhar longas horas”. Nesta escala o valor de 1 corresponde “fortemente em desacordo” e o valor 5 “fortemente de acordo”. Relativamente à variável autonomia a escala utilizada foi a Work Design Questionnaire (WDQ) Morgeson & Humphrey de 2006, acerca da autonomia no planeamento e na decisão, tendo sido selecionados três itens da escala referida, entre os quais “O meu trabalho proporciona-me autonomia significativa na tomada de decisão”. Para esta escala o valor de 1 corresponde “fortemente em desacordo” e o valor 5 “fortemente de acordo”.

Para a variável do capital psicológico as dimensões avaliadas englobam a eficácia, esperança e otimismo, tendo sido utilizada parte da escala de Luthans et al. de 2007 perfazendo um total de oito itens. Um dos itens incluídos no questionário foi “Sinto-me confiante contribuindo para discussões acerca da estratégia da empresa”. Para estes itens a escala incluía o valor 1 de “fortemente em desacordo” e o valor 5 “fortemente de acordo”

Relativamente à variável *workaholism* utilizou-se a escala Holandesa de Dependência do trabalho de Líbano et al. (2010), na sua versão curta sendo composta por um total de sete itens. O item “É importante para mim trabalhar arduamente mesmo quando não gosto do que estou a fazer” é um dos que compõe a escala utilizada. Para esta variável a escala de resposta varia entre o valor de 1 “nunca” e o valor 5 “sempre”.

### **III. Resultados**

#### **3.1. Análise descritiva**

Na tabela seguinte apresentam-se os mínimos, máximos, média e desvios-padrão das variáveis exigências do trabalho, autonomia, eficácia, esperança, otimismo, fadiga e *workaholism*.

A variável eficácia é a que se destaca pela média mais elevada ( $M= 3,93$ ), isto é, os questionados concordam com o sentimento de eficácia na realização do trabalho, no contexto organizacional. No polo oposto destaca-se a fadiga com a média mais baixa ( $M=2,56$ ), o que significa que os respondentes consideram que, apenas algumas vezes, a sensação de fadiga foi percebida pelos próprios, durante o último mês.

No que respeita às exigências do trabalho e autonomia ( $M=3,26$  e  $M=3,48$ , respetivamente), os resultados demonstram que os indivíduos não se sentem pressionados

ou com demasiadas tarefas para realizar, considerando que o trabalho “não é nem deixa de ser” autônomo. No domínio das variáveis esperança e otimismo ( $M=3,67$  e  $M=3,68$ , respetivamente), em média consideram que estas dimensões estão presentes quer no desenvolvimento de objetivos, quer no seu contributo para as discussões de estratégia organizacional.

O *workaholism* está frequentemente presente no contexto organizacional ( $M=3,09$ ).

Tabela 1- Estatísticas Descritivas das variáveis em estudo

	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
<b>Exigências do trabalho</b>	313	1	5	3,26	0,81
<b>Autonomia</b>	312	1	5	3,48	0,77
<b>Eficácia</b>	300	1	5	3,93	0,67
<b>Esperança</b>	300	1	5	3,67	0,67
<b>Otimismo</b>	303	1	5	3,68	0,78
<b>Fadiga</b>	303	1	5	2,56	1,06
<b>Workaholism</b>	298	1	5	3,09	0,69
<b>Válido N</b>	289				

DP= Desvio-padrão

### 3.2. Correlações das variáveis

O nível de significância entre as variáveis exigências do trabalho e autonomia, exigências do trabalho e *workaholism*, exigências do trabalho e fadiga é inferior a 0,05. No entanto destaca-se que a relação da variável exigências do trabalho e autonomia é uma correlação negativa e significativa, o que significa que as exigências podem estar associadas a uma menor autonomia. Por contraste, as relações entre a variável exigências do trabalho e as variáveis *workaholism* e fadiga é uma correlação positiva e significativa, o que significa que a maiores exigências podem estar relacionados maiores níveis de *workaholism* e fadiga.

Entre as variáveis autonomia e *workaholism* e autonomia e fadiga existe uma correlação negativa e significativa, o que nos indica que maiores níveis de autonomia podem estar associados a menores níveis de *workaholism* e fadiga. No que concerne à correlação entre a variável *workaholism* e fadiga as variáveis apresentam uma correlação

positiva e significativa, sendo que a um maior nível de *workaholism* está relacionada uma maior fadiga.

O Alfa de Cronbach permite determinar o limite inferior da consistência interna de um grupo de variáveis ou itens. Os valores dos alfas de cada variável estão apresentados na diagonal da tabela 2 entre parênteses, representando as consistências internas das escalas das variáveis estudadas.

Tabela 2- Correlações das variáveis em estudo

	1	2	3	4	5	6	7
<b>1.Exigências do trabalho</b>	(0,85)						
<b>2.Autonomia</b>	-0,41***	(0,796)					
<b>3.Eficácia</b>	-0,097	0,36***	(0,79)				
<b>4.Esperança</b>	-0,26***	0,46***	0,51***	(0,712)			
<b>5.Otimismo</b>	-0,21***	0,29***	0,45***	0,52***	(0,60)		
<b>6.Fadiga</b>	0,43***	-0,30***	-0,10	-0,17**	-0,11	(0,901)	
<b>7.Workaholism</b>	0,61***	-0,36***	-0,01	-0,18**	-0,12*	0,38***	(0,78)

Nota. \*  $p \leq 0,05$ , \*\*  $p \leq 0,01$ , \*\*\*  $p \leq 0,001$

### 3.3. Teste de hipóteses de mediação

Este estudo previa uma relação entre as variáveis exigências do trabalho e o *workaholism* para testar essa relação recorreu-se a uma regressão linear. O modelo de regressão linear simples é aquele em que a variável dependente é explicada por uma variável independente. Os testes de hipóteses, nomeadamente as regressões lineares, seguiram as recomendações de Baron e Kenny (1986) para o teste das mediações. No sentido de verificar se a mediação é parcial recorreu-se ao Teste de Sobel.

Numa primeira etapa testou-se a relação entre as variáveis predictoras, exigências do trabalho e autonomia, e a variável mediadora *workaholism*. Os resultados revelaram

uma relação positiva entre as exigências e o *workaholism* ( $\beta=0,61$ ,  $p<0,001$ ) explicando 37% da variação da variável *workaholism* (Tabela 3).

Tabela 3 -Resultados das regressões lineares das variáveis preditoras exigências do trabalho e variável mediadora *workaholism*

	Variável Critério
	<i>Workaholism</i>
Variável Preditora	$\beta$
Exigências do trabalho	0,61*
R <sup>2</sup> ajustado	0,37

\* $p\leq 0,001$

As variáveis exigências do trabalho e *workaholism* apresentam uma correlação positiva e significativa, de acordo com os resultados realizados com o teste Anova (Anexo A,  $p<0,05$ ).

Apenas os coeficientes estandardizados permitem a comparação direta dos efeitos das variáveis explicativas sobre a variável dependente. O beta de 0,61, presente na tabela 3, representa o contributo das exigências do trabalho para o *workaholism*, isto é, o poder explicativo da variação do *workaholism* pelas exigências do trabalho.

Este estudo prevê uma relação entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga. Para testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear múltipla em que a variável dependente é explicada pela variação das variáveis explicativas. Na regressão linear múltipla é crucial avaliar separadamente o contributo de cada variável independente para a explicação da variável dependente; esse contributo pode ou não ser significativo, pode ser complementar ou pode sobrepor-se.

Numa primeira etapa testou-se a relação entre as variáveis preditoras exigências do trabalho e autonomia e a variável mediadora *workaholism* (Tabelas 4 e 5, respetivamente).

Quando se pretende testar a hipótese à igualdade de médias para três grupos populacionais recorre-se ao Teste Anova. No presente estudo, a variável exigências do trabalho é preditora do *workaholism* e a fadiga é uma variável critério do *workaholism* ( $p<0,05$ ), tal como se verifica no anexo B.

Do modelo apresenta na primeira coluna da tabela 4 para o modelo apresentado na segunda coluna, a variável mediadora *workaholism* continua a ter nível de significância inferior a 0,05, sendo indicativo de uma mediação parcial.

Tabela 4 - Resultados das regressões lineares hierárquicas das variáveis preditora exigências do trabalho e a mediadora workaholism na fadiga

Variável Preditora	Variável Critério	
	Fadiga	Fadiga
	$\beta$	$\beta$
<b>Exigências do trabalho</b>	0,43*	0,32*
<i>Workaholism</i>	-	0,19**
<b>R<sup>2</sup> ajustado</b>	0,19*	0,21*

\* $p \leq 0,001$ , \*\* $p < 0,01$

Verifica-se que 21% da variância é explicada pelo modelo apresenta na segunda coluna da tabela 4, ou seja, 21% da variação da variável fadiga é explicada pelo *workaholism* e as exigências do trabalho. O Beta da variável exigências do trabalho diminui de 0,43 para 0,32, respetivamente, e com o nível de significância apresentado, faz sentido realizar um Teste Sobel para confirmar se a mediação é parcial. Subsequentemente, o Teste Sobel permite confirmar a existência de mediação parcial ( $z = 2,84$  e  $p < 0,001$ ).

Este estudo prevê uma relação entre a autonomia, o *workaholism* e a fadiga, para testar esta hipótese realizou-se uma regressão linear.

Tabela 5 – Resultados das regressões lineares hierárquicas das variáveis preditora autonomia e a mediadora workaholism na fadiga

Variável Preditora	Variável Critério	
	Fadiga	Fadiga
	$\beta$	$\beta$
<b>Autonomia</b>	-0,32*	-0,21*
<i>Workaholism</i>	-	0,30**
<b>R<sup>2</sup> ajustado</b>	0,10*	0,18*

\* $p \leq 0,001$ , \*\* $p < 0,01$

O modelo da primeira coluna da tabela anterior relaciona a autonomia como variável preditora do *workaholism*. O modelo da segunda coluna da mesma tabela relaciona o *workaholism* como variável mediadora entre a autonomia e a fadiga. Verifica-se que 18% da variância é explicada pelo modelo da segunda coluna da tabela anterior, ou seja, 18% da variação da variável fadiga é explicada pelo *workaholism* e a autonomia.

A variável autonomia é preditora do *workaholism* e o *workaholism* é uma variável mediadora entre autonomia e fadiga ( $p < 0,05$ ).

O Beta da variável autonomia diminuiu de -0,32 para -0,21, e com o nível de significância apresentado existe a possibilidade de estarmos perante uma mediação é parcial. Para tal, faz sentido realizar um Teste Sobel para verificar a existência desta mediação. Os resultados do Teste Sobel revelaram a existência de mediação parcial ( $z=4,16$  e  $p < 0,001$ ).

### **3.4. Moderações**

Para averiguar a natureza da interação entre as variáveis, utilizou-se o teste das hipóteses de moderação de acordo com os procedimentos de Aiken e West (1991) e Dawson (2013), em que previamente foram criadas algumas condições necessárias à realização dos testes. No que respeita às moderações tendo como variável preditora a autonomia e a variável critério o *workaholism*, nenhuma das variáveis moderadoras otimismo, esperança e eficácia apresenta interação com a variável autonomia, visto que os seus níveis de significância não são inferiores a 0,05 ( $p=0,120$ ,  $p=0,899$ ,  $p=0,526$ , respetivamente), os resultados da regressão linear múltipla para as interações autonomia e otimismo apresentam-se no anexo D, a interação autonomia e esperança no anexo E e a interação autonomia e eficácia no anexo F.

Tendo como variável preditora as exigências do trabalho e a variável critério o *workaholism*, as variáveis exigências do trabalho e otimismo e exigências do trabalho e esperança não apresentam interação entre si ( $p=0,667$  e  $p=0,511$ , respetivamente anexo G e anexo H).

Testando a variável preditora exigências do trabalho, a variável critério *workaholism* e tendo como variável moderadora a eficácia, verifica-se que existe uma interação entre as exigências do trabalho e a eficácia ( $p=0,042$ ).



Tabela 6 – Resultados das regressões lineares hierárquicas para o teste da interação entre as exigências do trabalho e a eficácia na predição da fadiga

Variáveis Predictoras	Variável Critério
	Fadiga
	$\beta$
Exigências do trabalho_centrada	0,63*
Eficácia_centrada	0,08
Exigências do trabalho x Eficácia	-0,10**
R <sup>2</sup> ajustado	0,38

Nota: os betas apresentados são estandardizados

\* $p \leq 0,001$  \*\*  $p \leq 0,05$

A Figura 2 representa o efeito moderador entre as variáveis. O declive das retas indica-nos que existe uma relação positiva entre as exigências e o *workaholism*. Com baixas exigências, indivíduos com alta eficácia apresentam mais *workaholism* do que os com baixa eficácia. Contudo, com maiores exigências os indivíduos com baixa eficácia apresentam valores de *workaholism* próximos dos com alta eficácia.

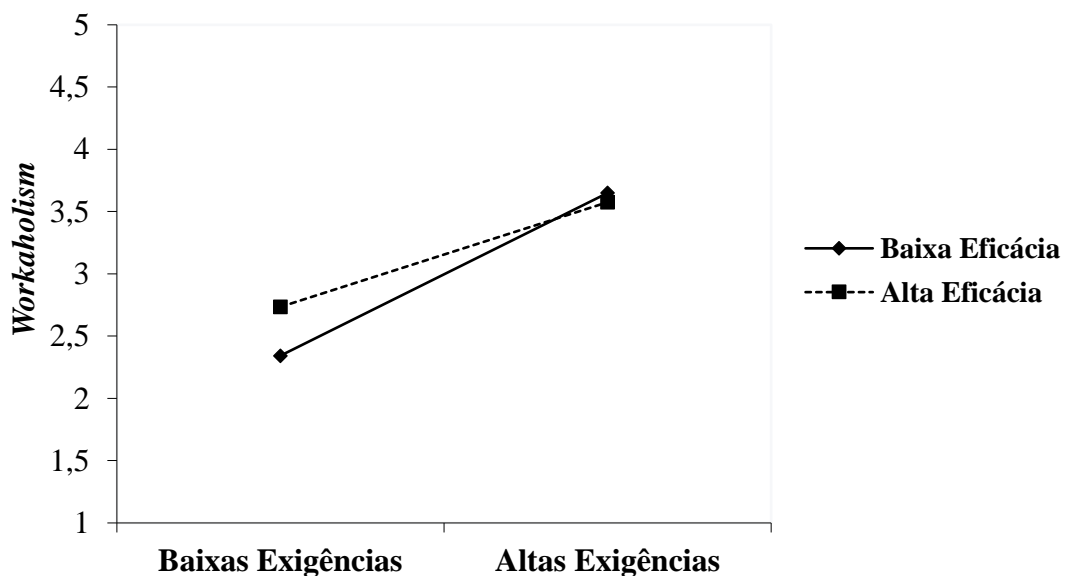


Figura 2 - Workaholism em função das exigências do trabalho e da eficácia

#### IV. Discussão

A presente investigação teve como principal objetivo compreender a relação entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga por um lado, e por outro a autonomia, o *workaholism* e a fadiga. Nestas relações anteriormente apresentadas introduziu-se uma inovação no que respeita ao papel moderador do capital psicológico, nomeadamente as dimensões de otimismo, esperança e eficácia, entre as exigências do trabalho e o *workaholism* e a autonomia e o *workaholism*. Pretendeu-se desta forma analisar as relações entre as variáveis em causa, pretendendo compreender o seu comportamento, tendo em conta o contexto organizacional do estudo, uma empresa multinacional do setor terciário. Uma base importante que deu suporte a este estudo foi o Modelo das Exigências e Recursos do Trabalho, de Bakker e Demerouti (2007).

Os resultados do presente estudo facultam evidências que fundamentam as hipóteses testadas na investigação. No que concerne à primeira hipótese verificou-se que a relação entre as exigências do trabalho e a fadiga é mediada pelo *workaholism*, sendo que a sua mediação é parcial. Este resultado demonstra que existe uma correlação positiva entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga, o que significa que um aumento das exigências do trabalho está associado a um incremento do *workaholism* e, conseqüentemente, um aumento da fadiga. É de salientar que esta causalidade é explicada parcialmente, sendo que existem outros fatores que também contribuem para um aumento da fadiga, para além do *workaholism*.

A Teoria de autodeterminação de Deci e Ryan (1985) permite explicar a necessidade de autonomia e o *workaholism*. Desta forma, a relação entre a autonomia e o *workaholism* já tinha sido explorada, este estudo adiciona-lhe a questão se o *workaholism* terá algum contributo para a perceção de fadiga dos participantes. Este estudo permitiu verificar que há uma relação de mediação entre a autonomia e a fadiga explicada pelo *workaholism*. Dessa relação de mediação parcial, contudo destaca-se o facto de que o *workaholism* contribui para a sensação de fadiga dos indivíduos e que a autonomia contribui para o *workaholism*. Desta forma, de acordo com a autonomia presente no contexto organizacional, esta terá influência, entre outras coisas, no *workaholism* dos indivíduos pertencentes a esse contexto.

Este estudo investigou o efeito das dimensões do capital psicológico esperança, eficácia e otimismo na relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism*. Os

resultados observados com a presente amostra indicam-nos que nenhuma das variáveis moderadoras otimismo, esperança e eficácia apresenta interação com a variável autonomia. Este resultado indica que na relação entre a autonomia e o *workaholism* não existe uma ligação com as dimensões do capital psicológico referidas, que modifique o comportamento *workaholic* dos participantes, o que permite concluir que a autonomia tem influência no *workaholism* mas esta não tem o contributo do capital psicológico.

Por último, este estudo analisou o papel do capital psicológico enquanto moderador da relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism*, considerando como variáveis moderadoras as suas dimensões (esperança, a eficácia e o otimismo). Das dimensões do capital psicológico em estudo, a eficácia é a única dimensão com efeito moderador na relação entre as exigências do trabalho e *workaholism*. Neste sentido é a interação da eficácia, isto é a confiança que os indivíduos têm nas suas capacidades, com as exigências do trabalho, na predição do *workaholism*, que possui um papel moderador. Assim sendo, indivíduos com maior perceção de eficácia acerca de si próprios e com altas exigências de trabalho apresentam *workaholism* inferior a indivíduos com baixa eficácia e na mesma com altas exigências de trabalho, apesar da diferença entre os dois cenários descritos não significativa.

Para além dos resultados apresentados, importa referir que as exigências do trabalho apresentam uma relação positiva e significativa com o *workaholism* e que a autonomia apresenta uma relação negativa e significativa com o *workaholism*, o que nos permite concluir que ambas as variáveis têm influência nos comportamentos *workaholic* dos indivíduos. Por um lado, o facto de as exigências do trabalho serem maiores podem contribuir para que os indivíduos tenham uma maior sobrecarga de trabalho, por outro lado quando os níveis de autonomia no trabalho são superiores isso pode contribuir para menores níveis de *workaholism*, na medida em que a autonomia leva a que os indivíduos sejam responsáveis pela gestão do seu tempo e que se sintam mais envolvidos com o seu trabalho. No que concerne ao efeito moderador do capital psicológico é de realçar que este não tem influência na relação entre a autonomia e o *workaholism*, já a dimensão da eficácia tem efeito na relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism*, apesar das dimensões esperança e otimismo não apresentarem efeitos no que respeita à relação anteriormente referida.

Os resultados a que a presente investigação chega têm uma razão de ser e que faz sentido compreender. É lógico que o *workaholism* possa contribuir para a perceção de um

aumento da fadiga por parte dos indivíduos, uma vez que a obsessão com o trabalho leva a uma sobrecarga do indivíduo com o mesmo, fazendo com que estes despendam mais horas dedicadas ao trabalho, contribuindo para um aumento da fadiga devido a esse facto. Relativamente às exigências do trabalho, um aumento destas leva a que os indivíduos, para corresponder de forma positiva às mesmas, necessitem de superar as expectativas criadas, implicando uma maior dedicação ao trabalho que está a ser desenvolvido e, subsequentemente, pode conduzir a comportamentos *workaholic*, tendo em conta que os indivíduos estão imbuídos no trabalho que têm que apresentar. O presente estudo inclui o capital psicológico com o intuito de compreender qual o efeito que este poderá ter na relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism* e a autonomia e o *workaholism*.

Esta pesquisa foi realizada num contexto específico, uma empresa multinacional do setor terciário, o que significa que, se a mesma investigação fosse realizada num setor industrial, os resultados apresentados seriam distintos, pelo que este estudo apenas se pode extrapolar para empresas no mesmo setor, ainda que os resultados a que o estudo chegaria poderiam ser diferentes uma vez que a amostra também o é. Outro fator crítico da pesquisa é o facto de esta se ter realizado em 2014 e neste momento nos encontrarmos em 2017, pelo que as condições de trabalho a que os mesmos indivíduos estão sujeitos podem ser díspares face ao que acontecia aquando da realização do projeto. Por outro lado, a própria amostra organizacional já pode ter sofrido alterações no que respeita ao intervalo de idades com maior número de indivíduos ou mesmo ao nível das habilitações académicas que os participantes possuem. O facto desta amostra não corresponder à totalidade de indivíduos da empresa, significa que estes resultados permitem tirar conclusões apenas aos participantes do estudo, não podendo ser generalizados para a totalidade da empresa.

A realização desta investigação teve como método de trabalho a resposta a um questionário enviado por *e-mail*, aos colaboradores da organização. Esta metodologia permite assegurar o anonimato do participante ao invés da realização de uma entrevista em que as respostas iriam ser associadas a um rosto. Tendo em conta essa posição, neste caso a realização de questionários é uma melhor solução, não só ao nível do anonimato como também ao nível do tempo despendido nesta parte da investigação. Por outro lado, pelo facto do questionário ser enviado por *e-mail* pode contribuir para que os colaboradores não se sintam tão impelidos a responder ao mesmo, desvalorizando a participação neste estudo.

#### 4.1. Contributos Teóricos

A conclusão de que a eficácia modera a relação entre a autonomia e o *workaholism* é uma contribuição importante desta investigação, visto que esta relação ainda não tinha sido estudada na literatura pesquisada para a presente dissertação, conduzindo, assim, a uma mais valia trazida por este estudo. Se por um lado existiam estudos que evidenciavam o capital psicológico como preditor do desempenho e de atitudes desejáveis dos colaboradores (Avey et al., 2011), ainda não existiam estudos que demonstrassem que o capital psicológico, mais propriamente a dimensão da eficácia, podia interferir na relação entre a autonomia e o *workaholism*.

Este estudo também contribui para aprofundar o conhecimento acerca da relação entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga e da autonomia, com o *workaholism* e a fadiga. Nesta ótica, permitiu compreender que existe uma relação entre este conjunto de variáveis que têm influência entre si, podendo contribuir para um incremento das mesmas.

As investigações anteriores focaram-se em analisar o conceito do *workaholism*, perceber o que define um *workaholic*, se estes nascem *workaholic* ou se são criados e elucidar quais os padrões de comportamento *workaholic*. Para além disso, os estudos existentes procuraram investigar o papel do *workaholism* no modelo das exigências e recursos do trabalho, indagar acerca dos preditores e consequências do *workaholism*, o papel dos recursos pessoais no modelo das exigências e recursos do trabalho, bem como perceber a evolução desse modelo ao longo do tempo. Por outro lado, compreender o impacto organizacional do *workaholism* e perceber se as organizações também são promotoras deste comportamento.

Por fim, no que se refere à análise teórica, este estudo estabeleceu uma relação inédita entre as exigências do trabalho, a eficácia e o *workaholism*. A inclusão das dimensões do capital psicológico neste estudo foi o toque inovador do mesmo, estabelecendo uma relação ainda não testada. Os estudos anteriores ainda não se tinham debruçado sobre estas relações de moderação entre as exigências do trabalho, as dimensões do capital do psicológico e o *workaholism* e o mesmo, tendo como variável preditora a autonomia. Deste modo, foi possível preencher algumas lacunas existentes nesta área de investigação e, de certa forma, continuar a incentivar a investigação destes temas.

Conclui-se que, de uma forma ampla, esta investigação permitiu aprofundar o conhecimento percebido acerca das relações entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga e a autonomia, o *workaholism* e a fadiga. Para além disso, no contexto nacional, permitiu incluir as dimensões do capital psicológico em causa, e perceber o seu contributo nestas interações/correlações.

#### **4.2. Limitações e Estudos Futuros**

Apesar dos contributos deste estudo, anteriormente referidos, é importante realçar que este apresenta algumas limitações.

A primeira limitação refere-se ao facto de este estudo se centrar numa empresa do setor terciário, não sendo possível extrapolar estes resultados para outros setores e, ainda no mesmo setor os resultados poderão não se verificar numa empresa inserida no mesmo setor. Logo, o que seria ideal e para possível pesquisas futuras seria realizar o mesmo estudo para empresas dos outros setores com o intuito de poder comparar os resultados encontrados e retirar as possíveis relações. De destacar que os questionários foram aplicados em 2014 daí que, para uma melhor comparação dos diferentes setores seria essencial realizar novamente o mesmo questionário na empresa de setor terciário e, em simultâneo, obter as respostas aos questionários de empresas dos outros setores, desta forma o tempo em que os questionários são aplicados seria o mesmo.

Outra limitação deste estudo foi o facto da dimensão do capital psicológico resiliência não ter sido analisada uma vez que essa variável não foi avaliada no estudo. Neste sentido, estudos futuros devem averiguar se os efeitos observados para as outras dimensões são iguais ou diferentes para a resiliência.

Outro fator limitador deve-se ao facto de os dados serem auto reportados e recolhidos num único momento do tempo. Seria enriquecedor que os resultados pudessem ser obtidos em mais do que um momento, de forma a poder estabelecer uma comparação. Por outro lado, se os dados fossem recolhidos por outro indivíduo as respostas obtidas poderiam ser diferentes. Para além disso, os questionários foram respondidos por trabalhadores oriundos de seis países diferentes, contudo não foi possível comparar os trabalhadores dos vários países, o que teria sido possível de acontecer se a amostra recolhida tivesse sido maior. Em estudos futuros será interessante poder efetuar essa comparação entre trabalhadores de diferentes países.

Considera-se que os resultados da presente investigação se apresentam como uma mais valia para a literatura acerca destes temas, promovendo o início de uma exploração do *workaholism* em que o indivíduo tem um papel preponderante.

Para investigações futuras sugere-se que o modelo possa ser estudado com outras variáveis preditoras, no sentido de compreender outros fatores que têm influência no *workaholism* e em que medida aumentam este comportamento por parte dos indivíduos. Para além disso, também será interessante investigar, com as mesmas variáveis preditoras, outras consequências do *workaholism*.

## **Conclusão**

Os resultados deste estudo sugerem que a relação entre as exigências do trabalho, o *workaholism* e a fadiga é uma relação positiva, o mesmo acontece na relação entre autonomia, *workaholism* e a fadiga. Para além disso, comprova-se a existência de uma interação da variável eficácia na relação entre as exigências do trabalho e o *workaholism*. Esta investigação veio acrescentar esta mediação aos estudos existentes, deixando um horizonte aberto para futuras pesquisas de mediações, tendo como variável critério o *workaholism*, podendo relacionar este com outras variáveis preditoras e mediadoras.



## Anexos

**Anexo A** – Resultados do Teste ANOVA para o modelo com variável preditora exigências do trabalho e variável critério workaholism

	Variável critério	
	Workaholism	
Variável Preditora	Passo 1	
Exigências do Trabalho		
Teste <i>F</i>	176,55*	

Nota: \* $p \leq 0,001$

**Anexo B** – Resultados do Teste ANOVA com modelo 1 a variável preditora exigências do trabalho e variável critério workaholism e modelo 2 a variável preditora exigências do trabalho, variável mediadora workaholism e variável critério fadiga

	Variável critério	
	Workaholism	
Variável Preditora	Passo 1	Passo 2
Exigências do Trabalho		
Teste <i>F</i>	67,63*	38,91*

Nota: \* $p \leq 0,001$

**Anexo C** - Teste ANOVA para modelo 1 variável preditora autonomia e variável critério workaholism e modelo 2 variável preditora autonomia, variável mediadora workaholism e variável critério fadiga

	Variável critério	
	Workaholism	
Variável Preditora	Passo 1	Passo 2
Autonomia		
Teste <i>F</i>	33,25*	32,60*

Nota: \*  $p \leq 0,001$

**Anexo D** - Resultados das regressões lineares hierárquicas para teste da interação entre a autonomia e o otimismo na predição da fadiga

Variáveis Predictoras	Variável Critério
	Fadiga
	$\beta$
Autonomia_centrada	-0,36*
Otimismo_centrada	-0,03
Autonomia x Otimismo	-0,09
R <sup>2</sup> ajustado	0,13

Nota: os betas apresentados são estandardizados

\* $p \leq 0,001$

**Anexo E** – Resultados das regressões lineares hierárquicas para teste da interação entre a autonomia e a esperança na predição da fadiga

Variáveis Predictoras	Variável Critério
	Fadiga
	$\beta$
Autonomia_centrada	-0,35*
Esperança_centrada	-0,02
Autonomia x Esperança	-0,01
R <sup>2</sup> ajustado	0,12

Nota: os betas apresentados são estandardizados

\* $p \leq 0,001$

**Anexo F** - Resultados das regressões lineares hierárquicas para teste da interação entre a autonomia e a eficácia na predição da fadiga

Variáveis Predictoras	Variável Critério
	Workaholism
	$\beta$
Autonomia_centrada	-0,40*
Eficácia_centrada	0,13**
Autonomia x Eficácia	-0,04
R <sup>2</sup> ajustado	0,13

Nota: os betas apresentados são estandardizados

\* $p \leq 0,001$  \*\*  $p \leq 0,05$

**Anexo G** - Resultados das regressões lineares hierárquicas para teste da interação entre as exigências do trabalho e o otimismo na predição da fadiga

Variáveis Predictoras	Variável Critério
	Fadiga
	$\beta$
Exigências do trabalho_centrada	0,61*
Otimismo_centrada	0,01
Exigências do trabalho x Otimismo	0,02
R <sup>2</sup> ajustado	0,37

Nota: os betas apresentados são estandardizados

\* $p \leq 0,001$

**Anexo H** - Resultados das regressões lineares hierárquicas para teste da interação entre as exigências do trabalho e a esperança na predição da fadiga

Variáveis Predictoras	Variável Critério
	Fadiga
	$\beta$
Exigências do trabalho_centrada	0,61*
Esperança_centrada	-0,01
Exigências do trabalho x Esperança	-0,03
R <sup>2</sup> ajustado	0,37

Nota: os betas apresentados são estandardizados

\* $p \leq 0,001$

## Referências

- Aliyev, R. & Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction and burnout. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Hum. Resour. Dev. Q.*, 22, 127–52
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273-285
- Bakker, A. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265–269
- Bakker, A., Demerouti, E. & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411
- Barbier, M., Hansez, I., Chmiel, N., & Demerouti, E. (2013). Performance expectations, personal resources, and job resources: How do they predict work engagement? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 750–762
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Burke, R. J., Davis, R. A., & Flett, G. L. (2008). Workaholism types, perfectionism and work outcomes. *Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10, 30–40
- Clark, M., Michel, J. Zhdanova, L. Pui, S. & Baltes, B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), 1836-1873
- DeArmond, S., Matthews, R. & Bunk, J. (2014). Workload and Procrastination: The roles of Psychological Detachment and Fatigue. *International Journal of Stress Management*, 21 (2), 137-161
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22 (1), 143-150
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins Publishers
- Flett, G. L. & Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism, theory, research and treatment*. Washington, DC: American Psychological Association
- Frone, M. & Tidwell, M. (2015). The Meaning and Measurement of Work Fatigue: Development and Evaluation of the Three-Dimensional Work Fatigue Inventory (3D-WFI). *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (3), 273-288

- Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W. & Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development International*, 17 (4), 375-389
- Hackman, J. & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279
- Hambrick, D. C., Finkelstein, S., & Mooney, A. C. (2005). Executive job demands: New insights for explaining strategic decisions and leader behaviors. *Academy of Management Review*, 30, 472–491
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands and job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 44, 1039–1050
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308
- Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 61–88). Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Lanzo, L., Aziz, S. & Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9 (2), 165-183
- Luthans, F. & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological Capital: Na Evidence-Based Positive Approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 17.1-17.28
- Macholowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Ng, K., Ang, S. & Chan, K. (2008). Personality and Leader Effectiveness: A Moderated Mediation Model of Leadership Self-Efficacy, Job Demands, and Job Autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 93 (4), 733-743
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 636–652
- Pleck, J. H. (1977). The work–family role system. *Social Problems*, 24, 417-427
- Schaufeli, W. & Taris, T. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In Bauer, G. F. & Hämmig, O. (2014). *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*. Dordrecht: Springer Science and Business Media
- Scott, K., Moore, K. & Miceli, M. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50 (3), 287-314
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11, 374-39
- Snir, R., & Harpaz, I. 2012. Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22, 232-243

- Spector, P. (1986). Perceived Control by Employees: A Meta-Analyses of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 39 (11), 1005-1016
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26 (4), 62–74
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 500–517
- Wijhe, C., Peeters, M. & Schaufeli, W. (2014). Enough is enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and its Aftertmath. *Human Resource Management*, 53 (1), 157-177