

UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

VOLUME **XIX**

PSIQUE

Issue 1 | 1st January - 30th June 2023

Fascículo 1 | 1 de janeiro - 30 de junho 2023



UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA

VOLUME **XIX**

PSIQUE

Issue 1 | 1st January - 30th June 2023

Fascículo 1 | 1 de janeiro - 30 de junho 2023



FCT Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

PSIQUE | Volume XIX | Issue 1 | 1st January - 30th June 2023

Semiannual Publication. Scientific Journal of the Psychology Research Centre - CIP - from the Universidade Autónoma de Lisboa - Luís de Camões.

PSIQUE is a scientific journal in Psychology published by the Psychology Research Centre of the Universidade Autónoma de Lisboa.

Since 2005, PSIQUE has been publishing original papers in the scientific field of Psychology, in its several fields of specialization, in open access and free of charge.

From 2018, it is a semi-annual journal publication from 1st January to 30th June and from 1st July to 31st December.

Aims and Scope

It is particularly aimed at psychology researchers, lecturers and students but also at general readers who are interested in this field of science.

Psique publishes advances in basic or applied psychological research of relevance for understanding and improving the human condition in the world. Contributions from all fields of psychology addressing new developments with innovative approaches are encouraged. Articles that (a) integrate perspectives from different areas within psychology; (b) study the roles of physical, social and cultural domains in human psychological processes; or (c) include psychological perspectives from different regions in the world are particularly welcomed.

The journal publishes papers in Portuguese, Spanish, French and English.

Directory: Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP).

Databases: Repositório Institucional da Universidade Autónoma de Lisboa (Camões).

Indexed by: Academic Search (EBSCO Publishers)

Fuente Academic (EBSCO Publishers).

PSIQUE | Volume XIX | Fascículo 1 | 1 de janeiro - 30 de junho 2023

Publicação semestral. Revista Científica do Centro de Investigação em Psicologia - CIP - da Universidade Autónoma de Lisboa - Luís de Camões.

A Psique é uma revista científica em Psicologia, editada pelo Centro de Investigação em Psicologia da Universidade Autónoma de Lisboa.

Desde 2005 publica artigos originais e comunicações na área científica da Psicologia, nos seus vários domínios de especialização, de acesso livre e gratuito.

É um periódico semestral, a partir de 2018, com data de publicação de 1 de janeiro a 30 de junho e de 1 de julho a 31 de dezembro.

Âmbito e Objetivos

Dirige-se particularmente a investigadores, docentes e estudantes em Psicologia, mas também aos leitores em geral que se interessem pelo conhecimento desta ciência.

A Psique publica avanços na investigação científica básica ou aplicada, em Psicologia, com relevância para compreender e melhorar a condição humana no mundo. A Psique encoraja a submissão de contribuições de todos os campos da Psicologia, produzindo novos desenvolvimentos científicos, através de abordagens inovadoras. Particularmente bem-vindos são os artigos que: (a) integram perspetivas de diferentes áreas da Psicologia; (b) estudam o papel dos domínios físico, social e cultural nos processos psicológicos humanos; ou (c) integram perspetivas psicológicas de diferentes regiões do mundo.

A revista aceita artigos em Português, Espanhol, Francês e Inglês.

Diretórios: Repositório Científico de Acesso Aberto de Portugal (RCAAP).

Base de Dados: Repositório Institucional da Universidade Autónoma de Lisboa (Camões).

Indexação: Academic Search (EBSCO Publishers)

Fuente Academic (EBSCO Publishers).

PUBLISHING INSTITUTION / INSTITUIÇÃO EDITORA

CIP – Centro de Investigação em Psicologia da Universidade Autónoma de Lisboa (CIP)

Rua de Santa Marta, n.º 47, 3.º, 1169-023 Lisboa

Phone Telephone: +351 213 177 667 | Fax: +351 213 533 702

LEGAL OWNER / PROPRIEDADE

CEU – Cooperativa de Ensino Universitário, C.R.L.

Rua de Santa Marta, n.º 47

1150-293 Lisboa – Portugal

Phone Telephone: +351 213 177 600/67

Fax: +351 213 533 702

N.I.F.: 501 641 238

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1>

e-ISSN: 2183-4806

Title Título: **Psique**

Site: <https://cip.autonoma.pt/revista-psique/>

Registration Status: **Under Publishing** Situação de Registo: **Em Publicação**

Format Suporte: **Online**

Periodicity: **Semiannual** Periodicidade: **Semestral**

Editor in Chief Director: **Odete Nunes**

Inscrição Inscription: **220129**

Este trabalho é financiado por Fundos Nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia – no âmbito do projeto do CIP com a referência UIDB/04345/2020.

This work was funded by national funds through FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia – as part of the project CIP – Ref.^a: UIDB/04345/2020.

EDITOR IN CHIEF DIRECTOR

Odete Nunes Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal onunes@autonoma.pt

ASSOCIATE EDITORS COEDITORES

José Magalhães Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal jmagalhaes@autonoma.pt
Luísa Ribeiro Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal mrribeiro@autonoma.pt
Cristina Nunes Universidade do Algarve, Portugal csnunes@ualg.pt
Rute Brites Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal rbrites@autonoma.pt
Sandra Figueiredo Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal sfigueiredo@autonoma.pt

EDITORIAL BOARD CONSELHO EDITORIAL

Alexandra Gomes Universidade do Algarve, Portugal asgomes@ualg.pt
Ana Antunes Universidade da Madeira, Portugal aantunes@uma.pt
Ana Gomes Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal amgomes@autonoma.pt
Anne-Marie Vonthron Univerité Paris Ouest-Nanterre, França anne-marie.vonthron@u-paris10.fr
Aristides Ferreira ISCTE, Lisboa, Portugal aristides.ferreira@iscte.pt
Carla Moleiro ISCTE, Lisboa, Portugal carla.moleiro@iscte.pt
Célia Oliveira Universidade Lusófona Porto, Portugal celia.oliveira@ulp.pt
Daniel Roque Gomes Instituto Politécnico de Coimbra, Portugal Drmgomes@esec.pt
David Rodrigues ISCTE, Lisboa, Portugal dflrs@iscte-iul.pt
Dulce Pires I. Criap – Psicologia e Formação Avançada, Portugal dulcepires@ua.pt
Edlia Alves Simões University of Saint Joseph (Macao), Macau edlia.simoese@usj.edu.mo
Filomena Matos Universidade do Algarve, Portugal fmatos@ualg.pt
Florence Sordes-Ader Universidade de Toulouse, França sordes@univ-tlse2.fr
Gina C. Lemos Instituto Politécnico de Setúbal / Escola Superior de Educação gina.lemose@ese.ips.pt
Inês Ferreira Universidade Europeia, Portugal ines.ferreira@universidadeeuropeia.pt
Isabel Leite Universidade de Évora, Portugal imss@uevora.pt
Isabel Mesquita Universidade de Évora, Portugal mesqui@uevora.pt
Isabel Silva Universidade Fernando Pessoa, Portugal isabels@ualg.pt
João Viseu Universidade do Algarve, Portugal jnvisheu@ualg.pt
Jorge Gomes ISEG – Universidade Técnica de Lisboa, Portugal jorgegomes@iseg.utl.pt
José Eusébio Pacheco Universidade do Algarve, Portugal jpacheco@ualg.pt
Liliana Faria Universidade Europeia, Portugal liliana.faria@europeia.pt
Luis Sérgio Vieira Universidade do Algarve, Portugal lsvieira@ualg.pt
Magda Sofia Roberto Universidade da Beira Interior, Portugal magda.roberto@labcom.ubi.pt
Manuel Sommer Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal msommer@autonoma.pt
Marjorie Poussin Universidade de Lyon II, França marjorie.poussin@univ-lyon2.fr
Melanie Vauclair Instituto Universitário de Lisboa, Portugal melanie.vauclair@iscte-iul.pt
Miguel Ángel Garcia-Martin Universidad de Málaga, Espanha magarcia@uma.es
Miguel Pereira Lopes ISCSP – Universidade de Lisboa, Portugal mplopes@iscsp.ulisboa.pt
Monique K. LeBourgeois University of Colorado Boulder, United States of America monique.lebourgeois@colorado.edu
Odete Nunes Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal onunes@autonoma.pt
Patrícia Jardim de Palma ISCSP – Universidade Técnica de Lisboa, Portugal ppalma@iscsp.ulisboa.pt
Pedro Armelino Almiro Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal paalmiro@autonoma.pt
Pedro Duarte Universidad Veracruzana, México pdias@uv.mx
Ricardo B. Rodrigues Instituto Universitário de Lisboa, Portugal rfprs@iscte-iul.pt
Rosa Novo Universidade de Lisboa, Portugal rnovo@psicologia.ulisboa.pt
Rui Costa Lopes ICS – Universidade de Lisboa, Portugal rui.lopes@ics.ulisboa.pt
Saul Neves de Jesus Universidade do Algarve, Portugal srjesus@ualg.pt
Sílvia Araújo Universidade do Minho, Portugal saraujo@ilch.uminho.pt
Tito Laneiro Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal tlaneiro@autonoma.pt
Vera Engler Cury Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Brasil vency2985@gmail.com

ASSISTANT EDITORS EDITORES ASSISTENTES

Afonso Herédia Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal afonsodeheredia@gmail.com
Andreia Bandeira Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal andreia.lamy.bandeira@gmail.com
Francisco Castro Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal fcostacastro@gmail.com
Ana Jarmela Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal ajarmela@autonoma.pt

TRANSLATION TRADUÇÃO

Carolina Peralta Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal cperalta@autonoma.pt

DESIGN COMPOSIÇÃO GRÁFICA

Undo geral@undo.pt

WEBSITE SITE

Undo geral@undo.pt

IT DEVELOPMENT DESENVOLVIMENTO INFORMÁTICO

Anselmo Silveira Universidade Autónoma de Lisboa, Portugal asilveira@autonoma.pt

TABLE OF CONTENTS ÍNDICE

Nota Editorial Alexandra Gomes, Joana Vieira dos Santos	7
Nota Editorial José Magalhães	9
Evidência psicométrica do <i>Humor Styles Questionnaire</i> (HSQ) numa amostra de trabalhadores portugueses <i>Psychometric evidence of the Humor Styles Questionnaire (HSQ) in a Portuguese working sample</i> Rui Paulo Cavaleiro Fernandes, João Nuno Ribeiro Viseu	10
Escala de Atitude Multicultural: Validação e evidências métricas numa amostra Portuguesa <i>Multicultural Attitude Scale: Validation and metric evidence in a Portuguese sample</i> Cátia Sousa, Gabriela Gonçalves	33
A representação social do trabalho numa amostra portuguesa <i>Work social representation in a Portuguese sample</i> Alexandra Gomes, Diana Machado	49
Repercussões da cultura organizacional no <i>commitment</i> organizacional: estudo desenvolvido em instituições do ensino superior <i>Repercussions of organizational culture on organizational commitment: study developed in higher education institutions</i> Inês Silva, Mariana Lopes Calcinha, Joana Conduto Vieira dos Santos	71
Motivação intrínseca: papel mediador da satisfação profissional <i>Intrinsic Motivation: Consequents study</i> Filipe Carneiro, Joana Vieira dos Santos	92
O papel moderador do género na relação entre o <i>workaholism</i> e o conflito trabalho-família/família-trabalho e as suas implicações ao nível do bem-estar <i>The moderating role of gender in the relationship between workaholism and the work-family/family-work conflict and its implications for well-being</i> Tiago Encarnação, Cátia Sousa	109
Exigências do trabalho e satisfação profissional: O papel mediador do conflito trabalho-família e do <i>burnout</i> <i>Work demands and job satisfaction: The mediating role of work-family conflict and burnout</i> Susana Lopes, Cátia Sousa	143
Author Instructions	
Instruções aos Autores	163
Reviewers instructions	
Instruções aos Revisores	172

NOTA EDITORIAL

A Psicologia do Trabalho atua ao nível organizacional e individual, de forma a potenciar a produtividade e bem-estar quer dos profissionais, quer das organizações. Os profissionais desta área procuram aplicar o conhecimento científico da psicologia ao comportamento organizacional e à gestão de recursos humanos, alicerçando a sua ação em teorias e práticas consolidadas. O contributo desta área de especialidade é fundamental para a realidade individual, social e organizacional, integrando uma melhoria contínua das empresas ao bem-estar dos profissionais que nelas exerçam funções. A valorização das empresas deve e pode estar em sintonia com a qualidade de vida dos profissionais, promovendo um clima organizacional positivo está a ser promovida a saúde dos profissionais.

No contexto de análise do comportamento humano diversos estudos têm sido desenvolvidos. Este número temático procura dar resposta ao crescente interesse de profissionais e estudantes, promovendo reflexões em temáticas prementes e atuais.

Um dos aspetos relevantes para a investigação nesta área é a existência de medidas aferidas e validadas para a população portuguesa. O artigo 1 (Fernandes & Viseu) propõe adaptar e validar a medida *Humor Styles Questionnaire* (HSQ), enfatizando o papel do humor na saúde e bem-estar em contextos de trabalho. O estudo preserva a estrutura original da escala, de Martin (2007). A adaptação e validação do HSQ mostra-se essencial para compreender que *outcomes* podem surgir a partir dos diferentes estilos de humor. O artigo 2 (Sousa & Gonçalves) afere a medida de atitude multicultural numa amostra portuguesa, salientando a importância de estudar a atitude geral face ao multiculturalismo que se apresenta como um desafio para as organizações que, cada vez mais, precisam integrar profissionais de diferentes países e culturas. A atitude geral face ao multiculturalismo, ao dar indicações sobre o clima ideológico geral de um país, pode ajudar a minorar potenciais tensões decorrentes da integração de profissionais de outras culturas e fornecer indicadores para o desenho de intervenções para a promoção de políticas que promovam a diversidade multicultural.

O artigo 3 (Machado & Gomes) preocupou-se em caracterizar a representação social do trabalho, tendo como base a ideia de que o comportamento do indivíduo no trabalho é afetado pela metacognição existente sobre o mesmo. O estudo mostra uma representação social do trabalho dividida entre o produto (i.e., dinheiro) e o processo (i.e., desempenho) que inclui características como responsabilidade, esforço e empenho.

O artigo 4 (Calcinha, Silva, & Vieira dos Santos) procura analisar a forma como os valores, as crenças, as atitudes e comportamentos organizacionais (i.e., cultural organizacional) impactam a ligação ao laço psicológico que une os colaboradores às organizações (i.e., *commitment*). Este estudo reforça a importância do estudo da cultura organizacional e como o seu conhecimento pode contribuir positivamente para profissionais implicados com a organização, indo ao encontro de estudos anteriores (e.g. Rodríguez, et al., 2020) que mostram que uma cultura organizacional vigorosa potencia profissionais mais empenhados do que os com uma cultura frágil. O artigo 5 (Carneiro & Vieira dos Santos) centra-se no estudo do constructo de motivação para o trabalho como um processo psicológico que influencia o modo como o esforço e os recursos pessoais são alocados para as ações relativas ao trabalho, incluindo a direção, a intensidade e a persistência dessas ações. Este estudo mostra que a relação entre a motivação intrínseca e o empenhamento afetivo é mediada pela satisfação profissional.

As exigências profissionais tendem a impactar noutros domínios da vida dos profissionais, nomeadamente no equilíbrio com a vida pessoal e familiar, o que gera consequências para a saúde e bem-estar do capital humano. No artigo 6, Encarnação e Sousa, através de um estudo quantitativo, mostram que o *workaholism* e o conflito trabalho-família são preditores significativos do bem-estar e que o *workaholism* influencia o conflito trabalho-família. Ao nível do género, verificaram somente diferenças estatisticamente significativas na variável *workaholism* e respetivas dimensões, apresentando os homens valores de média superiores comparativamente às mulheres. O artigo 7 (Lopes & Sousa), mostra que quer o conflito trabalho-família quer as altas exigências do trabalho acarretam *outcomes* laborais negativos significativos para as organizações, especificamente, as exigências do trabalho influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho e ambas as variáveis têm efeitos negativos no *burnout* e na satisfação profissional. A prevenção através de práticas e de uma cultura amiga da família promoverão o bem-estar e saúde mental no trabalho.

Guiando-nos pela premissa que só o conhecimento permitirá o delineamento de intervenções ajustadas às reais necessidades de pessoas e organizações, acreditamos que os diversos estudos que integram este número temático constituem um contributo relevante para a investigação produzida em Portugal. Esperamos que fomente reflexões e permita pistas para futuras investigações e que, em conjunto, possamos contribuir para o desenvolvimento desta área científica em Portugal.

Alexandra Gomes
Joana Vieira dos Santos

NOTA EDITORIAL

Nesta edição da revista PSIQUE, que terá um cariz temático, podemos observar um conjunto de artigos com envolventes organizacionais partilhados por um grupo de colegas da UAlg que permitem refletir sobre a importância dos estudos que tendem a encontrar ambientes mais positivos para a dinâmica laboral.

Os artigos em referência, nesta edição, abrangem temas pertinentes, e atuais, que correspondem, em termos de investigação, ao momento de evolução e desenvolvimento do contexto laboral. Trata-se de um roteiro de investigação abrangente onde são tratados temas como, o humor numa relação com a saúde, o multiculturalismo na observância do clima ideológico, a representação social focado nos trabalhos em grupo, o commitment na lógica da cultura organizacional, a motivação intrínseca com envolventes como a motivação do poder dentro e fora do local de trabalho e as respetivas repercussões, o workaholism versus o conflito trabalho/família e família /trabalho e as exigências do trabalho no impacto no bem-estar e na emergência do burnout, entre outras consequências.

Num momento em que cada vez mais emerge a necessidade de construirmos locais e ambientes de trabalho saudáveis somos confrontados com adversidades traduzidas em comportamentos indesejáveis e práticas gestionárias agressivas, este ciclo de artigos, de elevada qualidade, desperta para a necessidade de não se descurar a investigação que se apresente como contributiva para fornecer indicadores e ferramentas para transformação da sociedade.

A equipa da PSIQUE, coordenação, revisores e assistentes, empenha-se que cada edição tenha o garante da aplicação escrupulosa dos critérios de validação das publicações e simultaneamente procura que os temas e os contextos editados sejam uma forma de estimular a participação de outros investigadores bem como, uma aposta numa dinâmica de produção científica que seja uma mais-valia para a superação dos desequilíbrios e o desenvolvimento de práticas mais saudáveis.

A equipa da PSIQUE congratula-se pelo cumprimento de mais esta edição.

José Magalhães
(Co-editor)

EVIDÊNCIA PSICOMÉTRICA DO *HUMOR STYLES QUESTIONNAIRE* (HSQ) NUMA AMOSTRA DE TRABALHADORES PORTUGUESES

PSYCHOMETRIC EVIDENCE OF THE HUMOR STYLES QUESTIONNAIRE (HSQ) IN A PORTUGUESE WORKING SAMPLE

Rui Paulo Cavaleiro Fernandes¹, João Nuno Ribeiro Viseu²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 10-32

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.1>

Submitted on 15.06.21 Submetido a 15.06.21

Accepted on 31.10.22 Aceite a 31.10.22

Resumo

O humor tem uma vasta história, nos últimos anos começou a ser alvo de maior atenção devido aos seus benefícios para a saúde e o bem-estar. Trabalhos recentes indicaram que este conceito pode ser uma ferramenta útil no contexto laboral. Porém, na literatura não há registo de uma medida validada para aferir o humor no contexto de trabalho numa amostra de trabalhadores portugueses. O principal objetivo desta investigação foi colmatar esta lacuna, contribuindo para a adaptação e validação do *Humor Styles Questionnaire* (HSQ). Os objetivos específicos relacionaram-se com a avaliação: (a) da validade fatorial dos indicadores do HSQ; (b) da validade convergente das dimensões deste instrumento; (c) da validade de critério, recorrendo a conceitos como a satisfação no trabalho, o *commitment* afetivo, o *commitment* de continuidade, o *engagement* no trabalho, a exaustão emocional e a *performance* no trabalho; e (d) da fidelidade. Foi recolhida uma amostra de 201 participantes, 52% do sexo feminino e 48% do sexo masculino. Os resultados obtidos demonstraram que o modelo com quatro fatores correlacionados apresentou um melhor ajustamento. Houve evidência de validade fatorial e de fidelidade, porém alguns resultados, particularmente ao nível da validade convergente e da validade de critério, não foram ao encontro do esperado. A adaptação e validação do HSQ é essencial para compreender que *outcomes* podem surgir a partir dos diferentes estilos de humor, bem como pode contribuir para o delineamento de intervenções ligadas ao humor, a investigação tem demonstrado que intervenções ligadas à psicologia positiva promovem efeitos desejáveis para os trabalhadores.

Palavras-chave: Humor no Contexto de Trabalho, *Humor Styles Questionnaire*, Validade, Fidelidade

1 Universidade do Algarve – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Faro, Portugal, a54309@ualg.pt

2 Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais, Departamento de Psicologia; Universidade de Évora – Centro de Investigação em Educação e Psicologia (CIEP-UÉ), joao.viseu@uevora.pt

Autor correspondente: João Nuno Ribeiro Viseu, Universidade de Évora – Escola de Ciências Sociais, Departamento de Psicologia; Universidade de Évora – Centro de Investigação em Educação e Psicologia (CIEP-UÉ), joao.viseu@uevora.pt

Abstract

Humor has a rich and wide history; in recent years it has started to receive greater attention due to its benefits for health and well-being. Recent works have highlighted that this construct can be a useful tool in the work context. Nevertheless, in the literature there is no record of a validated measure to assess humor at work in a sample of Portuguese workers. The main aim of this study was to fill this gap, by contributing to the adaptation and validation of the Humor Styles Questionnaire (HSQ). The specific objectives defined were related to the assessment of the: (a) factor validity of the HSQ indicators; (b) convergent validity of the dimensions of this instrument; (c) criterion validity, using concepts such as job satisfaction, affective commitment, continuance commitment, work engagement, emotional exhaustion, and job performance; and (d) reliability. A sample of 201 workers, 52% females and 48% males, was collected. The obtained results showed that the model with four-correlated factors achieved a better fit. Also, there was evidence of factor validity and reliability, however some results, particularly at the convergent validity and criterion validity level, did not meet the expectations. The adaptation and validation of the HSQ is crucial to understand which outcomes can emerge from the different humor styles, as well as it contributes for the development of interventions linked to humor, research has shown that positive psychology interventions promote desirable effects for workers.

Keywords: Humor at Work, Humor Styles Questionnaire, Validity, Reliability

1. Introdução

Ao longo dos últimos anos, o conceito de humor começou a ganhar maior notoriedade na área da psicologia devido ao seu impacto na saúde e no bem-estar (Martin et al., 1993; Martin et al., 2003; Mesmer-Magnus et al., 2012). Não obstante, a sua história começou a ser traçada no início do século XX por psicólogos ligados ao estudo das características individuais (Kuiper et al., 1993). Por exemplo, Freud defendia que o humor atuava como um mecanismo de defesa, aspeto também corroborado por May, que argumentou que o papel do humor era preservar o *self* (Bhattacharyya et al., 2019; Kuiper et al., 1993). Por sua vez, Maslow indicou que este constructo caracteriza pessoas autorrealizadas e Allport salientou que o humor promove efeitos desejáveis para o sujeito (Martin et al., 2003). Ou seja, os trabalhos iniciais sobre este conceito tiveram um foco individual e procuraram compreender a existência de diferenças interindividuais. Nos anos 80 (século XX) assistiu-se a uma explosão da investigação sobre este constructo, nomeadamente sobre os seus benefícios para a saúde física e mental, bem como para o contexto de trabalho (Mesmer-Magnus et al., 2012). Vários estudos (e.g., Kalliny et al., 2006; Pryor et al., 2010) demonstraram que o humor fomenta as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis (e.g., criatividade), diminui a frequência de atitudes e comportamentos laborais indesejáveis (e.g., frustração) e potencia relações interpessoais saudáveis com as chefias e os pares. Além disso, também se verificou que o humor é fulcral para atenuar o impacto do stress ocupacional, funcionando como um mecanismo de *coping* (Cann et al., 2010; Caudill & Woodzicka, 2017; Martin et al., 2003; Mesmer-Magnus et al., 2012). Recentemente, sobretudo desde a publicação do artigo de Seligman

e Csikszentmihalyi (2000), onde se debateu a importância de a psicologia se focar no crescimento e desenvolvimento psicológico dos indivíduos, que maior atenção começou a ser dada a constructos com uma natureza positiva (e.g., humor, esperança, resiliência e otimismo).

Não obstante a sua relevância, a evolução deste conceito sofreu alguns percalços devido à complexidade em operacionalizá-lo e à existência de várias perspetivas teóricas que o explicam (Cooper, 2008; Duarte & Duarte, 2016). De acordo com Mesmer-Magnus et al. (2012), várias situações contribuíram para o lento desenvolvimento do humor, algumas relacionadas com aspetos teórico-metodológicos e outras ligadas à semântica. As diversas correntes que conceptualizam o humor consideram que ele tem uma origem multidimensional (Cooper, 2008; Jalalkamali et al., 2016). Porém, esta diversidade de modelos também contribuiu para que existam diferentes dimensões de humor, muitas delas totalmente díspares, e múltiplos instrumentos para analisar este conceito (Duarte & Duarte, 2016; Martin et al., 2003). Por outro lado, existe a questão semântica, inúmeros autores utilizaram o sentido de humor e o humor como sinónimos (Mesmer-Magnus et al., 2012). Apesar deste ruído conceptual, pode-se afirmar que o humor é um traço de personalidade, que se manifesta através da interação social e que visa uma adaptação eficaz do indivíduo ao meio (Caudill & Woodzicka, 2017; Cheng & Wang, 2015; Mao et al., 2017; Mesmer-Magnus et al., 2012). Este constructo também pode ser percecionado como um recurso de *coping*, que permite aos trabalhadores lidarem com as adversidades que surgem no ambiente laboral, protegendo-os dos efeitos negativos que elas podem originar, contribuindo, assim, para a promoção da resiliência (Bhattacharyya et al., 2019; Cheng & Wang, 2015). Resumindo, o humor melhora o funcionamento individual e permite o surgimento de resultados laborais desejáveis, mesmo em situações de elevado stresse (Mao et al., 2017).

Devido à importância do humor, é essencial referir as principais perspetivas que o abordam e indicar os seus benefícios para os trabalhadores e as organizações. Além disso, devido ao impacto deste conceito na saúde mental e no bem-estar, é fulcral apresentar um dos instrumentos mais relevantes para o avaliar.

2. Revisão da Literatura

2.1 Perspetivas de Humor

Têm vindo a surgir várias perspetivas de humor, as quais deram origem a inúmeros instrumentos de autorresposta (Martin, 2003). Esta proliferação contribuiu para o lento desenvolvimento deste conceito e para o surgimento de alguns problemas ao nível da sua conceptualização (Martin et al., 2003). As principais perspetivas existentes dividem-se em quatro grupos. Martin e Lefcourt (1983) propuseram que o humor fosse compreendido como um mecanismo de *coping*, auxiliando os indivíduos na gestão de situações de stresse. Deste modo, o humor seria utilizado quando um indivíduo fosse confrontado com situações que excedem as suas capacidades individuais, atuando no sentido de repor a homeostasia. Por sua vez, Martin e Lefcourt (1984) apresentaram uma perspetiva situacional de humor, onde definiram que o sentido de humor está associado à frequência com que as pessoas utilizam expressões ligadas ao humor (e.g., sorrir) na sua vida diária. A premissa base desta perspetiva é que quanto maior a frequência destas expressões, maior a utilização do humor no dia-a-dia. Esta corrente foi criticada pela excessiva simplificação

do sentido de humor, reduzindo-o à expressão do riso ou do sorriso (Martin, 1996). Hoje em dia, sabe-se que o uso do sorriso não está associado somente a aspetos positivos do funcionamento humano, podendo ser utilizado para danificar ou dificultar as relações interpessoais (Martin et al., 2003). Svebak (1974) defendeu que o sentido de humor é composto por três dimensões, a capacidade para identificar o humor nos mais variados contextos, a compreensão do papel do humor e o gosto em utilizá-lo, e a tendência para exprimir livremente as emoções sentidas. Por último, Thorson e Powell (1993) desenvolveram uma perspetiva de humor composta por seis dimensões, percepção de que um indivíduo possui sentido de humor, identificação do estado de humor dos outros, valorização do humor, utilização do riso, enquadramento dos acontecimentos de forma humorística e aplicação do humor enquanto mecanismo de *coping*.

Como se pode verificar, as perspetivas supracitadas encaram o humor e o sentido de humor de diferentes maneiras. Além disso, algumas delas podem estar desatualizadas, nomeadamente devido ao período de tempo que decorreu desde a sua formulação (Martin, 2003). Nos últimos anos, surgiu uma perspetiva inovadora que, além de reunir consenso entre os investigadores da área, permitiu uma integração das características de outras perspetivas (Bhattacharyya et al., 2019). Esta perspetiva, que enquadra o humor num modelo de dois por dois, defende que este conceito tem uma natureza bidimensional, estando direcionado para o *self* ou para as relações interpessoais, e possui um foco positivo ou negativo (Mesmer-Magnus et al., 2012).

2.1.1. Estilos de Humor de Martin et al. (2003)

Martin et al. (2003) propuseram uma perspetiva de humor inovadora e que integrou os contributos de trabalhos anteriores. Na opinião de Bhattacharyya et al. (2019), esta perspetiva permitiu o alcance de um consenso no estudo do humor, o que possibilitou um crescimento significativo da investigação. Este incremento conduziu à realização de vários estudos (e.g., Ford et al., 2014; Leist & Muller, 2013; Mesmer-Magnus et al., 2012), de índole meta-analítica ou empírica, que demonstraram que o humor atua como um mecanismo promotor da saúde e do bem-estar.

Os estilos de humor dizem respeito à frequência com que os indivíduos utilizam o humor no dia-a-dia (Martin et al., 2003; Torres-Marín et al., 2018). A perspetiva de Martin et al. (2003) propõe a existência de quatro estilos de humor, dois orientados para o *self*, humor autovalorativo e humor autodepreciativo, e dois orientados para as relações interpessoais, humor afiliativo e humor agressivo (Caudill & Woodzicka, 2017; Torres-Marín et al., 2018). Além desta divisão, na literatura também se têm separado estes estilos em humor positivo e humor negativo ou em humor adaptativo e humor desadaptativo (Caudill & Woodzicka, 2017). Deste modo, o humor autovalorativo e o humor afiliativo enquadram-se no humor positivo/humor adaptativo, e o humor autodepreciativo e o humor agressivo integram-se no humor negativo/humor desadaptativo (Ford et al., 2017).

O humor afiliativo diz respeito a uma tendência para fazer brincadeiras engraçadas ou para contar piadas, tendo como objetivo fomentar relações interpessoais saudáveis e atenuar eventuais tensões (Martin et al., 2003; Yue et al., 2014). Trata-se de um estilo de humor benevolente, de tipo afirmativo e que fomenta a coesão e a atração interpessoal (Torres-Marín et al., 2018). Como resultado, o humor afiliativo desencadeia emoções positivas no Outro, facilitando o relacionamento interpessoal e o suporte social (Cann et al., 2010; Caudill & Woodzicka, 2017). Por sua vez, o humor agressivo está relacionado com o uso do sarcasmo, do escárnio, da ameaça e da provocação nas relações (Martin et al., 2003). Os indivíduos que utilizam este estilo de humor procuram

alcançar um *status superior*, adotando, para tal, uma postura hostil para com o Outro (Torres-Marín et al., 2018). Este estilo não valoriza ou considera o impacto do humor nas outras pessoas (e.g., piadas sexistas) e caracteriza sujeitos incapazes de controlarem as expressões humorísticas (Martin et al., 2003). Logo, o humor agressivo danifica as relações interpessoais e desencadeia reações de raiva ou de hostilidade (Cann et al., 2010; Kuiper & McHale, 2009).

O humor autovalorativo está associado a indivíduos que possuem uma perspetiva positiva da vida mesmo perante possíveis incongruências e adversidades (Caudill & Woodzicka, 2017; Martin et al., 2003; Zeigler-Hill & Besser, 2011). Trata-se de um estilo que desempenha um papel de regulação emocional e que funciona como um mecanismo de *coping* (Martin, 2007; Torres-Marín et al., 2018). De acordo com Cann et al. (2010), o humor autovalorativo permite aos indivíduos uma reinterpretação dos obstáculos (i.e., dos stressores), conduzindo a um aumento do bem-estar psicológico e da autoestima. Por seu turno, o humor autodepreciativo diz respeito à utilização de piadas ou anedotas exageradas, cujo alvo é o próprio sujeito com o objetivo de gerar a aceitação de outros indivíduos ou grupos (Scheel et al., 2016; Torres-Marín et al., 2018). Além da procura de aceitação, a literatura também tem indicado que este estilo de humor pode servir para evitar emoções negativas ou situações problemáticas, podendo ser compreendido como um mecanismo de defesa (Martin et al., 2003; Saroglou & Scariot, 2002). Apesar dos seus objetivos, este estilo tem consequências negativas, e.g., depressão e ansiedade (Cann et al., 2010).

Em suma, a perspetiva de Martin et al. (2003) propõe que os estilos de humor podem estar orientados para as relações interpessoais, que podem ser fomentadas ou inibidas, ou para o *self*, sendo benéficos ou prejudiciais para este. Devido ao seu crescimento, esta perspetiva de humor foi transposta para a área organizacional, onde procurou compreender que estilos podem trazer *outcomes* desejáveis para os colaboradores e as organizações.

2.2 Benefícios do Humor para os Colaboradores e as Organizações

A evidência empírica tem-se debruçado sobre os *outcomes* de cada um dos estilos de humor propostos por Martin et al. (2003), com o objetivo de perceber os mecanismos que conduzem à promoção da saúde e do bem-estar, e de desenvolver estratégias que mitiguem os efeitos negativos do humor.

Caudill e Woodzicka (2017) observaram que o humor positivo (afiliativo e autovalorativo) estava positivamente associado com o suporte social e o bem-estar no trabalho. Ou seja, quanto maior a tendência dos trabalhadores em expressarem formas adaptativas de humor, maior será a sua perceção de suporte social e mais elevados serão os seus níveis de bem-estar ocupacional. Estes autores também testaram o efeito mediador do suporte social na relação entre o humor positivo e o bem-estar no trabalho, verificando que o humor positivo e o suporte social atuam sinergeticamente para promover o bem-estar (Caudill & Woodzicka, 2017). Por sua vez, Ford et al. (2017) registaram que os estilos de humor adaptativos estão positivamente associados com a felicidade. Deste modo, indivíduos que têm uma perspetiva favorável da sua vida e que utilizam o humor para facilitar as relações interpessoais, serão mais felizes. Numa análise adicional, com o objetivo de identificar possíveis antecedentes do humor e de testar o efeito mediador deste, Ford et al. (2017) descobriram que a extroversão, o lócus de controlo, o otimismo e a autoestima contribuem para a adoção de estilos adaptativos de humor, o que, por seu turno, facilita o surgimento da felicidade. Segundo Kuiper e McHale (2009), a felicidade pode emergir através da

adoção de uma perspetiva de vida positiva, que pode atuar como um mecanismo protetor da saúde mental. Ainda ao nível das características individuais, Torres-Marín et al. (2018) indicaram que o humor autovalorativo diminui a raiva e a expressão externa da mesma e que o humor auto-depreciativo atua no sentido contrário, i.e., incrementando a raiva e a sua expressão. Scheel et al. (2016) focaram-se no humor adaptativo e registaram que este estabelece uma relação positiva com o otimismo, a autoeficácia e a satisfação no trabalho, e uma relação negativa com a irritação. Assim, trabalhadores que usam estilos de humor adaptativos desenvolvem uma perspetiva positiva acerca do presente e do futuro, têm confiança nas suas capacidades para atingir o sucesso e estão satisfeitos com as suas funções, a profissão e o ambiente laboral. Um trabalho pioneiro, ao nível do humor positivo, foi a meta-análise de Mesmer-Magnus et al. (2012), que procurou observar o efeito deste tipo de humor em variáveis ligadas ao trabalho e à saúde. Os resultados obtidos sugeriram que o humor positivo leva a um aumento da *performance*, da satisfação no trabalho, da coesão grupal e da saúde, e conduz a uma diminuição do stresse ocupacional e do *burnout*.

Lussier et al. (2017), num estudo com 149 díades vendedor-cliente, verificaram que a frequência do humor é fulcral para o desenvolvimento da criatividade, o que contribui para uma melhoria da relação entre o vendedor e o cliente. Logo, o humor pode auxiliar no desenvolvimento de produtos e/ou serviços originais que podem criar vantagens competitivas para a entidade empregadora. Esta relação já havia sido verificada por Lang e Lee (2010), sendo que estes autores indicaram que a criatividade é fulcral para a *performance* laboral. Por seu turno, Robert et al. (2015) registaram que o humor afiliativo aumenta a probabilidade de manutenção no posto de trabalho, i.e., diminui o *turnover*. Romero e Arendt (2011) testaram as relações estabelecidas entre os quatro estilos de humor de Martin et al. (2003) e um conjunto de *outcomes* organizacionais. Estes autores verificaram que o humor agressivo se relacionou de modo positivo com o stresse, já o humor afiliativo estabeleceu uma associação com sinal contrário. Ao nível da satisfação com o pares, observou-se a situação inversa, i.e., o humor afiliativo fomenta este tipo de satisfação ao passo que o humor agressivo o inibe. Também se registou que o humor adaptativo se relaciona positivamente com a cooperação entre os membros da equipa e o *commitment* organizacional, sendo que o humor agressivo se associa de modo negativo com estes constructos. Por último, há que realçar um aspeto deste estudo, o humor autodepreciativo não estabeleceu nenhuma associação com significância estatística. Wang et al. (2018), num estudo conduzido em dois momentos com trabalhadores chineses, verificou que o humor positivo diminuiu a incidência de stresse do primeiro para o segundo momento.

Nos últimos anos também se procurou compreender como é que o humor dos líderes pode influenciar os trabalhadores e as organizações. A evidência empírica tem demonstrado que o humor dos líderes facilita o *engagement* no trabalho, a satisfação no trabalho, os comportamentos de inovação, as emoções positivas e a *performance* dos trabalhadores (Goswami et al., 2016; Mao et al., 2017; Mesmer-Magnus et al., 2012; Yam et al., 2017).

Os estudos apresentados apontaram para a importância do humor no contexto de trabalho, sendo uma ferramenta vital para os trabalhadores, os líderes e as organizações. Estes argumentos consubstanciam a importância de adaptar e validar instrumentos destinados a conhecer os estilos de humor utilizados pelos trabalhadores portugueses. Neste âmbito, e devido à perspetiva de humor a que está associado, o HSQ assume maior relevância.

2.3 O Humor Styles Questionnaire (HSQ)

O HSQ foi desenvolvido a partir do modelo de estilos de humor de Martin et al. (2003). A sua composição inicial era de 60 itens, que foram refinados até se chegar a uma solução final. Trata-se de um instrumento composto por 32 itens organizados numa escala de *Likert* de sete pontos, que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo totalmente). Cada uma das dimensões do HSQ, humor autovalorativo, humor autodepreciativo, humor afiliativo e humor agressivo, apresenta oito itens. Existem 11 itens que devem ter a sua classificação invertida, cinco para a dimensão humor afiliativo, um para a dimensão humor autovalorativo, quatro para a dimensão humor agressivo e um para a dimensão humor autodepreciativo. Ao nível da fiabilidade, calculada através do coeficiente alfa de Cronbach (α), verificou-se que os valores das dimensões do HSQ variaram entre .77 e .81 (humor afiliativo=.80; humor autovalorativo=.81; humor agressivo=.77; e humor autodepreciativo=.80) (Martin et al., 2003).

Os autores também efetuaram um conjunto de análise correlacionais com medidas de ansiedade, hostilidade, agressão, autoestima, otimismo e bem-estar. Verificou-se que o humor afiliativo e o humor autovalorativo se correlacionaram de forma negativa e estatisticamente significativa com as medidas de ansiedade e depressão. O mesmo sinal foi observado na correlação com a agressão, ainda que não tenha existido significância estatística. Ao nível da hostilidade, e contrariamente ao esperado, registou-se uma correlação positiva, no entanto não foi atingido um valor estatisticamente significativo. Por outro lado, o humor afiliativo e o humor autovalorativo correlacionaram-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a autoestima e o bem-estar. No que diz respeito ao otimismo, também se obteve uma correlação de sinal positivo, mas somente o humor autovalorativo obteve um *p-value* significativo. O humor autodepreciativo correlacionou-se de maneira positiva e estatisticamente significativa com as medidas de ansiedade, depressão, hostilidade e agressão. Relativamente às medidas de autoestima, otimismo e bem-estar obtiveram-se correlações negativas, a única que não alcançou significância estatística foi com o otimismo. Por último, o humor agressivo correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a hostilidade e a agressão. Com as restantes medidas utilizadas não se observaram quaisquer correlações com valores de *p* estatisticamente significativos (Martin et al., 2003).

As quatro dimensões do HSQ também foram correlacionadas com os cinco traços de personalidade do modelo *The Big Five*. O humor afiliativo correlacionou-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a extroversão e a abertura à experiência, o mesmo sucedeu com o humor autovalorativo. Além disso, esta dimensão também estabeleceu uma correlação negativa e com significância estatística com o neuroticismo. O humor agressivo e o humor autodepreciativo correlacionaram-se de modo positivo e estatisticamente significativo com o neuroticismo e de modo negativo com a conscienciosidade e a amabilidade (Martin et al., 2003).

Na atualidade, o HSQ é a medida mais utilizada para analisar os estilos de humor (Bhattacharyya et al., 2019). A investigação realizada tem demonstrado que este instrumento apresenta boas qualidades psicométricas (e.g., Ford et al., 2014; Leist & Mueller, 2013), ainda que em algumas situações tenham sido reportados valores de consistência interna inferiores a .70, nomeadamente para o humor agressivo (Rnic et al., 2016; Yue et al., 2014). A maioria destes estudos tem associado os estilos de humor a indicadores de bem-estar, de regulação emocional e de *coping* (Bhattacharyya et al., 2019). Este instrumento tem sido adaptado e validado para diversas amostras, e.g., crianças, adolescentes, estudantes e adultos (Fox et al., 2013; James & Fox, 2016; Nezlek & Derks, 2019; Ruch & Heintz, 2016). Não obstante, tem-se verificado que a frequência de estudos

com amostras de trabalhadores é residual. Urge colmatar esta lacuna devido aos benefícios que os estilos de humor trazem para os trabalhadores e as organizações.

2.4 Objetivos da Investigação

Este estudo pretendeu contribuir para a adaptação e validação de uma medida de humor, o HSQ, para o contexto de trabalho, utilizando, para tal, uma amostra de trabalhadores portugueses.

De maneira específica, desejou-se avaliar a validade fatorial dos indicadores (i.e., itens) do HSQ e a validade convergente das diferentes dimensões que compõem o modelo de Martin et al. (2003). A investigação realizada até ao momento, que tenhamos conhecimento, não contemplou a aferição da validade fatorial. No que diz respeito à validade convergente, a evidência empírica é ainda residual, facto que justifica o exame desta componente de validade. Além disso, também deseja testar a validade critério das diferentes dimensões de humor. Perspetiva-se as dimensões de humor positivo se correlacionem de forma positiva com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis (satisfação no trabalho, *commitment* afetivo, *engagement* no trabalho e *performance* no trabalho) e que as dimensões de humor negativo se correlacionem de forma negativa com este tipo de atitudes e comportamentos. Por outro lado, perspectiva-se que as dimensões de humor negativo se correlacionem de forma positiva com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis (exaustão emocional e *commitment* de continuidade) e que as dimensões de humor positivo se correlacionem de forma negativa com estas atitudes e comportamentos. Por último, deseja-se testar a precisão das dimensões do HSQ, recorrendo-se a dois coeficientes, alfa de Cronbach (α) e *Composite Reliability* (CR).

Esta investigação utilizou uma metodologia quantitativa e seguiu um *design* transversal.

3. Método

3.1 Participantes

Esta investigação seguiu uma amostragem não-probabilística por conveniência, tendo-se definido um único critério de inclusão, à data da resposta ao protocolo de investigação os indivíduos deviam estar empregados.

Foi recolhida uma amostra composta por 201 participantes, a maioria era do sexo feminino (52%), tinha até 25 anos (20.7%), era casado(a) ou vivia numa união de facto (44.4%) e apresentava como nível de escolaridade mais elevado o ensino secundário (34.5%). Ademais, verificou-se que, em média, os respondentes trabalhavam na sua organização atual há, aproximadamente, 10 anos ($M=10.44$; $DP=10.23$). Um resumo desta informação encontra-se na Tabela 1. Relativamente a esta tabela, há que ressaltar um aspeto, os participantes que informaram possuir outra formação frequentaram um curso profissional.

TABELA 1
Caracterização da Amostra (N=201)

Características dos participantes	%
Sexo	
Masculino	48
Feminino	52
Idade	
Até 25 anos	20.7
25-29 anos	10.6
30-34 anos	10.6
35-39 anos	11.1
40-44 anos	9.1
45-49 anos	12.6
50-54 anos	15.2
55-59 anos	4
60-64 anos	3.5
Mais de 65 anos	2.5
Estado civil	
Solteiro(a)	42.4
Casado(a) ou a viver em união de facto	44.4
Separado(a) ou divorciado(a)	13.1
Nível de escolaridade	
Ensino básico	9.3
Ensino secundário	34.5
Licenciatura	27.3
Mestrado	10.8
Doutoramento	1.5
Pós-graduação	9.3
Outra formação	7.2
Tempo de trabalho na organização	$M=10.44$ anos ($DP=10.23$); Min.=3 meses; Máx.=39 anos

Nota. *M*=valor de média; *DP*=valor de desvio-padrão; Min.=valor mínimo; Máx.=valor máximo.

3.2 Instrumentos

Os estilos de humor foram aferidos através do HSQ de Martin et al. (2003). Este instrumento apresenta 32 itens (e.g., Normalmente, não rio ou gozo muito com as outras pessoas.) organizados numa escala de *Likert* de sete pontos (1-*Discordo totalmente*; 7-*Concordo totalmente*). O total de itens divide-se por quatro dimensões, humor afiliativo, humor autovalorativo, humor agressivo e humor autodepreciativo, com oito itens cada. Além disso, 11 itens devem ser alvo de inversão, cinco para o humor afiliativo, um para o humor autovalorativo, quatro para o humor agressivo e um para o humor autodepreciativo. No estudo de desenvolvimento do HSQ (Martin et al., 2003)

foram obtidos valores de consistência interna superiores a .70. Na atualidade, este instrumento é o mais consensual na investigação sobre o humor.

A *performance* no trabalho foi avaliada com recurso a quatro itens (e.g., Acredito que sou um trabalhador eficaz.) propostos por Rego e Pina e Cunha (2008). Estes itens encontram-se ordenados numa escala de *Likert* de sete pontos (1-*Esta afirmação não se aplica nada a mim*; 7-*Esta afirmação aplica-se totalmente a mim*). O valor de alfa de Cronbach obtido para esta medida, no seu estudo original, foi de .86.

A satisfação no trabalho foi analisada pela Escala de Satisfação Profissional de Lima et al. (1995). Esta escala é composta por oito itens (e.g., Em relação às suas perspetivas de promoção, diria que está:) com uma escala de *Likert* de sete pontos (1-*Extremamente insatisfeito*; 7-*Extremamente satisfeito*). O instrumento em análise afere a satisfação no trabalho a partir de uma perspetiva unidimensional e possui uma consistência interna de .81.

O *commitment* afetivo e o *commitment* de continuidade foram mensurados através do Questionário de Empenramento Organizacional (Rego & Souto, 2004). Esta medida apresenta 14 itens (e.g., Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e a minha organização.) ordenados numa escala de *Likert* de sete pontos (1-*A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim*; 7-*A afirmação aplica-se completamente a mim*). Nesta investigação foram somente utilizados os itens destinados às dimensões *commitment* afetivo (cinco itens) e *commitment* de continuidade (cinco itens). No seu estudo de adaptação para Portugal foram registados valores de alfa de Cronbach superiores a .80 para cada uma destas dimensões (Rego & Souto, 2004).

O *engagement* no trabalho foi examinado pela versão portuguesa da *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli & Bakker, 2003, Sinval et al., 2018) que possui nove itens (e.g., Sinto-me cheio de energia no meu trabalho.) organizados numa escala de resposta de sete pontos (0-*Nunca*; 6-*Sempre/Todos os dias*). Trata-se de um constructo latente multidimensional, pelo que o total de itens desta medida se divide por três dimensões, vigor, dedicação e absorção, cada uma com três itens. No estudo de adaptação para Portugal foram obtidos resultados de consistência interna superiores a .90, quer para cada uma das dimensões, quer para o *engagement* no trabalho como um todo (Sinval et al., 2018).

A exaustão emocional, dimensão mais relevante do *burnout*, foi avaliada pela versão portuguesa do *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI; Bakker et al., 2004; Sinval et al., 2019). Este instrumento é composto por 16 itens (e.g., Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho.) organizados numa escala de *Likert* de cinco pontos (1-*Discordo totalmente*; 5-*Concordo totalmente*). O OLBI mede duas dimensões de *burnout*, distanciamento e exaustão emocional. Para os fins desta investigação foi selecionada a última, que possui oito itens, quatro dos quais devem ser invertidos. A adaptação para Portugal alcançou valores de consistência interna superiores a .80 (Sinval et al., 2019).

Por fim, foi aplicado um questionário sociodemográfico com objetivo de recolher informações sobre o sexo, a idade, o estado civil, o nível de escolaridade e o tempo de trabalho na organização atual dos participantes.

3.3 Procedimento de Recolha de Dados

Os dados foram recolhidos numa única vez no tempo, i.e., *design* transversal, com recurso a um protocolo de investigação *online* composto por instrumentos de autorresposta. A recolha decorreu entre dezembro-2019 e julho-2020. Foi utilizada uma técnica de amostragem não-probabilística por conveniência, devendo ser respeitado um único critério de inclusão, à data da resposta ao protocolo de investigação os respondentes deveriam estar empregados. Antes de responder ao protocolo, os participantes leram e tiveram de concordar com um conjunto de informações, (a) respeito pelos critérios de anonimato e de confidencialidade; (b) dados recolhidos servem somente para os propósitos da investigação; (c) a resposta pode ser interrompida a qualquer momento; e (d) não existe qualquer recompensa associada à participação, monetária ou de outro cariz.

Para a definição do tamanho mínimo da amostra foi utilizado o pressuposto Lloret-Segura et al. (2014), a amostra recolhida deve apresentar 200 ou mais participantes para conduzir uma análise fatorial confirmatória. A adaptação do HSQ para língua portuguesa seguiu um processo de tradução-retroversão. Num primeiro momento foi efetuada uma tradução do HSQ de língua inglesa para língua portuguesa, em seguida realizou-se o processo inverso, i.e., procedeu-se a uma retroversão de língua portuguesa para língua inglesa. Estes dois procedimentos foram conduzidos por dois júris independentes e fluentes em português e em inglês. As duas versões obtidas foram comparadas e foram efetuados os ajustamentos necessários.

3.4 Procedimento de Análise de Dados

Inicialmente, foi conduzida uma análise de *missings*, sendo os valores em falta substituídos pelos valores de média de cada indicador (Hill & Hill, 2008). Em seguida, foi realizada uma análise descritiva dos indicadores do HSQ, sendo apresentados os valores de média, desvio-padrão, erro padrão da média, mediana, moda, mínimo, máximo, assimetria, curtose, percentil 25, percentil 50 e percentil 75. Esta análise recorreu ao *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 20.

A análise fatorial confirmatória (AFC) foi efetuada através do método de máxima verosimilhança (Marôco, 2021). Contudo, para que este método possa ser empregue, há que respeitar um pressuposto estatístico, normalidade multivariada. Ainda que não exista um consenso quanto aos valores de assimetria e de curtose que apontam para um respeito deste pressuposto, Curran et al. (1996) argumentaram que valores de assimetria e de curtose de dois ($|sk| \leq 2$) e sete ($|ku| \leq 7$), respetivamente, apontam para uma distribuição normal multivariada. Foram comparadas três estruturas fatoriais, quatro fatores correlacionados (modelo 1), quatro fatores independentes (modelo 2) e fator de segunda-ordem (modelo 3). Estes procedimentos foram realizados através do *software Analysis of Moment Structures* (AMOS) versão 20.

A avaliação do ajustamento global do modelo iniciou-se com a análise do valor do teste de Qui-quadrado de bondade do ajustamento (χ^2). Por norma, este teste deve reportar *p-values* superiores a .05, mas na presença de amostras com vários participantes podem atingir-se $p < .05$. De modo a eliminar esta lacuna, foram selecionados os índices *Goodness of Fit Index* (GFI), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Normed Fit Index* (χ^2/df). Os valores de corte para cada um destes índices basearam-se nas sugestões de Byrne (2010), Marôco (2021) e Hu e Bentler (1999). Assim,

(a) GFI, ajustamento muito bom: $>.95$ e ajustamento bom: $.90-.95$; (b) RMSEA, ajustamento muito bom: $<.05$ e ajustamento bom: $.05-.10$; (c) SRMR, ajustamento bom: $<.05$ e ajustamento aceitável: $.05-.08$; (d) CFI, ajustamento muito bom: $>.95$ e ajustamento bom: $.90-.95$; e (e) χ^2/df , ajustamento bom: <2 e ajustamento aceitável: <5 . Além disso, para comparar a qualidade do ajustamento dos três modelos, foi utilizado o *Expected Cross-Validation Index* (ECVI), valores mais baixos indicam um melhor ajustamento (Marôco, 2021).

O modelo de medida foi testado em termos de validade, fatorial, convergente e de critério, e de fidelidade (Anderson & Gerbing, 1982). A validade fatorial diz respeito à carga fatorial padronizada dos indicadores, que deve ser igual ou superior a $.50$ (Marôco, 2021). As cargas fatoriais obtidas foram classificadas de acordo com as premissas de Comrey e Lee (1992), pobre ($>.32$), aceitável ($>.45$), bom ($>.55$), muito bom ($>.63$) e excelente ($>.71$). Por sua vez, a validade convergente foi calculada através do coeficiente *Average Variance Extracted* (AVE), devem atingir-se valores iguais ou superiores a $.50$ (Bagozzi & Yi, 1988; Sharma, 1996). O último tipo de validade aferido foi a validade de critério, recorrendo-se, para tal, a uma matriz de correlações. Perspetiva-se as dimensões de humor positivo se correlacionem de forma positiva com as atitudes e os comportamentos laborais desejáveis, satisfação no trabalho, *commitment* afetivo, *engagement* no trabalho e *performance* no trabalho, e que as dimensões de humor negativo se correlacionem de forma negativa com este tipo de atitudes e comportamentos. Ademais, perspetiva-se que dimensões de humor negativo se correlacionem de forma positiva com as atitudes e os comportamentos laborais indesejáveis, exaustão emocional e *commitment* de continuidade, e que as dimensões de humor positivo se correlacionem de forma negativa com estas atitudes e comportamentos.

Por fim, foi examinada a fidelidade, procedimento conduzido através de dois coeficientes, alfa de Cronbach (α) e *Composite Reliability* (CR). É desejável que se obtenham valores superiores a $.70$ (Hair et al., 2014; Marôco, 2021). Os resultados de consistência interna foram apresentados para cada uma das dimensões do HSQ e para este instrumento como um todo. Os dados obtidos foram classificados segundo as premissas de Sharma (1996), pobre ($<.50$), adequado ($.70-.80$), muito bom ($.80-.90$) e excelente ($>.90$).

4. Resultados

4.1 Estatística Descritiva

Na Tabela 2 é apresentada a estatística descritiva dos itens do HSQ.

TABELA 2*Estatística Descritiva dos Itens do HSQ (N=201)*

Itens HSQ	M	DP	EPM	Mdn	Mo	Min.	Máx.	sk	ku	P25	P50	P75
Item 1	5.38	1.74	.12	6	7	1	7	-.89	-.33	4	6	7
Item 2	5.01	1.51	.11	5	5	1	7	-.39	-.73	4	5	6
Item 3	2.43	1.54	.11	2	1	1	7	1.09	.55	1	2	3
Item 4	2.47	1.60	.11	2	1	1	7	.89	-.24	1	2	4
Item 5	5.03	1.39	.09	5	5	1	7	-.59	-.07	4	5	6
Item 6	4.93	1.62	.11	5	5	1	7	-.50	-.49	4	5	6
Item 7	2.91	1.44	.10	3	2	1	7	.68	-.02	2	3	4
Item 8	2.79	1.69	.12	2	1	1	7	.63	-.74	1	2	4
Item 9	5.20	1.69	.12	6	7	1	7	-.81	-.11	4	6	7
Item 10	4.78	1.45	.10	5	4	1	7	-.29	-.45	4	5	6
Item 11	4.23	1.72	.12	4	4	1	7	-.04	-.93	3	4	6
Item 12	3.59	1.80	.13	4	5	1	7	.02	-1.08	2	4	5
Item 13	6.13	1.13	.08	7	7	2	7	-1.26	.90	5	7	7
Item 14	4.91	1.46	.10	5	5	1	7	-.42	-.46	4	5	6
Item 15	2.43	1.72	.12	2	1	1	7	1.09	.21	1	2	4
Item 16	2.58	1.78	.13	2	1	1	7	.99	-.05	1	2	4
Item 17	5.69	1.43	.10	6	7	1	7	-.99	.34	5	6	7
Item 18	4.99	1.42	.10	5	6	1	7	-.52	-.21	4	5	6
Item 19	3.83	1.68	.12	4	4	1	7	-.07	-.73	3	4	5
Item 20	2.09	1.41	.09	2	1	1	7	1.28	.75	1	2	3
Item 21	5.87	1.26	.09	6	7	2	7	-.94	.10	5	6	7
Item 22	3.56	1.67	.12	4	4	1	7	.15	-.92	2	4	5
Item 23	3.37	1.82	.13	3	1	1	7	.31	-.95	2	3	5
Item 24	3.24	1.67	.12	3	1	1	7	.27	-.94	2	3	5
Item 25	6.12	1.38	.09	7	7	1	7	-1.88	3.03	6	7	7
Item 26	5.51	1.31	.09	6	7	1	7	-.69	.05	5	6	7
Item 27	1.93	1.38	.09	1	1	1	7	1.71	2.59	1	1	3
Item 28	4.12	1.91	.13	4	5	1	7	-.09	-1.17	2	4	6
Item 29	4.59	1.67	.12	5	4	1	7	-.33	-.64	4	5	6
Item 30	4.83	1.60	.11	5	6	1	7	-.45	-.65	4	5	6
Item 31	2.67	1.81	.13	2	1	1	7	.83	-.49	1	2	4
Item 32	2.99	1.73	.12	3	1	1	7	.43	-.91	1	3	4

Nota. M=média; DP=desvio-padrão; EPM=erro-padrão da média; Mdn=mediana; Mo=moda; Min.=mínimo; Máx.=máximo; sk=assimetria; ku=curtose; P25=percentil 25; P50=percentil 50; P75=percentil 75.

4.2 Ajustamento Global do Modelo

As três estruturas fatoriais colocadas em competição, quatro fatores correlacionados (modelo 1), quatro fatores independentes (modelo 2) e fator de segunda-ordem (modelo 3), apresentaram um ajuste pobre para a maioria dos índices. Os únicos que alcançaram um ajustamento aceitável foram o RMSEA e o χ^2/df (ver Tabela 3).

TABELA 3
Índices de Ajustamento para as Estruturas Fatoriais Propostas

Modelo	χ^2	GFI	RMSEA	90% RMSEA	SRMR	CFI	χ^2/df	ECVI
1	925.90***	.78	.07	[.07-.08]	.10	.70	2.02	5.33
2	1012.19***	.76	.08	[.07-.08]	.13	.65	2.18	5.70
3	1096.17***	.74	.08	[.08-.09]	.10	.59	2.37	6.13

Nota. Modelo 1= quatro fatores correlacionados; Modelo 2= quatro fatores independentes; Modelo 3= fator de segunda ordem; χ^2 =Teste Qui-quadrado de bondade do ajustamento; GFI=Goodness of Fit Index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; SRMR= Standardized Root Mean Square Residual; CFI=Comparative Fit Index; χ^2/df =Normed Fit Index; ECVI= Expected Cross-Validation Index; *** $p < .001$.

Os modelos foram alvo de uma reespecificação, tendo-se eliminado alguns itens que estavam a comprometer a qualidade do ajustamento e estabelecido correlações entre os erros de medida dos itens do HSQ. No total foram excluídos 15 itens (3, 7, 9, 11, 12, 19, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 30, 31 e 32) e criadas correlações entre os erros de medida dos itens 17 e 21, que pertencem ao humor afiliativo, e entre os itens 10 e 18, que integram o humor autovalorativo. Estas correlações registaram significância estatística ($p < .001$) e respeitaram os pressupostos definidos por Marôco (2021), a criação de correlações entre os erros de medida dos indicadores deve ter suporte teórico.

Após as modificações efetuadas, os três modelos supracitados foram alvo de uma nova análise. O modelo 1 (quatro fatores correlacionados) respeitou os valores de corte definidos pela literatura, variando o seu ajustamento entre o aceitável e o bom. Os restantes modelos, 2 (quatro fatores independentes) e 3 (fator de segunda-ordem), não atingiram um ajustamento de qualidade para um ou mais índices. Quanto ao índice ECVI, o modelo 1 atingiu o valor mais baixo, logo foi aquele que apresentou um melhor ajustamento (ver Tabela 4).

TABELA 4
Índices de Ajustamento para as Estruturas Fatoriais Reespecificadas

Modelo	χ^2	GFI	RMSEA	90% RMSEA	SRMR	CFI	χ^2/df	ECVI
1	190.73***	.91	.06	[.05-.07]	.06	.92	1.72	1.37
2	318.71***	.86	.08	[.07-.10]	.15	.81	2.40	1.97
3	219.08***	.89	.07	[.05-.08]	.07	.89	1.92	1.49

Nota. Nota. Modelo 1= quatro fatores correlacionados; Modelo 2= quatro fatores independentes; Modelo 3= fator de segunda ordem; χ^2 =Teste Qui-quadrado de bondade do ajustamento; GFI=Goodness of Fit Index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; SRMR= Standardized Root Mean Square Residual; CFI=Comparative Fit Index; χ^2/df =Normed Fit Index; ECVI= Expected Cross-Validation Index; *** $p < .001$.

4.3 Avaliação do Modelo de Medida

Na Tabela 5 encontram-se os resultados para a validade fatorial, validade convergente e fidelidade. Existe evidência de validade fatorial, uma vez que as cargas fatoriais padronizadas dos itens foram superiores a .50 (Marôco, 2021). Recorrendo à classificação de Comrey e Lee (1992), foi possível registar que as cargas fatoriais variaram entre o aceitável e o excelente. No que diz

respeito à fidelidade, a consistência interna das dimensões do HSQ variou entre .69 e .81, de acordo com Sharma (1996) estes valores atingiram uma classificação que oscilou entre o adequado e o muito bom. Além da análise de consistência a cada uma das dimensões do HSQ, também foi conduzida uma avaliação para a escala global, $\alpha=.70$ e $CR=.92$, valores adequado e excelente, respetivamente (Sharma, 1996). Ao nível da validade convergente, foram registados valores inferiores a .50 (Bagozzi & Yi, 1988; Sharma, 1996) em todas as dimensões, à exceção da dimensão humor agressivo. O coeficiente AVE é um dos principais ao nível da validade convergente, contudo recentemente surgiram algumas críticas à forma como é utilizado.

TABELA 5
Validade Fatorial, Validade Convergente e Fidelidade do HSQ

Dimensões e indicadores do HSQ	Cargas fatoriais	Alfa e CR	AVE
Humor afiliativo		.77;.76	.40
Item 1a- Geralmente, não me rio muito ou brinco com outras pessoas.	.57		
Item 5- Não preciso de me esforçar muito para fazer com que as outras pessoas se riam. Pareço uma pessoa naturalmente bem-humorada.	.70		
Item 13- Rio e brinco muito com os meus amigos.	.73		
Item 17a- Normalmente não gosto de contar piadas ou de divertir as pessoas.	.50		
Item 21- Gosto de fazer com que as pessoas se riam.	.61		
Humor autovalorativo		.81;.80	.40
Item 2- Se me sinto deprimido, normalmente consigo animar-me através do humor.	.67		
Item 6- Mesmo quando estou sozinho, frequentemente divirto-me com os absurdos da vida.	.65		
Item 10- Se estou chateado ou infeliz, geralmente tento pensar em algo engraçado sobre a situação para me sentir melhor.	.62		
Item 14- . A minha visão bem-humorada da vida impede-me de ficar muito chateado ou deprimido com as coisas.	.62		
Item 18- Se estou sozinho e me sinto infeliz, faço um esforço para pensar em algo engraçado para me animar.	.61		
Item 26- Da minha experiência, pensar sobre os aspetos divertidos de uma situação é uma forma eficaz de lidar com os problemas.	.63		
Humor agressivo		.69;.73	.59
Item 15a- Não gosto quando as pessoas utilizam o humor para criticar ou rebaixar alguém.	.58		
Item 23a- Nunca me rio ou gozo com os outros, mesmo que todos os meus amigos o estejam a fazer.	.92		
Humor autodepreciativo		.72;.73	.40
Item 4- Deixo que as pessoas se riam de mim e que gozem comigo mais do que deveria.	.61		
Item 8- Frequentemente rebaixo-me, se isso fizer com que a minha família ou os meus amigos se riam.	.62		
Item 16a- Não costumo dizer coisas engraçadas para me rebaixar.	.55		
Item 20- Frequentemente costumo rebaixar-me em demasia, quando estou a fazer piadas ou a tentar ser engraçado.	.73		

Nota. itens recodificados; Alfa=Coeficiente Alfa de Cronbach; CR=Composite Reliability; AVE=Average Variance Extracted.

Por fim, foi testada a validade critério das dimensões do HSQ (ver Tabela 6). As quatro dimensões deste instrumento correlacionaram-se de forma estatisticamente significativa, à exceção da dimensão humor agressivo que só se correlacionou de modo significativo com a dimensão humor autodepreciativo. Algumas das correlações não alcançaram os resultados esperados, tanto ao nível da significância estatística, como do sinal. Esta situação foi particularmente evidente para as dimensões de humor negativo. Era expectável que o humor agressivo se correlacionasse de forma negativa e estatisticamente significativa com a *performance* no trabalho, a satisfação no trabalho, o *commitment* afetivo e as três dimensões de *engagement* no trabalho. Por outro lado, era esperado que o humor autodepreciativo se correlacionasse de modo negativo e estatisticamente significativo com a satisfação no trabalho, o *commitment* afetivo, o vigor e a absorção. Nenhuma destas previsões se verificou. Outros resultados inesperados foram a correlação negativa e estatisticamente significativa entre o humor agressivo e a exaustão emocional ($r=-.173$, $p<.05$), a correlação negativa e não estatisticamente significativa entre o humor autodepreciativo e a exaustão emocional ($r=-.098$, $p>.05$) e a correlação negativa e sem significância estatística ($r=-.055$; $p>.05$) entre o humor agressivo e o *commitment* de continuidade (ver Tabela 6).

TABELA 6

Validade de Critério do Humor Styles Questionnaire (N=201)

	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Humor afiliativo	28.11	5.05	(.77)											
2. Humor autovalorativo	30.11	6.31	.535**	(.81)										
3. Humor agressivo	5.80	3.09	-.063	-.006	(.69)									
4. Humor autodepreciativo	9.93	4.78	-.173*	-.199**	.271**	(.72)								
5. <i>Performance</i>	5.90	.88	.292**	.317**	-.046	-.278**	(.86)							
6. Satisfação no trabalho	5.15	1.06	.278**	.305**	.078	.010	.460**	(.90)						
7. <i>Commitment</i> afetivo	5.48	1.39	.142*	.159*	.002	-.041	.349**	.590**	(.93)					
8. <i>Commitment</i> de continuidade	3.09	1.69	-.228**	-.187**	-.055	.140*	-.252**	-.338**	-.214**	(.91)				
9. Vigor	4.49	1.17	.225**	.326**	.001	-.080	.458**	.615**	.611**	-.409**	(.88)			
10. Dedicção	4.63	1.27	.303**	.391**	-.019	-.142*	.474**	.622**	.594**	-.343**	.873**	(.91)		
11. Absorção	4.79	1.21	.307**	.391**	-.094	-.137	.509**	.537**	.602**	-.273**	.779**	.830**	(.88)	
12. Exaustão emocional	2.50	.80	-.146*	-.265**	-.173*	-.098	-.268**	-.442**	-.436**	.433**	-.599**	-.461**	-.431**	(.84)

Nota. M=média; DP=desvio-padrão; * $p<.05$; ** $p<.01$; Na diagonal e em parêntesis estão os valores de alfa de Cronbach.

5. Discussão

O humor tem uma vasta história, tendo sido estudado por inúmeros autores (Bhattacharyya et al., 2019; Kuiper et al., 1993). Contudo, somente desde a década de 80 (século XX) é que este conceito começou a assumir maior relevância, nomeadamente devido aos seus benefícios para a saúde, física e psicológica, e o bem-estar (Mesmer-Magnus et al., 2012). No entanto,

o desenvolvimento deste constructo sofreu vários reveses associados, sobretudo, às diferentes perspetivas que o conceptualizam (Cooper, 2008; Duarte & Duarte, 2016; Jalalkamali et al., 2016). Este impasse foi interrompido pelo surgimento do modelo de Martin et al. (2003) e do HSQ. O modelo congrega quatro estilos de humor, sendo que dois deles (i.e., humor afiliativo e agressivo) estão direcionados para as relações interpessoais e os restantes (i.e., humor autovalorativo e autodepreciativo) estão associados ao *self* (Martin et al., 2003). Classificações recentes indicaram que estes estilos podem ser positivos/adaptativos (i.e., humor afiliativo e autovalorativo) e negativos/desadaptativos (i.e., humor agressivo e autodepreciativo) (Caudill & Woodzicka, 2017; Ford et al., 2017). Este modelo foi transposto para o contexto de trabalho e a evidência empírica (e.g., Mesmer-Magnus et al., 2012; Torres-Marín et al., 2018; Wang et al., 2018; Yam et al., 2017) tem demonstrado que o humor apresenta benefícios para trabalhadores, organizações e líderes. Deste modo, este estudo procurou contribuir para a adaptação e validação de uma medida de humor, o HSQ, para uma amostra de trabalhadores portugueses. De maneira específica, este estudo testou a validade fatorial, validade convergente, validade de critério e fidelidade do HSQ.

O modelo que obteve um melhor ajustamento, segundo os valores de corte definidos, era composto por quatro fatores correlacionados. Isto significa que os estilos de humor do modelo de Martin et al. (2003) são interdependentes e que uma alteração num deles implica uma modificação nos restantes. Esta estrutura fatorial é igual àquela que foi obtida no estudo original de Martin et al. (2003). Não obstante, comparativamente a este estudo, vários indicadores (i.e., itens) foram removidos porque apresentavam uma carga fatorial padronizada inferior a .50 (Marôco, 2021). Dito de outro modo, esta eliminação foi realizada em situações onde os itens não estavam suficientemente correlacionados com as dimensões que deveriam avaliar. A classificação das cargas fatoriais padronizadas dos indicadores que constam do modelo final variou entre o aceitável e o excelente. Uma outra limitação a nível psicométrico residiu nos valores de validade convergente, indicador aferido através do coeficiente AVE. Somente para a dimensão humor agressivo se registou um resultado superior ao valor de corte definido pela literatura, .50. Valentini e Damásio (2016) argumentaram que a AVE apresenta uma limitação quanto ao cálculo da validade convergente. Trata-se de um coeficiente que não é afetado pelo número de itens constantes de um modelo, mas que é influenciado pela heterogeneidade das cargas fatoriais. É frequente obterem-se resultados de AVE superiores a .50 quando as cargas fatoriais padronizadas são bastante distintas. No caso das dimensões humor afiliativo, humor autovalorativo e humor autodepreciativo observaram-se valores homogêneos de cargas fatoriais padronizadas, o que pode ter prejudicado os resultados da validade convergente. Por último, ao nível da fiabilidade registaram-se valores maiores do que .70 em todas as dimensões, exceto para o indicador alfa de Cronbach na dimensão humor agressivo. Levando em consideração a classificação de Sharma (1996), a consistência interna variou entre o adequado e o excelente.

Estudos passados que utilizaram o HSQ também reportaram algumas limitações psicométricas. Heintz e Ruch (2015) indicaram que não foi possível obter evidência de validade convergente para a dimensão humor autodepreciativo. Esta situação também foi verificada num estudo recente, Heintz (2019) defendeu que o humor autodepreciativo não afere adequadamente este estilo de humor negativo orientado para o *self*. Outros autores (e.g., Reff, 2006) salientaram que a estrutura do HSQ deve ser alterada, dado que não foi possível distinguir entre as duas dimensões de humor positivo, afiliativo e autovalorativo. Assim, deviam-se considerar somente três estilos de humor, humor positivo, que integraria o humor autovalorativo e o afiliativo, humor agressivo

e humor autodepreciativo. O estudo de Ruch e Heintz (2017) enfatizou que a principal fonte de variância dos quatro estilos de humor de Martin et al. (2003) também deveria merecer atenção. Somente o humor afiliativo era determinado por situações de humor, ao passo que as dimensões remanescentes poderiam ser explicadas por situações sem qualquer natureza humorística. Este aspeto, segundo os autores, pode prejudicar a validade de constructo do HSQ (Ruch & Heintz, 2017). Quanto à fiabilidade, Ruch e Heintz (2016) demonstraram que os valores de consistência interna para a dimensão humor agressivo são usualmente mais baixos, variando entre .60 e .70, resultados semelhantes aos registados na presente investigação. As lacunas apontadas a este instrumento têm colocado em causa o modelo criado por Martin et al. (2003), salientando que este deve ser alvo de um ajustamento à realidade organizacional atual ou que deve existir uma total reformulação dos estilos de humor (Heintz & Ruch, 2015; Silvia & Rodriguez, 2020).

Relativamente à validade de critério, os resultados obtidos para o humor afiliativo e o humor autovalorativo, dimensões adaptativas de humor, alcançaram os resultados esperados. Porém, para as dimensões humor agressivo e humor autodepreciativo houve resultados que ficaram aquém do perspectivado. Destes, sublinha-se a correlação entre o humor agressivo e o humor autodepreciativo e a exaustão emocional, e entre o humor agressivo e o humor autodepreciativo e o *commitment* de continuidade. A correlação com a exaustão emocional foi negativa e estatisticamente significativa para o humor negativo e negativa sem significância estatística para o humor autodepreciativo. O esperado seria que surgisse uma correlação positiva, i.e., à medida que o humor agressivo e o humor autodepreciativo ocorrem mais frequentemente, a exaustão emocional também aumentará. Esta mesma situação também deveria ser observada para o *commitment* de continuidade, ou seja, quanto maior a utilização de estilos de humor desadaptativos, maior a probabilidade de um colaborador abandonar a sua organização. Ruch e Heintz (2017) alcançaram resultados semelhantes para variáveis ligadas ao bem-estar ocupacional. A justificação destes autores prendeu-se com os diferentes fatores explicativos do humor. Há estilos, e.g., agressivo e autodepreciativo, que são significativamente explicados por situações contextuais, facto que pode comprometer a validade de critério.

Este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A primeira diz respeito ao tamanho da amostra. Lloret-Segura et al. (2014) indicaram que para a realização de uma AFC a amostra deve ser composta por, pelo menos, duzentas observações. No presente estudo obteve-se um valor marginalmente superior, 201. Este facto pode ter comprometido as análises efetuadas, uma vez que a amostra pode não ter tido a potência estatística necessária para detetar efeitos estatisticamente significativos quando estes existiam. Por outras palavras, esta situação potenciou a ocorrência de um erro de tipo II (Barker et al., 2016). Outra limitação reside no facto de não ter sido conduzida uma análise fatorial exploratória, que poderia ter indicado uma configuração diferente para os itens do HSQ. Por sua vez, a validade discriminante desta medida também não foi calculada, um aspeto que foi reportado em estudos passados, e.g., Ruch e Heintz (2017), onde se utilizou o modelo *The Big Five*. Por último, também não foi observada a estabilidade das respostas ao HSQ ao longo de um determinado período de tempo, ou seja, não foi aferida a invariância temporal. Esta situação seria particularmente relevante para compreender se existem estilos de humor preponderantes em cada sujeito ou se cada estilo é utilizado em função do contexto em que cada indivíduo está integrado.

Estudos futuros devem procurar recolher uma amostra com maior dimensão, de modo a evitar o erro de tipo II, o que poderá levar à obtenção de resultados mais robustos. Além disso,

também deve ser conduzida uma análise fatorial exploratória, que pode sugerir uma configuração distinta dos estilos de humor propostos por Martin et al. (2003). Aliás, Heintz e Ruch (2015) argumentaram que os estilos de humor não são universais, podendo existir diferenças interculturais. Por fim, deve ser testada a validade discriminante e a variação temporal do HSQ.

Não obstante as limitações apontadas à medida utilizada, a adaptação e validação deste instrumento para uma amostra de trabalhadores portugueses é fulcral para compreender que *outcomes* podem surgir através da utilização de diferentes estilos de humor. Por outro lado, esta ferramenta também pode ser importante para avaliar os estilos de humor utilizados por colaboradores e lideranças, de modo a perceber se eles estão, ou não, a comprometer o funcionamento e a excelência organizacionais. Ademais, este trabalho pode ser o primeiro passo para o desenvolvimento de intervenções ligadas ao humor. A literatura (e.g., Mesmer-Magnus et al., 2012; Torres-Marín et al., 2018; Wang et al., 2018; Yam et al., 2017) tem demonstrado que o humor pode ser benéfico para trabalhadores, líderes e organizações. Ao longo dos últimos anos, a evidência empírica tem sugerido (e.g., Wellenzohn et al., 2016) que as intervenções em variáveis com um foco positivo, como o humor, têm efeitos positivos para os sujeitos. No âmbito do humor, o trabalho de Proyer et al. (2013), focado na criação de uma intervenção, apontou para o surgimento de resultados positivos ao nível do bem-estar, mais concretamente na satisfação com a vida.

Referências

- Anderson, J., & Gerbing, D. (1982). Some methods for respecifying measurement models to obtain unidimensional construct measurement. *Journal of Marketing Research*, 19(4), 453-460. <https://doi.org/10.2307/3151719>
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, 74-94.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.2004>
- Barker, C., Pistrang, N., & Elliott, R. (2016). *Research methods in clinical psychology* (3.^a ed.). Wiley Blackwell.
- Bhattacharyya, P., Jena, L., & Pradhan, S. (2019). Resilience as a mediator between workplace humour and well-being at work: An enquiry of healthcare professionals. *Journal of Health Management*, 21(1), 160-176. <https://doi.org/10.1177/0972063418821815>
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, application, and programming* (2.^a ed.). Routledge.
- Cann, A., Stilwell, K. & Taku, K. (2010). Humor styles, positive personality and health. *Europe's Journal of Psychology*, 6(3), 213-235. <https://doi.org/10.5964/ejop.v6i3.214>
- Caudill, A., & Woodzicka, J. (2017). Funny business: Using humor for good in the workplace. *Humor: International Journal of Humor Research*, 30(1), 43-62. <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0039>
- Cheng, D., & Wang, L. (2015). Examining the energizing effects of humor: The influence of humor on persistence behavior. *Journal of Business Psychology*, 30(4), 759-772. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9396-z>
- Comrey, A., & Lee, H. (1992). *A first course in factor analysis* (2.^a ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Cooper, C. (2008). Elucidating the bonds of workplace humor: A relational process model. *Human Relations*, 61(8), 1087-1115. <https://doi.org/10.1177/0018726708094861>
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16-29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Duarte, S., & Duarte, L. (2016). O humor nas organizações: Um estudo epistemológico. *Revista Hospitalidade*, 13(2), 336-357.
- Ford, T., Lappi, S., & Holden, C. (2017). Personality, humor styles and happiness: Happy people have positive humor styles. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 320-337. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1160>
- Ford, T., McCreight, K., & Richardson, K. (2014). Affective style, humor styles and happiness. *Europe's Journal of Psychology*, 10(3), 451-463. <https://doi.org/10.5964/ejop.v10i3.766>
- Fox, C., Dean, S., & Lyford, J. (2013). Development of a Humor Styles Questionnaire for children. *Humor: International Journal of Humor Research*, 26(2), 295-319. <https://doi.org/10.1515/humor-2013-0018>
- Goswami, A., Nair, P., Beehr, T., & Grossenbacher, M. (2016). The relationship of leaders' humor and employees' work engagement mediated by positive emotions: Moderating effect of leaders' transformational leadership style. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1083-1099. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0001>
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Heintz, S. (2019). Do others judge my humor style as I do? *European Journal of Psychological Assessment*, 35(5), 625-632. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000440>
- Heintz, S., & Ruch, W. (2015). An examination of the convergence between the conceptualization and the measurement of humor styles: A study of the construct validity of the Humor Styles Questionnaire. *Humor: International Journal of Humor Research*, 28(4), 611-633. <https://doi.org/10.1515/humor-2015-0095>
- Hill, M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário* (2.^a Ed.). Edições Silabo.
- Hu, L., & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Jalalkamali, M., Iranmanesh, M., Nikbin, D., & Hyun, S. (2016). An empirical analysis of the effects of humor on communication satisfaction and job performance in international joint ventures in Iran. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 295-311. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.19>
- James, L., & Fox, C. (2016). The development of a humor styles questionnaire for younger children. *Humor: International Journal of Humor Research*, 29(4), 555-582. <https://doi.org/10.1515/humor-2016-0042>
- Kalliny, M., Cruthirds, K., & Minor, M. (2006). Differences between American, Egyptian, and Lebanese humor styles. *International Journal of Cross Cultural Management*, 6(1), 121-134. <https://doi.org/10.1177/1470595806062354>
- Kuiper, N., Martin, R., & Olinger, L. (1993). Coping humour, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 25(1), 81-96. <https://doi.org/10.1037/h0078791>
- Kuiper, N., & McHale, N. (2019). Humor styles as mediators between self-evaluative standards and psychological well-being. *The Journal of Psychology*, 143(4), 359-376. <https://doi.org/10.3200/JRLP.143.4.359-376>

- Lang, J., & Lee, C. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46-60. <https://doi.org/10.1080/09585190903466855>
- Leist, A., & Mueller, D. (2013). Humor types show different patterns of self-regulation, self-esteem, and well-being. *Journal of Happiness Studies: An interdisciplinary forum on subjective well-being*, 14(2), 551-569. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9342-6>
- Lima, L., Vala, J., & Monteiro, B. (1995). A satisfação organizacional. In J. Vala, M. B. Monteiro, L. Lima, & A. Caetano. *Psicologia social das organizações: Estudos em empresas portuguesas* (2ª ed.) (pp. 101-122). Celta Editora.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Lussier, B., Grégoire, Y., & Vachon, M. (2017). The role of humor usage on creativity, trust and performance in business relationships: An analysis of the salesperson-customer dyad. *Industrial Marketing Management*, 65, 168-181. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2017.03.012>
- Mao, J., Chiang, J., Zhang, Y., & Gao, M. (2017). Humor as a relationship lubricant: The implications of leader humor on transformational leadership perceptions and team performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 24(4), 494-506. <https://doi.org/10.1177/1548051817707518>
- Marôco, J. (2021). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (3.ª ed.). ReportNumber.
- Martin, R. (1996). The Situational Humor Response Questionnaire (SHRO) and Coping Humor Scale (CHS): A decade of research findings. *Humor: International Journal of Humor Research*, 9(3-4), 251-272. <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.251>
- Martin, R. (2003). Sense of humor. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 313-326). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-020>
- Martin, R. (2007). *The psychology of humor: An integrative approach*. Elsevier Academic Press.
- Martin, R., Kuiper, N., Olinger, L., & Dance, K. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being. *Humor: International Journal of Humor Research*, 6(1), 89-104. <https://doi.org/10.1515/humr.1983.6.1.89>
- Martin, R., & Lefcourt, H. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1313-1324. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.45.6.1313>
- Martin, R., & Lefcourt, H. (1984). Situational Humor Response Questionnaire: Quantitative measure of sense of humor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(1), 145-155. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.47.1.145>
- Martin, R., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48-75. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>
- Nezlek, J., & Derks, P. (2019). Relationships between personality and the everyday use of humor. *Humor: International Journal of Humor Research*, 33(3), 361-379. <https://doi.org/10.1515/humor-2019-0011>

- Proyer, R., Ruch, W., & Buschor, C. (2013). Testing strengths-based interventions: A preliminary study on the effectiveness of a program targeting curiosity, gratitude, hope, humor, and zest for enhancing life satisfaction. *Journal of Happiness Studies: An interdisciplinary forum on subjective well-being*, 14(1), 275-292. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9331-9>
- Pryor, M., Singleton, L., Taneja, S., & Humphreys, J. (2010). Workplace fun and its correlates: A conceptual inquiry. *International Journal of Management*, 27(2), 294-302.
- Reff, R. (2006). *Developing the Humor Styles Questionnaire – Revised: A review of the current humor literature and a revised measure* [Unpublished doctoral dissertation]. Washington University State.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752. <https://doi.org/j.jbusres.2007.08.003>
- Rego, A., & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autentizóticas. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30-43.
- Rnic, K., Dozois, D., & Martin, R. (2016). Cognitive distortions, humor styles, and depression. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 348-362. <https://doi.org/10.5654/ejop.v12i3.1118>
- Robert, C., Dunne, T., & Iun, J. (2015). The impact of leader humor on subordinate job satisfaction: The crucial role of leader-subordinate relationship quality. *Group & Organization Management*, 41(3), 375-406. <https://doi.org/10.1177/1059601115598719>
- Romero, E., & Arendt, L. (2011). Variable effects of humor styles on organizational studies. *Psychological Reports*, 108(2), 649-659. <https://doi.org/10.2466/07.17.20.21.PR0.108.2.649-659>
- Ruch, W., & Heintz, S. (2016). The German version of the Humor Styles Questionnaire: Psychometric properties and overlap with other styles of humor. *Europe's Journal of Psychology*, 12(3), 434-455. <https://doi.org/10.5964/ejop.v12i3.1116>
- Ruch, W., & Heintz, S. (2017). Experimentally manipulating items informs on the (limited) construct and criterion validity of the Humor Styles Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 8, 616. <https://doi.org/fpsyg.2017.00616>
- Saroglou, V., & Scariot, C. (2002). Humor Styles Questionnaire: Personality and educational correlates in Belgian high school and college students. *European Journal of Personality*, 16(1), 43-54. <https://doi.org/10.1002/per.430>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Scheel, T., Gerdenitsch, C., & Korunka, C. (2016). Humor at work: Validation of the short work-related Humor Styles Questionnaire (swHSQ). *Humor: International Journal of Humor Research*, 29(3), 439-465. <https://doi.org/10.1515/humor-2015-0118>
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. <https://doi.org/10.1037//0003-066X-55.1.5>
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. John Wiley and Sons, Inc.
- Silvia, P., & Rodriguez, R. (2020). Time to renovate the Humor Styles Questionnaire? An item response theory analysis of the HSQ. *Behavioral Sciences*, 10, 173. <https://doi.org/10.3390/bs10110173>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9, 353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>

- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural adaptation of the Olderburg Burn-out Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10, 338. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>
- Svebak, S. (1974). Revised questionnaire on the sense of humor. *Scandinavian Journal of Psychology*, 15(1), 328-331. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.1974.tb00597.x>
- Thorson, J., & Powell, F. (1993). Sense of humor and dimensions of personality. *Journal of Clinical Psychology*, 49(6), 799-809. [https://doi.org/10.1002/1097-4697\(199311\)49:6<799::aid-jclp2270490606>3.0.co;2-p](https://doi.org/10.1002/1097-4697(199311)49:6<799::aid-jclp2270490606>3.0.co;2-p)
- Torres-Marín, J., Navarro-Carrillo, G, & Carretero-Dios, H. (2018). Is the use of humor associated with anger management? The assessment of individual differences in humor styles in Spain. *Personality and Individual Differences*, 120(1), 193-201. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.040>
- Valentini, F., & Damásio, B. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: Indicadores de precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(2), 1-7. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>
- Wang, R., Chan, D., Goh, Y., Penfold, M., Harper, T., & Weltewitz, T. (2018). Humor and workplace stress: A longitudinal comparison between Australian and Chinese employees. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(2), 175-195. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12157>
- Wellenzohn, S., Proyer, R., & Ruch, W. (2016). How do positive psychology interventions work? A short-term placebo-controlled humor-based study on the role of the time focus. *Personality and Individual Differences*, 96, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.056>
- Yam, K., Christian, M., Wei, W., Liao, Z., & Nai, J. (2017). The mixed blessing of leader sense of humor: Examining costs and benefits. *Academy of Management Journal*, 16(1), 348-369. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1088>
- Yue, X., Liu, K., Jiang, F., & Hiranandani, N. (2014). Humor styles, self-esteem, and subjective happiness. *Psychological Reports: Mental & Physical Health*, 115(2), 517-525. <https://doi.org/10.2466/07.02.PR0.115c18z6>
- Zeigler-Hill, V., & Besser, A. (2011). Humor styles mediates the association between pathological narcissism and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1196-1201. <https://doi.org/j.paid.2011.02.006>

ESCALA DE ATITUDE MULTICULTURAL: VALIDAÇÃO E EVIDÊNCIAS MÉTRICAS NUMA AMOSTRA PORTUGUESA

MULTICULTURAL ATTITUDE SCALE: VALIDATION AND METRIC EVIDENCE IN A PORTUGUESE SAMPLE

Cátia Sousa¹, Gabriela Gonçalves²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 33-48

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.2>

Submitted on 6.09.21 Submetido a 6.09.21

Accepted on 29.12.22 Aceite a 29.12.22

Resumo

O nível de apoio ao multiculturalismo por parte dos países de acolhimento, varia de acordo com aspetos específicos das políticas multiculturais, pelo que as medidas de atitude geral face ao multiculturalismo se revestem de extrema importância pois podem dar uma indicação sobre o clima ideológico geral de um país. Este estudo, de carácter exploratório, tem como objetivo apresentar as propriedades psicométricas da escala de Atitude Multicultural numa amostra portuguesa. Com uma amostra total de 404 participantes, 123 homens e 281 mulheres de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 18 e os 82 anos ($M = 40.94$; $SD = 15.43$), os resultados obtidos através da realização da análise de componentes principais apontam para uma estrutura de quatro fatores e com índices de ajustamento bons, contrapondo a estrutura unidimensional original. Contudo os valores de consistência interna apresentaram valores fracos. Não obstante, a escala na sua globalidade apresentou um bom valor de alfa, pelo que se considera que pode ser um instrumento a usar na população portuguesa. Considera-se, no entanto, fundamental, que estudos futuros contemplem uma revisão dos itens de dupla negativa, da desejabilidade social e da estrutura da escala.

Palavras-chave: Atitude multicultural, escala, validação, propriedades psicométricas

1 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. Professora Adjunta convidada na Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve e membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve.
cavsousa@ualg.pt | <http://orcid.org/0000-0001-9905-8138>

2 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. Professora Auxiliar na Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve e membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve.
ggoncalves@ualg.pt | <http://orcid.org/0000-0002-9480-3239>

Financiamento: Este trabalho foi financiado com fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia – no âmbito do projeto CIP / UAL – Ref^a UID / PSI / 04345/2020

Autor correspondente: Cátia Sousa. Universidade do Algarve, Campus da Penha, 8005-139 Faro, Portugal. E-mail: cavsousa@ualg.pt

Abstract

The level of support for multiculturalism by host countries varies according to specific aspects of multicultural policies, so measures of general attitude towards multiculturalism are extremely important as they can give an indication of the general ideological climate of a country. This exploratory study aims to present the psychometric properties of the Multicultural Attitude scale in a Portuguese sample. With a total sample of 404 participants, 123 men and 281 women of Portuguese nationality, aged between 18 and 82 years ($M = 40.94$; $SD = 15.43$), the results obtained by conducting the principal component analysis, point to a four-factor structure and with good fit indices, as opposed to the original one-dimensional structure. However, the internal consistency showed weak values. Nevertheless, the scale had a good alpha value, which is why it is considered that it can be an instrument to be used in the Portuguese population. However, it is considered essential that future studies include a review of items with double negatives, social desirability, and scale structure.

Keywords: Multicultural attitude, scale, validation, psychometric properties

Portugal, historicamente país de imigração, continua a receber cada vez mais imigrantes. Os fluxos migratórios para Portugal têm vindo a crescer consecutivamente desde 2016, marcando recordes da imigração. Os dados do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras revelam que em 2020 o nº de estrangeiros era de 661 600, mais 71 252 do que em 2019. Este aumento regista-se sobretudo na mão de obra das grandes explorações agrícolas, mostrando que apesar da crise económica devido à covid-19, os imigrantes não só continuaram por Portugal como continuam a escolher o país.

Os estrangeiros, das mais diversas nacionalidades, representam sobretudo uma população profissionalmente ativa. Logo, os locais de trabalho espelham diferentes culturas, línguas e sotaques, valores e hábitos. Esta multiculturalidade assume-se assim como um desafio, não só para as organizações, mas também para toda a sociedade de acolhimento, que necessita de administrar a possível tensão entre as necessidades da população nativa e as necessidades dos grupos minoritários (e.g., Breugelmans et al., 2009). As atitudes do país de acolhimento face ao multiculturalismo são importantes para perceber quais as estratégias de aculturação que o grupo minoritário poderá vir a adotar. Embora sejam livres de escolher o tipo de estratégia de aculturação, o clima ideológico da sociedade de acolhimento irá ser determinante. Isto porque uma estratégia de integração só pode ser totalmente realizada quando uma sociedade apoia uma ideologia multicultural (Berry, 2001).

Portugal é um país que tem adotado uma postura de abertura à imigração e à diversidade cultural. Alguns estudos (e.g., Sousa & Gonçalves, 2015) têm mostrado que Portugal, aos olhos dos imigrantes é um país hospitaleiro, acolhedor e favorável à multiculturalidade. Contudo, os aumentos migratórios surgem por norma associados a ameaças, e alguns dados têm mostrado que os portugueses são mais favoráveis ao acolhimento de refugiados, do que a imigrantes

que vêm trabalhar, devido sobretudo à competição por recursos (e.g., Esses et al., 2012). Estes fatores surgem associados a tensões sociais e aumento do apoio a grupos nacionalistas e oposição a políticas de integração, fenómeno que tem vindo a aumentar em Portugal (Gonçalves et al., 2023).

Neste contexto parece ser de suma importância aprofundar as atitudes face ao multiculturalismo, nomeadamente em contexto português. Dada a atualidade e pertinência desta temática, e face à escassez de instrumentos que permitam uma observação das atitudes relativas à multiculturalidade em língua portuguesa, este estudo tem como objetivo adaptar e validar a escala de atitude multicultural (EAM) para uma amostra portuguesa.

Ideologia Multicultural

O multiculturalismo tem sido abordado e estudado por especialistas de várias áreas disciplinares, incluindo a sociologia (e.g., Hall, 2000; Modood, 2005), a filosofia política (e.g., Kymlicka, 1995; Taylor, 1992), a antropologia (e.g., Vertovec, 2007) e a psicologia (e.g., Berry, 2011; Stogianni et al., 2021). Assim, também a sua definição pode variar dependendo do contexto (Leong & Liu, 2013). De acordo com Berry e colegas (1977), o multiculturalismo pode ser caracterizado de acordo com três níveis: demográfico, ideológico e político. A um nível demográfico, uma sociedade multicultural é representada por diferentes grupos étnico-culturais que vivem juntos num mesmo espaço geográfico (van de Vijver et al., 2008). Ao nível ideológico, o multiculturalismo é concetualizado entre a ética política e religiosa, o que pode incluir obrigações no que respeita ao grau de tolerância e respeito mútuo, assim como permitir aos grupos étnico-culturais manterem a sua herança cultural. É uma ideologia referente à aceitação de diferentes culturas numa sociedade, assim como ao suporte ativo dessas diferenças culturais pelos membros dos grupos majoritários e minoritários (Schalk-Soekar et al., 2004). Ao nível político, a legislação e a execução governamental são um exemplo de como a diversidade é gerida politicamente, e dos tipos de intranquilidades que estas geram entre grupos. A garantia de equidade no acesso aos recursos, a redução da discriminação e a remoção de barreiras para um livre acesso à totalidade das atividades socioeconómicas constituem a “marca” da política inclusiva (Berry et al., 1977). Ou seja, o multiculturalismo descreve uma política que valoriza e acolhe uma sociedade culturalmente plural (e.g., Tip et al., 2012; Virgona & Kashima, 2021). O multiculturalismo pode também ser assumido enquanto conceito psicológico, ou seja, “uma atitude relacionada à ideologia política, que se refere à aceitação e apoio à sociedade culturalmente heterogénea” (van de Vijver et al., 2008, p. 93). Face às diversas abordagens, o multiculturalismo não é, nem um constructo monolítico, nem uma função linear das ideologias individuais – a influência do contacto intercultural numa sociedade plural raramente é independente do seu ambiente sociopolítico embora algumas conjunturas sejam similares em vários continentes (Leong & Liu, 2013). A noção de multiculturalismo depende, muitas vezes, do contexto social, bem como do tipo de grupos étnico-culturais em estudo (e.g., nativos *versus* imigrantes). Na última década, estudos sobre o multiculturalismo, realizados em vários países, mostraram existir alguma variabilidade decorrente do maior ou menor apoio dado às políticas favoráveis ao multiculturalismo (Sousa, 2015). Este tipo de apoio encontra-se associado à ideologia multicultural (e.g., Urbiola et al., 2017). Há várias definições e classificações de ideologia multicultural.

Uma das classificações precursoras é a proposta por Berry (2001). De acordo com o autor, a ideologia multicultural está associada à aculturação dos imigrantes à cultura de acolhimento. Ou seja, ao modo como um imigrante deseja lidar com a cultura do seu país de origem e a cultura dominante no país de acolhimento.

Outra classificação foi proposta por Bourhis et al. (1997), que descreveram quatro tipos de ideologias de multiculturalismo no seu modelo de aculturação interativa. Uma ideologia de pluralismo é baseada em três princípios: 1) a expectativa dos imigrantes em adotar os valores públicos e as leis do país de acolhimento, 2) o respeito pelos valores privados dos imigrantes (por exemplo, nenhuma intrusão na esfera da vida pessoal), e 3) o dinheiro público pode ser gasto em atividades privadas dos imigrantes.

Rex (1998) e Tiryakian (2003) distinguem entre quatro tipos de políticas de diversidade com base em direitos legais concedidos às minorias: 1) exclusão total dos grupos minoritários da esfera pública e negação da cidadania; 2) políticas que não reconhecem as minorias como culturalmente distintas, mas que concedem cidadania aos nascidos ou naturalizados no solo anfitrião (por exemplo, França); 3) os imigrantes e os seus filhos são tratados como residentes temporários que não têm o direito de cidadania; e 4) que envolve várias formas do multiculturalismo (Rex, 1998).

Investigações realizadas nos últimos anos, têm demonstrado que a par dos imigrantes, também os membros da sociedade de acolhimento têm preferências quanto às estratégias de aculturação adotadas pelos imigrantes (Horenczyk, 1997; Matera et al., 2012; Piontkowski et al., 2002; Roccas et al., 2000; Tip et al., 2012; Zagefka & Brown, 2002) e experienciam um processo de aculturação, quer através de contacto interpessoal direto com os imigrantes na escola ou no trabalho, quer através de contacto indireto através de meios de comunicação como a escrita, ou as redes sociais (Bourish et al., 2010). Normalmente os membros da sociedade de acolhimento não apreciam que os imigrantes optem pela manutenção da sua cultura de origem, preferindo que estes se adaptem à cultura de acolhimento (e.g., Arends-Tóth & Van de Vijver, 2003; Bourish et al., 2010; Breugelmans & Van de Vijver, 2004; Van Oudenhoven et al., 1998; Zick et al., 2001), uma vez que para os membros da sociedade de acolhimento, a manutenção da cultura de origem por parte dos imigrantes é vista como uma ameaça (Schalk-Soekar & Van de Vijver, 2008). Além disso, os membros da sociedade de acolhimento consideram que é mais fácil absorver os imigrantes quando as diferenças culturais são reduzidas, ou quando são culturalmente semelhantes com a sua cultura (Bourhis et al., 2009). Em suma, o multiculturalismo pode fortalecer as reações defensivas das pessoas quando outras culturas estão envolvidas (Cho et al., 2017)

Escala de Atitude Multicultural

Um dos estudos pioneiros relacionado com atitudes multiculturais foi conduzido no Canadá por Berry e Kalin em 1995, que desenvolveram uma escala de Ideologia Multicultural para avaliar atitudes em relação ao multiculturalismo. Esta escala contempla vários aspetos associados ao multiculturalismo, entre eles a diversidade (i.e., se a diversidade é boa ou não para a sociedade), as estratégias de aculturação por minorias assim como as estratégias de aculturação preferenciais da sociedade de acolhimento. A escala proposta por Berry e Kallin (1995) é composta por 10 itens, medidos numa escala Likert de 7 pontos, e provou ser uma escala curta e confiável para medir

atitudes em relação ao multiculturalismo (van de Vijver et al., 2008). Contudo, Breugelmans e van de Vijver (2004) consideram que o instrumento não contempla o conceito de multiculturalismo na sua totalidade. Assim, partindo da escala de ideologia multicultural, da investigação sobre atitude multicultural conduzida por Ho (1990), do índice de discriminação rápida proposto por Ponterotto et al. (1995), e da medida de atitude sobre diversidade cultural e pluralismo desenvolvida por Stanley (1996), estes autores desenvolveram a escala de atitudes multicultural, com o objetivo de abarcar uma gama mais ampla de aspetos do multiculturalismo. Esta escala, contempla 28 itens e cobre os domínios básicos da escala de ideologia multicultural com mais profundidade, contemplando quatro domínios: 1) (Des)aprovação da diversidade cultural; 2) aculturação das minorias; 3) apoio às minorias por membros maioritários; e 4) igualdade de direitos e participação social para todos os grupos da sociedade (Breugelmans & van de Vijver, 2004; Schalk-Soekar et al., 2004). Embora avalie quatro domínios, vários estudos mostraram que a escala de atitude multicultural é unidimensional, e que a atitude em relação ao multiculturalismo é uma construção estável ao longo do tempo (Arends-Tóth & van de Vijver, 2003; Breugelmans & van de Vijver, 2004; Breugelmans et al., 2009; van de Vijver et al., 2008). Ou seja, indivíduos que pontuam alto nos itens de um domínio tendem a pontuar alto nos itens de outro domínio, enquanto aqueles com pontuação baixa num domínio tenderão a ter pontuação baixa em outros domínios também (Breugelmans et al., 2009). Em 2009, Breugelmans e colegas compararam os dados das investigações realizadas sobre as atitudes da população holandesa durante o período de nove anos (1999 a 2007). Para o efeito utilizaram uma versão reduzida da escala de atitude multicultural, que contempla 19 itens que eram transversais a todos os estudos efetuados, de modo a poderem ser efetuadas comparações entre os períodos em análise. Os autores realizaram uma análise de componentes principais para extrair uma solução unifatorial para os 19 itens, e a confiabilidade da escala apresentou um alfa de *Cronbach* acima de 0.83. Em relação aos resultados, foram observadas poucas diferenças no nível de apoio ao multiculturalismo ao longo do tempo, mas foram encontradas diferenças sistemáticas entre domínios que tendiam a ser estáveis ao longo do tempo (Breugelmans et al., 2009).

Assim, e como referido anteriormente, o nível de apoio ao multiculturalismo por parte dos países de acolhimento, varia de acordo com aspetos específicos das políticas multiculturais, pelo que as medidas de atitude geral face ao multiculturalismo se revestem de extrema importância pois podem dar uma indicação sobre o clima ideológico geral de um país.

Metodologia

Amostra

Participaram neste estudo cerca de 404 indivíduos, 123 homens e 281 mulheres de nacionalidade portuguesa, com idades compreendidas entre os 18 e os 82 anos ($M = 40.94$; $SD = 15.43$). Em relação ao estado civil a maioria é casado ou vive em união de facto ($n = 196$, 48.5%) seguidos daqueles que são solteiros ($n = 162$, 40.1%). As habilitações literárias dos participantes correspondem maioritariamente ao ensino secundário ($n = 178$, 44.1%) e à licenciatura ($n = 137$, 33.9%). Mais de metade dos indivíduos encontra-se ativo profissionalmente ($n = 225$, 55.7%).

Tradução dos itens

Para a tradução e adaptação da Escala de Atitude Multicultural (EAM) para a cultura portuguesa, seguiram-se as fases propostas por Muñiz e colegas (2013): 1) a tradução dos itens da EAM para o português por um grupo de especialistas na área, seguindo um processo de tradução reversa. A tradução do inglês para o português foi realizada por dois profissionais bilíngues. A partir desta versão, a tradução reversa foi realizada por outros dois profissionais bilíngues não envolvidos no processo acima. A precisão da tradução foi julgada pelo grau de coincidência com a versão original (Hambleton, 2005), fazendo alterações nos itens para os quais os resultados indicaram que era necessário; 2) a validade de conteúdo foi determinada a partir da avaliação qualitativa dos itens por julgamento de especialistas (Sireci & Faulkner-Bond, 2014; Spaan, 2006). Para testar a tradução, foi solicitado a 20 participantes (pré-teste) que respondessem à versão em português, para corrigir possíveis problemas de compreensão, não tendo sido detetados problemas de interpretação. Esses participantes não foram incluídos na amostra final. A versão portuguesa da escala encontra-se no apêndice 1.

Instrumento

Multicultural Attitude Scale (MAS) – baseada no Multicultural Ideology Scale de Berry e Kalin (1995), foi adaptada por Breugelmans e van de Vijver (2004), com o objetivo de cobrir uma gama mais ampla de aspetos do multiculturalismo. Breugelmans e al, (2009) utilizaram uma versão reduzida da escala originalmente composta por 28 itens, igualmente com uma estrutura unidimensional, mas composta por 19 itens, avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 concordo totalmente). Exemplos de itens: item 2 “Acho que a unidade de Portugal é enfraquecida pela presença de estrangeiros” e item 8: “Aprovo que as mulheres estrangeiras residentes utilizem lenços na cabeça.”). Os itens 2, 3, 4, 5, 9, 11 e 18 são revertidos. A escala apresentou um valor de consistência interna de 0.85.

Dados sociodemográficos – Foram ainda acrescentados itens com vista à caracterização da amostra: género, idade, estado civil, habilitações literárias e situação profissional.

Procedimentos

Para recolher os dados necessários à realização da presente investigação empírica, procedeu-se à elaboração de um inquérito por questionário que foi aplicado em papel para preenchimento presencial, o qual era de autopreenchimento (10 minutos). A participação foi voluntária e não remunerada, e aos participantes foram garantidos os direitos de liberdade de participação, anonimato e confidencialidade dos dados. Os dados foram recolhidos em universidades, empresas e locais públicos.

Análise dos dados

Os dados recolhidos foram analisados através do programa SPSS (v. 26). As propriedades psicométricas da EAM foram avaliadas através da análise fatorial exploratória, confirmatória e consistência interna. Para analisar a validação cruzada, isto é, se a estrutura identificada é repetida quando investigada numa segunda amostra (Floyd & Widaman, 1995) a amostra foi

aleatoriamente dividida em 2 partes: 202 participantes para a análise fatorial exploratória e 202 participantes para a análise fatorial confirmatória. A análise fatorial exploratória foi validada pelo critério KMO e com extração dos fatores pelo método das componentes principais. Para a análise de ajustamento do modelo os seguintes indicadores de qualidade de ajuste foram calculados com base nas recomendações de Byrne (2001): 1) χ^2 , que representa um teste à significância da função de discrepância minimizada durante o ajustamento do modelo e quanto menor for o seu valor, melhor será o ajustamento (Marôco, 2014); 2) CMIN/DF, que complementa a informação sobre o χ^2 , ou seja, é a razão entre χ^2/gf ; χ^2/gf e corresponde à probabilidade de ajustamento dos dados ao modelo teórico devendo os seus valores variar entre 2 e 5; 3) Comparative Fit Index (CFI), Normed Fit Index (NFI) e Tucker-Lewis Index (TLI), que variam entre 0 e 1 (valores > 0.90 indicam bom ajuste); (Bentler & Bonett, 1980); e 4) o erro quadrático médio de aproximação (RMSEA) – um valor ideal está entre 0.05 e 0.08, com valores de até 0.10 considerados aceitáveis. A consistência interna foi avaliada através do alfa de Cronbach que pode variar numa escala de 0 a 1, admitindo-se como aceitáveis valores a partir de 0.70 (Nunnally, 1978).

Resultados

Estatística Descritiva

Na tabela 1 é possível observar a média e o desvio padrão dos 19 itens da escala. A média mais baixa corresponde ao item 16 ($M = 3.58$; $DP = 1.61$) e a média mais elevada ao item 2 ($M = 5.76$; $DP = 1.51$). Em termos da correlação item-total corrigida (α varia de 0.83 a 0.84), os itens encontram-se todos acima de 0.30 (Nunnally & Bernstein, 1994), e, portanto, estatisticamente aceitáveis, à exceção do item 8. Contudo, a análise de itens indica que a confiabilidade permanece inalterada e, como tal, nenhum item foi excluído. Histogramas e medidas de assimetria e curtose mostram que as distribuições dos 19 itens são normais (assimetria de -0.98 a 0.18 e curtose de -1.32 a 1.19), uma vez que estão abaixo de 2 e 7 respetivamente (Bentler & Wu, 2002; Curran et al., 1996; Finney & Distefano, 2006; West et al., 1995).

TABELA 1*Estatísticas descritivas e confiabilidade dos itens da EAM (n = 404)*

Item	M	DP	Correlação item-total corrigida	Alfa de Cronbach (α) se o item for excluído	Sk SE = 0.12	Ku SE = 0.24
1	5.29	1.35	0.55	0.83	-0.54	-0.01
2	5.76	1.51	0.49	0.83	-1.34	1.19
3	5.62	1.50	0.49	0.83	-1.13	0.66
4	5.18	1.66	0.53	0.83	-0.64	-0.48
5	4.30	1.84	0.33	0.84	-0.15	-1.01
6	4.81	1.55	0.47	0.83	-0.37	-0.28
7	4.27	1.48	0.45	0.83	0.02	-0.50
8	3.62	2.13	0.23	0.85	0.18	-1.32
9	4.67	1.87	0.55	0.83	-0.32	-0.82
10	4.54	1.53	0.33	0.84	-0.23	-0.47
11	4.25	1.73	0.31	0.84	-0.15	-0.73
12	4.21	1.42	0.40	0.84	0.02	-0.04
13	5.56	1.57	0.55	0.83	-0.98	0.24
14	5.27	1.43	0.51	0.83	-0.54	-0.25
15	4.43	1.73	0.37	0.84	-0.27	-0.63
16	3.58	1.61	0.45	0.83	0.15	-0.45
17	5.08	1.41	0.45	0.83	-0.31	-0.38
18	5.26	1.69	0.49	0.83	-0.69	-0.38
19	5.06	1.81	0.42	0.84	-0.67	-0.50

Análise fatorial exploratória

Com o objetivo de perceber a estrutura da escala realizou-se uma análise exploratória. O índice KMO apresentou um valor de 0.856, verificando-se ainda a existência de correlação entre os itens em estudo (teste de esfericidade de Bartlett = 1256.541; $gl = 171$; $p = 0.00$). A análise das componentes principais, considerando o critério proposto pelo software estatístico SPSS de eigenvalues superiores a 1 para a determinação dos fatores a reter, permitiu observar quatro fatores, os quais explicam 56% da variância dos resultados obtidos. Na Tabela 2 é possível observar os itens distribuídos pelos quatro fatores, assim como o seu peso.

TABELA 2*Componentes principais extraídos da EAM (comunalidades e pesos fatoriais)*

Item	F1	F2	F3	F4	Comunalidades	% de variância
3	0.84				.56	30.31
4	0.78				.61	14.33
2	0.75				.74	5.87
13	0.64				.65	5.48
9	0.62				.42	4.84
5	0.56				.41	4.64
18	0.54				.51	4.33
11	0.50				.39	3.72
1		0.67			.53	3.65
7		0.62			.50	3.40
8		0.57			.65	3.15
6		0.44			.54	2.71
10			0.69		.59	2.39
17			0.69		.60	2.34
14			0.59		.52	2.22
15			0.50		.68	1.98
16				0.79	.55	1.68
19				0.62	.58	1.64
12				0.43	.51	1.26

O primeiro fator é constituído pelos itens 2, 3, 4, 5, 9, 11, 13, e 18 que explicam 30.31% da variância dos resultados (eigenvalue de 5.7). O segundo fator (itens 1,6,7 e 8) explica 14.33% da variância dos resultados (eigenvalue de 2.72). O terceiro fator é constituído pelos itens 10, 14, 15 e 17 explica 5.87% da variância dos resultados (eigenvalue de 1.11). O quarto, e último fator, é constituído pelos itens 12, 16 e 19 e explica 5.48% da variância dos resultados (eigenvalue de 1.04).

Análise fatorial confirmatória

A EAM foi submetida a uma análise fatorial confirmatória (CFA) adotando o estimador de máxima verossimilhança (ML). Foram testados três modelos: o modelo obtido na análise fatorial exploratória com quatro fatores, o modelo original unidimensional e um modelo com os 4 domínios propostos pelos autores Breugelmans e van de Vijver (2004). Para o modelo de 4 fatores os valores de qualidade de ajuste foram: χ^2 (146) = 291.012 e CMIN/DF de 1.993. Os valores CFI (0.832), NFI (0.724) e TLI (0.782) estão próximos de 1, o que mostra um bom ajuste (Bentler, 1990; Byrne, 2001; Marôco, 2011). O valor RMSEA (0.07) está na faixa de ajuste aceitável (Hu & Bentler, 1999; Ullman, 2006). O modelo original, unidimensional, apresentou índices de ajustamento mais fracos: χ^2 (152) = 440.562; CMIN/DF = 2.898; CFI = 0.667; NFI = 0.583; TLI = 0.583; RMSEA = 0.097. Em relação ao modelo dos 4 domínios, os índices de ajustamento são ligeiramente superiores aos obtidos na estrutura unidimensional.

TABELA 3*Análise fatorial confirmatória: Índices de ajustamento*

Modelos	N	χ^2	df	CMIN	CFI	TLI	NFI	RMSEA
4 fatores	202	291.012	146	1.993	0.832	0.782	0.724	0.070
Unidimensional	202	440.562	152	2.87	0.667	0.583	0.583	0.097
4 domínios (Original)	202	379.621	146	2.60	0.730	0.649	0.640	0.089

Análise de consistência interna

A análise de consistência interna revelou para a escala global um alfa de Cronbach de 0.85. Foi avaliado o valor de alfa para as dimensões obtidas na análise fatorial exploratória: dimensão 1 (8 itens) $\alpha = 0.822$; dimensão 2 (4 itens) $\alpha = 0.523$; dimensão 3 (4 itens) $\alpha = 0.677$ e dimensão 4 (3 itens) $\alpha = 0.575$. Foram também calculados os valores de consistência interna dos 4 domínios propostos pelos autores da escala. Os valores obtidos foram: 1) (des)aprovação da diversidade cultural (itens 1 a 6): $\alpha = 0.756$; 2) aculturação das minorias (itens 7 e 8): $\alpha = 0.239$; 3) apoio às minorias por membros majoritários (itens 9 a 12): $\alpha = 0.409$; e 4) igualdade de direitos e participação social para todos os grupos da sociedade (itens 13 a 19): $\alpha = 0.732$.

Discussão

Este estudo, de carácter exploratório, objetivou apresentar a análise métrica da escala de atitude multicultural (EAM) numa amostra portuguesa. Partindo de uma versão reduzida de 19 itens da escala original de 28 itens desenvolvida por Breugelmans e van de Vijver (2004), foram efetuadas a análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória e consistência interna. A validade cruzada foi igualmente utilizada para observar se a estrutura identificada é repetida quando investigada numa segunda amostra (Floyd & Widaman, 1995). Para o efeito, a amostra foi aleatoriamente dividida em duas partes: 202 participantes para a análise fatorial exploratória e 202 participantes para a análise fatorial confirmatória.

A escala de atitude multicultural tem sido apontada como uma escala unidimensional, embora contemple, de acordo com os autores, quatro domínios (Breugelmans & van de Vijver, 2004). Contudo os resultados da análise fatorial exploratória mostraram uma estrutura de quatro fatores, sendo que estes fatores não são coincidentes com os domínios originais. A análise fatorial confirmatória, realizada de acordo com a estrutura obtida na análise fatorial exploratória, revelou índices de ajustamento aceitáveis. Uma vez que os itens obtidos nos quatro fatores não correspondem aos domínios originalmente propostos, foram testados mais dois modelos: o modelo unidimensional, que apresentou índices de ajustamento mais fracos e um valor de RMSEA elevado, e uma estrutura com os 4 domínios propostos, que revelou índices de ajustamento ligeiramente melhores que os índices obtidos no modelo unidimensional. Contudo, dos três modelos testados, foi o modelo obtido na análise fatorial exploratória que apresentou melhores índices de ajustamento comparativamente aos outros.

Face aos resultados controversos, analisaram-se os valores de consistência interna. A escala unidimensional apresentou um bom valor de alfa. Contudo, quer nos 4 domínios originais, quer

nos 4 fatores obtidos, os valores de consistência não foram considerados, na sua maioria, aceitáveis ($\alpha < 0.70$) (Nunnally, 1978). Em relação aos quatro domínios, apenas o primeiro ((des)aprovação da diversidade cultural), e o quarto (igualdade de direitos e participação social para todos os grupos da sociedade) apresentaram um valor de alfa superior a 0.70. Já nos quatro fatores obtidos na análise exploratória, apenas o primeiro, constituído por 8 itens, é que revelou um alfa aceitável. De notar ainda, que este fator é constituído por todos os itens que são revertidos. Assim, considera-se que, embora a estrutura unidimensional apresente um valor de consistência interna adequado, há necessidade de reforçar o estudo desta escala, nomeadamente no que toca aos itens e à sua dupla negativa, bem como à desejabilidade social. Neste sentido, sugere-se uma reformulação dos itens com vista à melhoria da sua consistência interna. Os resultados, claramente não satisfatórios em nenhum dos modelos, condiciona a proposta clara de um modelo, o que reflete as dificuldades de estudos de validação realizados em outras populações (e.g., Arends-Tóth & van de Vijver, 2003, 2006; Stogianni, 2021). Mais, considera-se que o facto dos itens correspondentes aos domínios originais e os itens obtidos na análise exploratória não serem coincidentes, justifica que esta escala seja validada e testada noutras culturas, devendo igualmente ser submetida a uma validade facial.

Conclusão

O contexto português encontra-se tradicionalmente marcado por movimentos migratórios, que evidenciam e acentuam a diversidade cultural. Embora Portugal seja considerado como um país hospitaleiro e favorável à multiculturalidade, tem-se observado um aumento de grupos nacionalistas, fatores que causam tensões sociais, e que diminuem o apoio a políticas de integração. Sendo a multiculturalidade uma realidade inevitável, considera-se que a versão portuguesa da EAM, é instrumento adequado para avaliar as atitudes multiculturais dos portugueses. Contudo, devem ser realizados estudos adicionais para fortalecer a validade da escala, nomeadamente no que respeita à sua estrutura.

Referências

- Arends-Tóth, J., & Van de Vijver, F. (2003). Multiculturalism and acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology*, 33, 249-266. <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.143>
- Arends-Tóth, J., & Vijver, F. J. R. v. d. (2006). Issues in the Conceptualization and Assessment of Acculturation. In M. H. Bornstein & L. R. Cote (Eds.), *Acculturation and parent-child relationships: Measurement and development* (p. 33-62). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bentler, P. (1990). Comparative Fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107 (2), 238-246. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Bentler, P., & Bonett, D. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bentler, P., & Wu, E. (2002). *EQS for windows user's guide*. Encino: Multivariate Software, Inc..
- Berry, J. (2011). Integration and Multiculturalism: Ways towards Social Solidarity. *Papers on Social Representations*, 20, 2.1-2.21. http://www.psych.lse.ac.uk/psr/PSR2011/20_02.pdf

- Berry, J. W. (2001). A psychology of immigration. *Journal of Social Issues*, 57, 615–631. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00231>
- Berry, J., & Kalin, R. (1995). Multicultural and ethnic attitudes in Canada: An overview of the 1991 national survey. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27, 301–320. <http://dx.doi.org/10.1037/0008-400X.27.3.301>
- Berry, J., Kalin, R., & Taylor, D. (1977). *Multiculturalism and ethnic attitudes in Canada*. Ottawa: Ministry of Supply and services.
- Bourhis, R., Moïse, L., Perreault, S., & Senécal, S. (1997). Towards an interactive acculturation model: A social psychological approach. *International Journal of Psychology*, 32, 369–386. <https://doi.org/10.1080/002075997400629>
- Bourhis, R., Montaruli, E., El-Geledi, S., Harvey, S., & Barrette, G. (2010). Acculturation in Multiple Host Community Settings. *Journal of Social Issues*, 66(4), 780–802. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2010.01675.x>
- Bourhis, R., Montreuil, A., Barrette, G., & Montaruli, E. (2009). Acculturation and immigrant-host community relations in multicultural settings. In S. Demoulin, J. Leyens, & J. Dovidio (Eds.), *Intergroup Misunderstandings: Impact of Divergent Social Realities* (pp. 39–61). Psychology Press.
- Breugelmans, S. M., Van de Vijver, F., & Schalk-Soekar, S. (2009). Stability of majority attitudes toward multiculturalism in the Netherlands between 1999 and 2007. *Applied Psychology*, 58(4), 653–671. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00368.x>
- Breugelmans, S., & van de Vijver, F. (2004). Antecedents and Components of Majority Attitudes toward Multiculturalism in the Netherlands. *Applied Psychology*, 53(3), 400–422. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00177.x>
- Byrne, B. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Cho, J., Morris, M., Slepian, M., & Tadmor, C. (2017). Choosing fusion: The effects of diversity ideologies on preference for culturally mixed experiences. *Journal of Experimental Social Psychology*, 69, 163–171. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jesp.2016.06.013>
- Curran, P., West, S., & Finch, J. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, 1, 16–29. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
- Esses, V. M., Brochu, P. M., & Dickson, K. R. (2012). Economic costs, economic benefits, and attitudes toward immigrants and immigration. *Analyses of Social Issues & Public Policy*, 12(1), 133–137. <https://doi.org/10.1111/j.1530-2415.2011.01269.x>
- Finney, S., & DiStefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. Hancock & R. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (pp. 269–314). Information Age Publishing.
- Floyd, F., & Widaman, K. (1995). Factor analysis in the development and refinement of clinical assessment instruments. *Psychological Assessment*, 7(3), 286–299. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.7.3.286>
- Gonçalves, G., Sousa, C., & Arasaratnam-Smith, L. (2023). The effect of multicultural attitudes and perceived intergroup threat affect attitudes towards immigrants in Portugal: A polynomial regression with response surface analysis.
- Hall, S. (2000). Conclusion: The multicultural question. In B. Hesse (Ed.), *Unsettled Multiculturalisms: Diasporas, Entanglements, Transruptions*. Zed Books.

- Hambleton, R. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. Hambleton, P. Merenda, & C. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 3–38). Lawrence Erlbaum.
- Ho, R. (1990). Multiculturalism in Australia: A survey of attitudes. *Human Relations*, 43, 259–272. <https://doi.org/10.1177/001872679004300304>
- Horenczyk, G. (1997). Immigrants' perceptions of host attitudes and their reconstruction of cultural groups. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 34–8. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01088.x>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Kymlicka, W. (1995). *Multicultural Citizenship*. New York, NY: Oxford University Press.
- Leong, C., & Liu, J. (2013). Multiculturalism, beyond ethnocultural diversity and contestations. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(6), 657-750. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.09.004>
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5 ed.). ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais. Fundamentos teóricos, software e aplicações*. ReportNumber, Lda.
- Matera, C., Stefanile, C., & Brown, R. (2012). Host culture adoption or intercultural contact? Comparing different acculturation conceptualizations and their effects on host members' attitudes towards immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(4), 459– 471. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2007.11.001>
- Modood, T. (2005). A defence of multiculturalism. *Soundings: A Journal of Politics and Culture*, 29, 62-71. <https://doi.org/10.3898/136266205820466869>
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: Segunda edición [International Test Commission Guidelines for test translation and adaptation: Second edition]. *Psicothema*, 25(2), 151–157. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill Inc
- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill, Inc..
- Piontkowski, U., Rohmann, A., & Florack, A. (2002). Concordance of acculturation attitudes and perceived threat. *Group Processes and Intergroup Relations*, 5, 221–232. <https://doi.org/10.1177/1368430202005003003>
- Ponterotto, J. G., Burkard, A., Rieger, B. P., D'Onofrio, A., Dubuisson, A., Heenehan, M., et al. (1995). Development and initial validation of the Quick Discrimination Index (QDI). *Educational and Psychological Measurement*, 55(6), 1016–1031. <https://doi.org/10.1177/0013164495055006011>
- Rex, J. (1998). Le multiculturalisme et l'intégration politique dans les villes Europe ennes [Multiculturalism and political integration in the European cities]. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 105, 261–280. <https://www.jstor.org/stable/40690786>
- Roccas, S., Horenczyk, G., & Schwartz, S. (2000). Acculturation discrepancies and well-being: The moderating role of conformity. *European Journal of Social Psychology*, 30, 323–334. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(200005/06\)30:3<323::AID-EJSP992>3.0.CO;2-5](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(200005/06)30:3<323::AID-EJSP992>3.0.CO;2-5)
- Schalk-Soekar, S., & Van de Vijver, F. (2008). The Concept of Multiculturalism: A Study Among Dutch Majority Members. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 2152–2178. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00385.x>

- Schalk-Soekar, S., van de Vijver, F. J.R., & Hoogsteder, M. (2004). Migrants' and majority members' orientations toward multiculturalism in the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations*, 28, 533–550. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.01.009>
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (2020). *Evolução Global da População Estrangeira*. <https://sefstat.sef.pt/forms/home.aspx>
- Sireci, S. & Faulkner-Bond, M. (2014). Validity evidence based on test content. *Psicothema*, 26(1), 100-107. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.256>
- Sousa, C. (2015). *Competências multiculturais: inteligência cultural e personalidade multicultural em contexto organizacional e social* [Tese de Doutoramento]. Universidade do Algarve.
- Sousa, C., & Gonçalves, G. (2015). Imigrantes e sociedade de acolhimento – Percepções e realidades: O caso de Portugal. *Psicologia e Sociedade*, 27(3), 548-557. <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102015v27n3p548>
- Spaan, M. (2006). Test and item specifications development. *Language Assessment Quarterly*, 3(1), 71-79. https://doi.org/10.1207/s15434311laq0301_5
- Stanley, L. S. (1996). The development and validation of an instrument to assess attitudes toward cultural diversity and pluralism among preservice physical educators. *Educational and Psychological Measurement*, 56(5), 891–897. <https://doi.org/10.1177/0013164496056005017>
- Stogianni, M., Murdock, E., He, J., & van de Vijver, F. (2021). Attitudes towards multiculturalism in Luxembourg: Measurement invariance and factor structure of the Multicultural Ideology Scale. *International Journal of Intercultural Relations*, 82, 207-219. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.03.011>
- Taylor, C. (1992). *Multiculturalism and the Politics of Recognition*. Princeton University Press.
- Tip, L., Zagefka, H., González, R., Brown, R., Cinnirella, M., & Na, X. (2012). Is support for multiculturalism threatened by ... threat itself? *International Journal of Intercultural Relations*, 36, 22-30. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.09.011>
- Tiryakian, E. A. (2003). Assessing multiculturalism theoretically: E pluribus unum, sic et non. *International Journal on Multicultural Societies*, 5(1), 20–39. www.unesco.org/shs/ijms/vol5/issue1/art2
- Ullman, J. B. (2006). Structural equation modeling: Reviewing the basics and moving forward. *Journal of Personality Assessment*, 87(1), 35-50. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8701_03
- Urbiola, A., Willis, G., Ruiz-Romero, J., Moya, M., & Esses, V. (2017). Valuing diversity in Spain and Canada: The role of multicultural ideology in intergroup attitudes and intentions to reduce inequalities. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 25-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.10.006>
- Van de Vijver, F., Breugelmans, S., & Schalk-Soekar, S. (2008). Multiculturalism: Construct validity and stability. *International Journal of Intercultural Relations*, 32(2), 93–104. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2007.11.001>
- Van Oudenhoven, J., Prins, K., & Buunk, B. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 28, 995-1013. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(1998110\)28:6<995::AID-EJSP908>3.0.CO;2-8](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(1998110)28:6<995::AID-EJSP908>3.0.CO;2-8)
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054. <http://dx.doi.org/10.1080/01419870701599465>
- Virgona, A., & Kashima, E. (2021). Diversity ideologies and flourishing: An Australian study comparing polyculturalism, multiculturalism, and colorblindness. *International Journal of Intercultural Relations*, 81, 236-251. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2021.02.002>

- West, S., Finch, J., & Curran, P. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56–75). Sage Publications.
- Zagefka, H., & Brown, R. (2002). The relationship between acculturation strategies, relative fit and intergroup relations: immigrant-majority relations in Germany. *European Journal of Social Psychology*, 32, 171–188. <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.73>
- Zick, A., Wagner, U., Van Dick, R., & Petzel, T. (2001). Acculturation and prejudice in Germany: Majority and minority perspectives. *Journal of Social Issues*, 57, 541–557. <http://dx.doi.org/10.1111/0022-4537.00228>

Apêndice 1

Versão Portuguesa da Escala de Atitude Multicultural (EAM)

-
- 1 É bom para Portugal ter grupos de diferentes contextos culturais a viver no país.
 - 2 Não gosto de andar em autocarros ou comboios onde há muitos estrangeiros. *
 - 3 Acho que a unidade de Portugal é enfraquecida pela presença de estrangeiros. *
 - 4 Acho que as cidades com muitos estrangeiros são mais inseguras. *
 - 5 Penso que há muitos estrangeiros a viver em Portugal. *
 - 6 Acho que é melhor para Portugal que os estrangeiros mantenham as sua própria cultura e costumes.
 - 7 Sinto-me à vontade quando estou numa cidade com muitos estrangeiros.
 - 8 Considero que os estrangeiros estão suficientemente familiarizados com a cultura e costumes portugueses.
 - 9 Sinto-me desconfortável quando os estrangeiros falam numa língua que eu não compreendo. *
 - 10 Acho que os estrangeiros que estão em Portugal fizeram um esforço suficiente para arranjar trabalho.
 - 11 Acho que os estrangeiros que estão em Portugal estão a concentrar-se demasiado em certas cidades. *
 - 12 Acho que os estrangeiros residentes devem aprender a falar português corretamente.
 - 13 Aprovo que as mulheres estrangeiras residentes usem lenços na cabeça. *
 - 14 Aborrece-me quando um estrangeiro não me entende.
 - 15 Acho que a maioria dos Portugueses não está suficientemente familiarizada com a cultura e costumes dos estrangeiros.
 - 16 Prefiro viver ao lado de uma família portuguesa do que ao lado de uma família de estrangeiros.
 - 17 Acho que as empresas portuguesas se deveriam esforçar para contratar mais estrangeiros.
 - 18 Penso que as escolas portuguesas devem pensar mais sobre os antecedentes culturais dos seus alunos. *
 - 19 Acho que a polícia Portuguesa deveria aumentar a patrulha nas cidades onde há muitos estrangeiros.
-

Nota: * Itens revertidos

A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NUMA AMOSTRA PORTUGUESA

WORK SOCIAL REPRESENTATION IN A PORTUGUESE SAMPLE

Alexandra Gomes¹, Diana Machado²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 49-70

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.3>

Submitted on 16.09.21 Submetido a 16.09.21

Accepted on 29.12.22 Aceite a 29.12.22

Resumo

Parece existir um conjunto de ideias geradas e partilhadas socialmente sobre o trabalho que afetam o significado do trabalho para o grupo, bem como para o indivíduo. Nesta premissa, considerámos pertinente conhecer a representação social do trabalho. Esta análise foi realizada através de uma metodologia de evocações livres, que permitiu definir a estrutura organizada dos conceitos associados ao trabalho, determinando o núcleo central e o sistema periférico desta representação. A representação foi avaliada nestas dimensões, através da comparação de índices de diversidade e raridade, observando-se uma construção similar a estudo prévio sobre a representação social do trabalho. A representação obtida mostra um núcleo central que enfoca questões relacionadas com o dinheiro (produto do trabalho) bem como características pessoais associadas ao desempenho: responsabilidade, esforço e empenho. O gráfico de coocorrências mostra uma organização em dois ramos, um organizado pela dimensão dinheiro, e outro organizado pela dimensão responsabilidade. Enquanto a dimensão da alegria está relacionada com o dinheiro, observamos que esta ramo está também associado a noção de salário, obrigação, sustento e ocupação, mostrando uma instrumentalização do trabalho através do dinheiro. Um segundo estudo avaliou o impacto da valorização das dimensões da representação social do trabalho no *commitment* afetivo, normativo e de continuidade, e no *burnout*. Ainda que as dimensões da RS do Trabalho mostrem maior capacidade de explicação do *burnout* do que com o *commitment*, é de salientar a noção de responsabilidade tanto na explicação do *commitment* como na explicação do *burnout*. São os indivíduos que valorizam mais a dimensão de responsabilidade que parecem ter

1 Doutorada em Psicologia. Professora Auxiliar do Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, da Universidade do Algarve. Universidade do Algarve, Faro Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. Membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve.

<https://orcid.org/0000-0003-1277-6730>

2 Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Psicóloga Social e das Organizações na Associação do Planeamento da Família. Universidade do Algarve, Faro Portugal.

Financiamento: Este trabalho foi financiado com fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia - no âmbito do projeto CIP / UAL – Ref.^a UID / PSI / 04345/2020

Autor para correspondência: Alexandra Gomes, asgomes@ualg.pt

maior ligação ao trabalho normativo, mas também aparentam maior risco de exaustão. Os resultados sugerem que ainda que seja difícil estabelecer um modelo explicativo do comportamento a partir da representação social, conhecê-la pode oferecer contexto ao comportamento de grupo e fornecer uma base interpretativa para o comportamento individual, também.

Palavras-chave: Representação social do trabalho; evocações livres; análise prototípica; commitment; burnout.

Abstract

There seems to be a set of socially generated and shared ideas about work that affect the meaning of work for the group and to the individual. In this premise, we considered it pertinent to know work's social representation. We used a methodology of free evocations, which allowed defining the organized structure of the concepts associated with the work, determining the central core and the peripheral system of this representation. The representation was evaluated in these dimensions, through the comparison of diversity and rarity indices. It was observed a similar construction to a previous study on the social representation of work. The representation obtained shows a core related to money (as labor product) as well as personal characteristics associated with performance: responsibility, effort and commitment. The co-occurrence chart shows an organization into two branches; one organized by the money dimension, and the other organized by the responsibility dimension. While the dimension of joy is related to money, we observe that this branch is also associated with the notion of salary, obligation, support and occupation, showing an instrumentalization of work through money. A second study assessed the impact of valuing the dimensions of the social representation of work on affective, normative and continuity commitment, and on burnout. The dimensions of the Work SR show a greater capacity to explain burnout rather than commitment. The notion of responsibility should be highlighted, both in the explanation of commitment and in the explanation of burnout. It is the individuals who most value the dimension of responsibility who seem feel obliged to continue on their work. They also appear to be at greater risk of exhaustion. Although it is difficult to establish an explanatory model of behavior based on social representation, it seems to provide context for group behavior and provide an interpretive basis for individual behavior as well.

Keywords: Work social representation; free evocations; prototypical analysis; commitment; burnout.

Introdução

A Psicologia apresenta, pelo menos duas dimensões estruturantes na forma como percebe o homem em relação ao trabalho. Uma deriva da tradição de ajustar o homem ao trabalho, ou o trabalho ao homem; a outra deriva das denominadas relações humanas que se referem à complexa interligação entre indivíduos, grupos, organizações e o trabalho (Arnold et al., 2012). Os estudos de *Hawthorne*, e subsequentes investigações, mostraram que o comportamento do indivíduo é profundamente afetado pela sua interpretação do que ocorre à sua volta; mais, mostraram

também que há uma metacognição sobre o mesmo, isto é, que há um conjunto de ideias partilhadas sobre como as coisas devem (ou não) ser feitas, sobre os papéis que se desenham e que concorrem entre si, e, ulteriormente sobre o que o trabalho significa individual e socialmente – a representação do social trabalho.

Moscovici (1976) define a representação social como um reflexo interno de uma realidade externa. Afastando-se da noção de representação coletiva de Durkheim, Moscovici (2001) afirma que ao representarmos uma coisa ou uma noção, não produzimos unicamente as nossas próprias ideias e imagens, mas criamos e transmitimos um produto progressivamente elaborado em inúmeros lugares, de acordo com variadas regras. O autor defende assim a existência de representações sociais, componentes da cognição aprendidas entre a sociedade e que vão sendo transmitidas de pessoa para pessoa de forma a facilitar a comunicação entre os mesmos. Jodelet (1989) estende a proposta de Moscovici ao compreender a representação social como uma modalidade de conhecimento prático orientado não só para a comunicação, mas também para a ação.

Uma visão mais sociocognitiva das representações sociais pressupõe que estas se apresentam como conjuntos organizados de cognições sobre um dado objeto (Flament, 1994 citado em Wagner, 1996). Essas cognições parecem organizar-se em sistemas distintos (Abric, 1993): o núcleo central e o sistema periférico. Estas dimensões, complementares, apresentam características funcionais diferenciadas. O núcleo central é cunhado pela memória coletiva, onde é possível verificar os valores do grupo; constitui a base comum, consensual e coletivamente partilhada acerca das representações; é estável, coerente, resistente à mudança, assegurando assim a continuidade e permanência da representação; e é relativamente pouco sensível ao contexto social e material. Podemos então concluir que o sistema central tem como função gerar o significado básico da representação e determinar a organização global de todos os elementos. O sistema periférico seria constituído pelos demais elementos da representação, permitindo a interface entre a realidade concreta e o núcleo central (Abric, 2001).

A representação social permitirá não apenas estabelecer estruturas de cognições, como também interpretar e conceber aspetos da realidade, bem como agir em relação à mesma (Wachelke & Camargo, 2007). Os critérios definidos por Wagner (1998) refletem a necessidade de entender a representação, tanto processo como produto, na sua ótica socio-genética. Nesse âmbito, uma representação deve apresentar consenso funcional, relevância, prática, holomorfose e afiliação. Todos estes critérios remetem para a necessidade de as representações serem produzidas e compartilhadas num grupo social, permitindo manter a identidade grupal, correspondência de práticas, delinear um continuum entre o pensamento individual e social e informar os indivíduos como elementos do *ingroup* se comportariam ou pensariam sobre uma dada situação social (Wachelke & Camargo, 2007).

Conhecer a representação social do trabalho é, por isso, conhecer a forma como o grupo organiza e estrutura as cognições referentes ao trabalho. Estas cognições poderão acarretar não apenas uma visão normativa em relação ao trabalho, mas também uma visão prescritiva determinando atitudes, comportamentos e afetos em relação ao objeto. Para Abric (1993) estas são tanto estáveis como flexíveis, consensuais, mas com marcadas diferenças inter-individuais, isto é, os elementos de um dado grupo partilham o mesmo sistema de cognições, mas tanto integram dimensões da sua experiência individual nessa estrutura, como a própria apropriação da estrutura implica uma experiência subjetiva.

Assim, a representação social do trabalho poderá implicar em respostas subjetivas ao objeto, determinando padrões de ação ou resposta individual diferenciadas em relação ao trabalho. Contudo, poucos trabalhos empíricos abordam a representação social do trabalho e conhecê-la poderá constituir um aspeto relevante para entender a relação que se estabelece entre o indivíduo e o seu trabalho.

Neste âmbito, parece pertinente explorar se a Teoria da Representação Social será um instrumento válido para estudar a relação entre o indivíduo e o trabalho. Foi nosso objetivo geral observar como se estruturam as cognições relativas ao conceito de trabalho, tendo como referência a teoria do núcleo central de Abric (1993) e avaliar a validade da representação social do trabalho, com perspetiva a estudos futuros nesta área.

Metodologia

Estudo 1

Este estudo de carácter exploratório, transversal, pretende medir a representação social do trabalho através da definição dos elementos constituintes do núcleo central e do sistema periférico.

População e amostra

Este estudo incide sobre a população portuguesa ativa, entre os 18 e os 67 anos, com integração atual ou passada no mercado de trabalho. A técnica de amostragem foi não probabilística, por conveniência. Foram fatores de exclusão da amostra nunca ter trabalhado (contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo menos), idade inferior a 18 anos, e não ter nacionalidade portuguesa.

A amostra final é constituída por 129 participantes, dos quais 72.1% são mulheres, oriundas do Algarve (40.3%), com o Ensino Secundário (34.9%), seguido da licenciatura (26.4%) ou estudos pós-graduados (12.4%). Cerca de 71% são trabalhadores por conta de outrem. Metade da amostra (50.9%) auferem entre 576€ e 1150€. 86.1% corresponde a um trabalho em full-time, distribuindo-se por termo certo (33.6%) e sem termo (35.3%). Relativamente à classificação profissional, as categorias de maior expressão são os profissionais de nível intermédio (22.4%), seguido de 16.4% de trabalhadores qualificados de indústria e 15.5% de trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores.

Instrumento

Foi utilizado uma tarefa de evocações livres. A tarefa requeria a enumeração de até cinco palavras ou expressões, que a palavra *Trabalho* sugeria. Era pedido expressamente para que registassem as palavras pela ordem com que se recordavam das mesmas.

Para os dados sociodemográficos utilizou-se um questionário fechado que procurava recolher informações referentes à idade, sexo, região de residência, atividade profissional, tipo de vínculo laboral, rendimentos, entre outras questões consideradas pertinentes para o estudo.

Procedimentos

Foi construído um questionário online, com as questões sociodemográficas e a tarefa de evocação livre. Utilizámos os formulários do google para o efeito. A primeira questão apresentava-se como um consentimento informado, que permitia ao participante conhecer o objetivo do estudo e decidir participar voluntariamente. Das cerca de 133 pessoas que acederam ao questionário disponibilizado através dos emails institucionais das suas organizações, 129 aceitaram participar e completaram a tarefa de evocação livre requerida.

Os dados foram depois processados em *Excel* e através do *software IRaMuTeQ*. Utilizou-se o método da análise prototípica desenvolvido por Vèrges (1992). A técnica implica a utilização de palavras brutas ou categorizadas. Optámos por realizar apenas uma lematização às palavras, para uniformidade de género e número, bem como a hifenização de expressões compostas (ex. horário de trabalho) para serem processadas como um vocábulo único.

O critério mínimo para a classificação das evocações foi de palavras evocadas por pelo menos 5% da amostra ($f \geq 7$). Para determinar a ordem de evocação, foi realizada a média das ordens de evocação de cada palavra. A média de todas as médias das evocações foi considerado como critério para determinar quais as palavras evocadas em posições iniciais, das evocadas mais tardiamente. O critério para determinar a diferenciação de frequência entre o núcleo central e o sistema periférico foi a média das frequências das palavras consideradas na análise ($f \geq 14.10$)

Resultados

A análise prototípica define que as palavras evocadas mais vezes e referidas em primeiro lugar (média de ordem evocação elevada) poderão constituir o núcleo central da representação. Por outro lado, as palavras menos evocadas e referidas em último lugar são as que constituem o sistema periférico.

Foi considerada uma frequência mínima de 7 evocações por palavra (5% da amostra), para integrar a análise. A aplicação da frequência mínima reduziu o número de palavras a 15. A ordem média de evocação foi de 2.51, o que permite apurar que os 131 participantes na tarefa realizaram em média entre duas e três evocações na tarefa de associação livre.

A frequência intermédia apurada de 14 (médias das frequências das palavras retidas) permitiu dividir as palavras evocadas por quatro quadrantes (tabela 1).

TABELA 1
Análise prototípica referente a Trabalho.

Média das OME \leq 2.51			Média das OME $>$ 2.51			
	Elemento	F	OME	Elemento	f	OME
f \geq 14	Dinheiro	37	2.4	Cansaço	14	3.6
	Responsabilidade	31	2.2			
	Esforço	20	1.8			
	Empenho	18	2.0			
f \leq 14	Compromisso	10	2.3	Obrigação	13	2.6
	Dedicação	10	2.4	Equipa	10	3.2
	Sustento	9	2.3	Remuneração	9	3.1
				Ocupação	8	2.9
				Pontualidade	7	3.7
				Alegria	7	3.3
				Salário	7	2.7

No primeiro quadrante, que de acordo com a análise prototípica se refere ao núcleo central, encontramos os vocábulos mais evocados nas posições iniciais. Integram esse quadrante as palavras Dinheiro, Responsabilidade, Esforço e Empenho. Se as palavras tivessem sido agrupadas com base na proximidade lexical, Remuneração e Salário teriam integrado o conceito de Dinheiro, aumentando o peso da questão financeira na definição do trabalho. Os restantes vocábulos referem-se a aspetos mais abstratos do trabalho, tal como a Responsabilidade, o Esforço e o Empenho. O Cansaço integra a primeira periferia, podendo considerar-se também umas das consequências do trabalho.

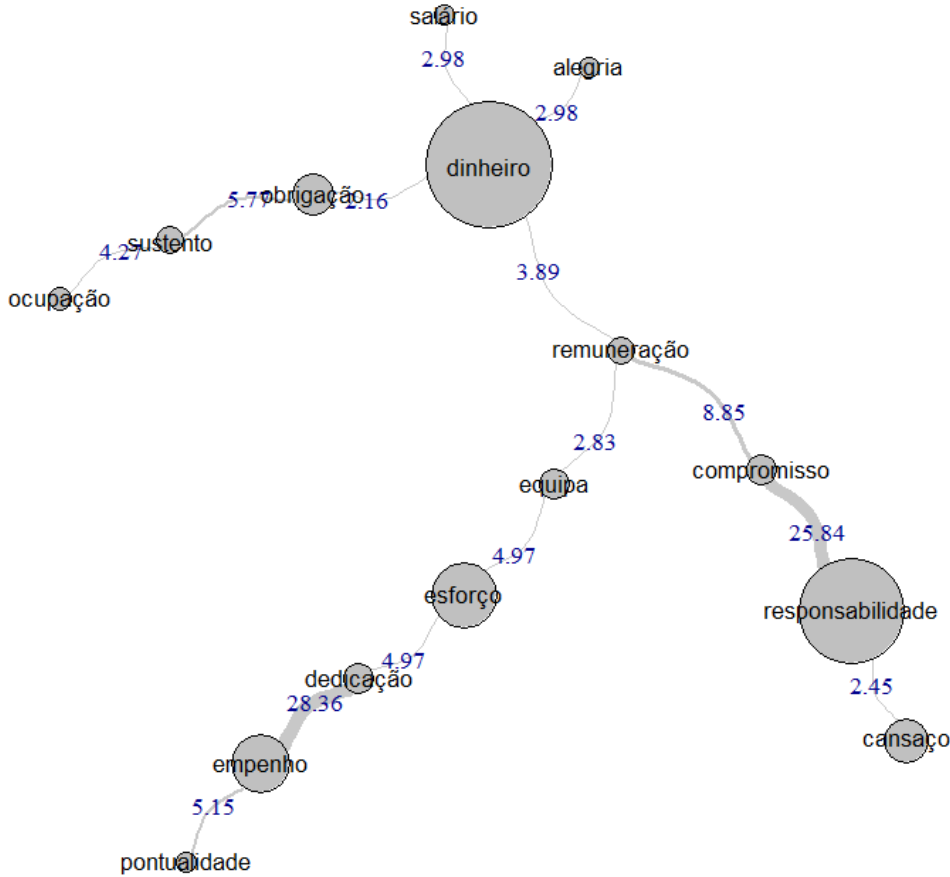
Nos elementos contrastantes (evocados primeiro, mas com menor frequência) observamos a existência de vocábulos similares ao núcleo central. Inclui a noção de Sustento, intimamente relacionado com o dinheiro, Dedicação e Compromisso, similares aos conceitos de Esforço e Empenho.

Finalmente, os elementos periféricos implicam conteúdos específicos com a definição de trabalho, como a perspetiva de Ocupação, da Obrigação, da Pontualidade, da Equipa; aspetos novamente relacionados com o dinheiro, tais como a Remuneração e o Salário; mas também uma das consequências do trabalho, a Alegria.

De forma a complementar a análise, procurou-se estabelecer o  ndice de associação entre vocábulos, através de uma análise de similitude, tendo como referência o teste de associação do Qui-Quadrado. Tendo como referência um grau de liberdade, são consideradas associações significativas entre vocábulos $\chi^2 \geq 3.84$ para um grau de confiança de 95%.

FIGURA 1

Análise de similitude por Chi-quadrado



A figura de representação da associação das evocações mostra o conceito de Dinheiro como sendo central e organizador em relação aos restantes conceitos evocados. Não obstante, o dinheiro não estabelece associações significativas com os restantes conceitos, exceção feita à Remuneração. A Remuneração encontra-se associada ao Compromisso, que por sua vez estabelece uma forte associação com Responsabilidade. Esta parece associada a Cansaço, porém de forma não significativa.

Num outro ramo, Equipa está associada a Esforço, que por sua vez se associa a Dedicção, que apresenta uma forte associação com Empenho. Este último está associado a Pontualidade.

Além da análise prototípica, uma tarefa de evocação de palavras devolve ao pesquisador um conjunto de indicadores como o número total de evocações (N), o número total de evocações diferentes (T), a quantidade de elementos evocados uma única vez – Hapax (H), e ainda a frequência dos elementos. De acordo com Wolter e Wachelke (2013) e Flament e Rouquette (2003) podem ser calculados dois índices complementares: índice de diversidade e o índice de raridade.

TABELA 2
Características do corpus de evocação

	Trabalho
Quantidade de evocações (N)	589
Quantidade de tipos (T)	271
Quantidade de hápax (H)	199
Frequência média de evocação dos Tipos (N/T)	2.17
Índice de diversidade (T/N)	0.46
Índice de raridade (H/T)	0.73

O índice de diversidade é um rácio que permite estabelecer o grau de compartilhamento dos objetos representacionais. Quanto mais próximo de 0, maior o grau de compartilhamento. Neste caso, o valor é de 0.46 o que representa um nível moderado de compartilhamento. Ainda que o ideal seja a aproximação ao 0, os objetos de representação social são extremos e tendem a ter índices mais moderados (Wolter & Wachelke, 2013), pelo que se considera um índice aceitável.

Relativamente ao índice de raridade este representa o grau de idiosincrasia das respostas fornecidas. De acordo com Flament e Rouquette (2003) deve existir uma relação entre ambos os índices, já que se espera que uma representação seja partilhada pelos elementos do mesmo grupo, porém que apresente também alguma apropriação individual. O desejável num estudo de representações sociais é que existam Hapax, mas que o nível de raridade não seja elevado. Neste caso em particular, apesar de existirem Hapax que mostram apropriações individuais da RS, o índice de raridade mostra uma elevada proporção de Hapax em relação às formas comumente evocadas.

Wolter e Wachelke (2013) mediram também a representação social do trabalho, na população italiana. Iremos comparar os valores obtidos no estudo dos autores com os valores obtidos neste estudo, numa análise meramente estatística de indicadores. Ainda assim, deveremos considerar que Portugal e Itália apresentam fortes similaridades culturais nomeadamente ao nível da distância ao poder, evitação da incerteza e da indulgência (ver valores de Hofstede, em <https://www.hofstede-insights.com/>).

TABELA 3.
Características do corpora de evocação por país

	Trabalho Portugal	Trabalho Itália
N	131	151
Quantidade de Evocações (N)	589	453
Quantidade de Tipos (T)	271	185
Quantidade de Hapax (H)	199	129
Frequência média de evocação dos Tipos (N/T)	2.17	2.45
Índice de Diversidade (T/N)	0.46	0.41
Índice de Raridade (H/T)	0.73	0.70

Observa-se que apesar de existir um maior número de evocações para a amostra portuguesa, a proporção entre Tipos e Hapax é independente do país de origem. Não existem diferenças estatisticamente significativas entre Portugal e Itália ($\chi^2=0.122$, $p=0.726$), pelo que se poderá assumir que os índices moderados de diversidade e raridade possam ser característicos da RS do Trabalho.

Estudo 2

Para observar a capacidade prescritiva da Representação Social do Trabalho, foi realizada uma nova recolha de dados com dois conceitos comumente estudados a nível organizacional. O primeiro conceito escolhido foi o *commitment*, definido de acordo com a perspetiva de Allen e Meyer (2000) que entendem este conceito como um laço psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização.

A dimensão de *commitment* afetivo diz respeito à identificação, envolvimento e ligação emocional ao trabalho. Continuidade refere-se ao *commitment* baseado no reconhecimento dos custos associados com o abandono da instituição. Neste caso, os colaboradores permanecem na instituição porque não a podem abandonar. Por fim, o normativo concerne ao *commitment* baseado num sentido de obrigação com a organização. Neste caso, permanecem porque “tem de ser” (Allen & Meyer, 1996).

Este conceito tem sido amplamente estudado e ligado, quer teoricamente quer empiricamente, à intenção de saída das organizações (Hochwarter et al., 1999; Marri et al., 2013; Stallworth, 2004), competência e performance nas organizações (Dey et al., 2014; Sheikh, 2017), avaliação da liderança (Karrasch, 2003) e à satisfação com o trabalho (Tarigan & Ariani, 2015).

Luthans et al. (1987) definiu um modelo de antecedentes relativos ao *commitment* que envolviam dimensões pessoais-demográficas (como a idade, educação, posição e tempo na organização), relações organizações (como a satisfação com a supervisão e a iniciação de comportamentos estruturais por parte do líder) e ajustamento pessoa-organização (como o *locus* de controlo e iniciação de interações estruturais, tendo encontrado suporte empírico para este modelo. Modelos similares, com variações nas dimensões selecionadas, têm mostrado que características pessoais, características do trabalho e características de envolvimento ao trabalho impactam o *commitment* organizacional (Joiner & Bakalis, 2006, Tagaki et al., 1998).

Ao observar o corpo da literatura, observa-se que o *commitment* é percebido como um processo de estabelecimento do vínculo entre a pessoa e a organização onde trabalha. Ainda que este conceito esteja definido de forma idiocêntrica, apresentando extrema variabilidade dependente de características pessoais, Rahmani (2014) sugeriu e testou a hipótese do impacto cultural e societal na experiência da ligação à organização. As representações sociais, geradas e transmitidas através dos grupos, apresentam também uma apropriação individual que permitirá estabelecer comportamentos prescritivos e diferenciadores. Assim, considerou-se que a forma como representamos socialmente o trabalho poderá, então, ser determinante à forma como nos ligamos às organizações onde trabalhamos, e explicar os perfis individuais relativos ao *commitment* afetivo, de continuidade e normativo.

Foi também utilizada uma medida de *burnout*. O *burnout* é uma variável de resultado que se refere à resposta ao *stress* laboral crónico. É uma experiência subjetiva, caracterizada pela primeira vez por Freudenberg nos anos 70 como tendo três componentes: elevada exaustão emocional, elevada despersonalização (posteriormente renomeada cinismo) e baixa realização

profissional (renomeada posteriormente para avaliação de reduzida eficácia) (Maslach et al., 2001). Apesar dos múltiplos modelos, o *burnout* parece estar relacionado com o rácio entre exigências e recursos da organização, pelo que estudar variáveis de nível organizacional, em vez do tradicional enfoque nos sintomas e experiências individuais poderá ser relevante para compreender melhor esta síndrome (Shirom, 2003). O autor defende que há um fenómeno de concentração de colaboradores em *burnout* em determinados grupos ou contextos, o que poderá sugerir que este fenómeno é afetado por dimensões sociais e culturais.

Considerando este dado, consideramos relevante explorar o impacto que a representação social do trabalho poderá ter na explicação do *burnout*, tendo como base o modelo que suporta o Copenhagen Burnout Inventory. Este modelo considera que o *core* do *burnout* é fadiga e exaustão, suportado na definição de Shuafeli e Greenglass (2001) que este estado de exaustão física, emocional e mental resulta de um envolvimento a longo termo com situações laborais fortemente exigentes (Kristensen, et al., 2007).

População e amostra

Este estudo incide sobre a população portuguesa ativa, entre os 18 e os 65 anos, com integração atual ou passada no mercado de trabalho. A técnica de amostragem foi não probabilística, por conveniência. Foram fatores de exclusão da amostra nunca ter trabalhado (contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo menos), idade inferior a 18 anos, e não ter nacionalidade portuguesa.

A amostra final é constituída por 120 participantes, dos quais 72.9% são mulheres com uma média de idades de 38 anos. A maioria dos participantes é do Minho (57.6%), com o ensino secundário (33.9%), seguido da licenciatura (22.5%) ou estudos pós-graduados (9.4%). Cerca de 71% são trabalhadores por conta de outrem. Metade da amostra (54.2%) auferem entre 576€ e 1150€. 76.4% corresponde a um trabalho em full-time, distribuindo-se a maioria por termo certo (37.6%) e sem termo (34.8%).

Relativamente à classificação profissional, as categorias de maior expressão são 22.4% são profissionais não qualificado (29.2%), seguido de profissionais de nível intermédio (18.8%) e profissionais de serviços administrativos (13.2%).

Instrumento

Foi construído um questionário composto por questões sociodemográficas, uma escala referente à representação social do trabalho, um instrumento para medir o *commitment* e um instrumento para medir o *burnout*.

Representação social do trabalho

Foi pedido aos participantes que assinalassem o grau de importância de cada um dos vocábulos apurados no estudo anterior, através da tarefa de evocação livre. A escala utilizada foi de 7 pontos. A questão colocada foi “classifique para cada um dos seguintes elementos que caracterizam a noção de trabalho, quão importante cada um deles é para si quando pensa no trabalho em geral”. Pedia-se ainda que pensassem na noção de trabalho em geral, em vez das suas experiências subjetivas, ao fazer a classificação.

Foram consideradas as 15 palavras retidas pela análise prototípica.

Commitment

De forma a avaliar o *commitment* foi utilizada a adaptação portuguesa realizada do Modelo tridimensional de Allen e Meyer, intitulada de Escala de Empenhamento Organizacional de Rego, Cunha e Souto (2006).

Numa primeira versão do modelo proposto pelos autores as três escalas eram constituídas por 8 itens cada, num total de 24 itens, e apresentaram uma consistência interna, medida pelo coeficiente *Alpha* de Cronbach, de 0,87 para a afetiva, de 0,75 para o instrumental e de 0,79 para a normativa.

Na análise dos dados da adaptação realizada por Cunha, Rego e Souto (2006) os dados foram submetidos a uma análise fatorial confirmatória, tendo-se testado o modelo de três dimensões. Para melhorar os índices de ajustamento e, tendo em atenção os índices de modificação e os resíduos estandardizados, removeram-se três itens.

Os índices de ajustamento do modelo resultante são satisfatórios.

Os alfas ultrapassam o patamar de .70 referido por Nunnally (1976): EA = .85; EN = .76; EI = .86.

Para haver um termo de comparação, as médias registadas por Rego e Souto (2002) numa pesquisa com 236 membros organizacionais portugueses foram: 4,7 (afetivo); 3,1 (normativo); 2,8 (instrumental).

A escala de *commitment* é um questionário constituído por doze (12) questões que avaliam o *commitment*, segundo três escalas: o *commitment* afetivo, estando a si associados os itens 3, 5, 7; o *commitment* normativo com os itens 1, 4, 12 e por fim o *commitment* instrumental (itens 2, 8, 9, 11).

Este instrumento apresenta uma escala do tipo *likert*, que varia entre o valor (1) representa o não se aplica rigorosamente nada a mim e o (6) aplica-se completamente a mim.

Burnout

O questionário desenvolvido por Kristensen, Villadsen e Christensen (2005) teve por base um estudo prospetivo de *burnout* em trabalhadores no sector de serviços humanos no *Project on Burnout, Motivation, and Job Satisfaction* (PUMA). Utilizámos a adaptação para a população portuguesa realizada por Silveira da Fonte (2011).

O questionário é constituído por dezanove (19) questões que avaliam o *burnout*, segundo três escalas:

- O *burnout* pessoal: avalia o grau de exaustão física, psicológica e da exaustão experienciada pela pessoa. Esta dimensão é constituída por seis questões;
- O *burnout* relacionado com o trabalho: analisa o grau de fadiga física e psicológica e a exaustão que é percebida pela pessoa em relação ao seu trabalho. Esta dimensão é constituída por sete questões;
- O *burnout* relacionado com o cliente: avalia o grau de fadiga física e psicológica e de exaustão que é percebido pela pessoa como relacionado com o trabalho com os utentes. Esta dimensão é constituída por seis questões.

A frequência com que cada sentimento ocorre no *burnout* pessoal é avaliada numa escala com cinco (5) opções que varia entre zero (0) “nunca/quase nunca” e cem (100) “Sempre”.

Os valores da confiabilidade interna das três dimensões do CBI sugerem uma boa consistência interna: o *burnout* pessoal apresenta um coeficiente de confiabilidade interna de 0.845; o *burnout* relacionado com o trabalho apresenta um coeficiente de 0.866; e por último o *burnout* relacionado com o cliente, apresenta um coeficiente de 0.843.

Procedimentos

A recolha dos dados para a realização da análise foi solicitada ao próprio participante, onde o mesmo era informado sobre o estudo e o objetivo do mesmo.

Uma vez que o questionário era realizado online, a abordagem aos participantes foi efetuada através de um email onde a participação de todos era solicitada. No corpo do email era possível encontrar descrito o porquê do estudo, quem o realizava e o objetivo do mesmo.

Nesse sentido, o questionário era constituído por quatro momentos distintos: o primeiro momento era dado ao participante o consentimento informado que este teria de ler e consecutivamente concordar para poder transitar para a fase seguinte. No momento dois, o participante respondia aos questionários do estudo e no momento três, diferente do que se verificava no estudo 1, o participante tinha de responder a uma escala relativa às representações sociais do trabalho obtidas no primeiro estudo. Por fim, na etapa quatro o participante respondia às mesmas questões sociodemográficas que foram expostas no estudo 1.

O processamento dos dados foi realizado no programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science), versão 25.0 para Windows.

Para concretizar os objetivos de estudo, foram conduzidas análise de regressão linear. Todos os instrumentos foram alvo de caracterização através de medidas de tendência central. Os resultados obtidos foram considerados significativos para um intervalo de confiança de 95%.

Resultados

Os valores descritivos das respostas à valorização de cada item da RS Trabalho são apresentados na Tabela 4.

TABELA 4

Descrição das respostas opor item da Representação Social do Trabalho

	Média	DP	Min-Max
Dinheiro	4.783	2.143	1.00-7.00
Responsabilidade	5.750	1.445	1.00-7.00
Esforço	5.692	1.314	1.00-7.00
Empenho	5.825	1.333	1.00-7.00
Cansaço	4.867	1.680	1.00-7.00
Obrigação	5.075	1.711	1.00-7.00
Equipa	5.508	1.420	1.00-7.00
Compromisso	5.792	1.270	1.00-7.00
Dedicação	5.825	1.281	1.00-7.00
Sustento	5.392	1.600	1.00-7.00
Ocupação	4.975	1.637	1.00-7.00
Remuneração	5.100	1.894	1.00-7.00
Alegria	5.425	1.597	1.00-7.00
Pontualidade	5.783	1.330	1.00-7.00
Salário	5.683	1.461	1.00-7.00

Todos os itens foram valorizados entre o mínimo e o máximo proposto na escala de medida. Os itens mais valorizados são o Esforço e Dedicção ($M = 5.825$), enquanto o item menos valorizado é o Dinheiro ($M = 4.783$). É ainda de notar que o Dinheiro é o item que apresenta a maior dispersão ($DP = 2.143$).

A tabela 5 mostra os resultados descritivos obtidos nas variáveis assumidas como dependentes à Representação Social.

TABELA 5
Medidas descritas das variáveis dependentes

	Commitment			Burnout		
	Afetivo	Normativo	Continuidade	Pessoal	Trabalho	Colegas
Média	4.213	3.433	2.997	57.185	64.963	63.701
Desvio-padrão	1.231	1.360	1.195	16.271	15.428	17.294
Mínimo	1.000	1.000	1.000	12.000	24.000	20.000
Máximo	6.000	6.000	5.500	100.000	100.000	100.000

Os resultados mostram um *commitment* afetivo mais elevado do que as duas outras dimensões, normativo e de continuidade. Já o *burnout* parece ter maior incidência em relação ao trabalho (tarefa).

Foram incluídos todos os itens referentes à representação social do trabalho no modelo como preditores do *commitment* afetivo (tabela 6). Utilizou-se um método de regressão linear *Backward*, que testa o modelo saturado e elimina sucessivamente os preditores até atingir o máximo de explicação de variância. O 13º modelo apresenta o maior ganho em relação ao modelo saturado.

Três itens explicam 11.7% da variância da medida de *commitment* afetivo.

TABELA 6
Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Commitment Afetivo

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
13	(Interceção)	40.041	7.326		5.466	< .001
	Responsabilidade	2.114	1.132	0.191	1.867	0.065
	Cansaço	-3.001	0.935	-0.307	-3.210	0.002
	Pontualidade	3.403	1.326	0.276	2.565	0.012

Os resultados dos coeficientes sugerem que a valorização do item Cansaço é um preditor negativo do *commitment* afetivo. A valorização da Pontualidade parece ser um preditor do *commitment* afetivo. O item Responsabilidade contribui para o modelo, porém o coeficiente de correlação é estatisticamente insignificante.

Relativamente ao *commitment* normativo obtiveram-se 11 modelos explicativos, em que o 9º apresenta o maior ganho explicativo em relação ao modelo saturado (;). Neste modelo, representado na tabela 7, 9 itens dos 15 explicam a variância do *commitment* normativo em 18.2%.

TABELA 7*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Commitment Normativo*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
9	(Interceção)	1.518	0.629		2.411	0.018
	Dinheiro	0.132	0.078	0.206	1.692	0.094
	Responsabilidade	-0.350	0.125	-0.391	-2.803	0.006
	Cansaço	0.119	0.087	0.145	1.362	0.177
	Equipa	0.265	0.161	0.293	1.648	0.103
	Dedicação	0.363	0.182	0.359	1.995	0.049
	Sustento	-0.264	0.110	-0.331	-2.400	0.019
	Remuneração	0.108	0.100	0.152	1.079	0.284

Os resultados sugerem que do conjunto de itens com capacidade preditiva, apenas os itens Responsabilidade, Dedicação e Sustento apresentam coeficientes de regressão estatisticamente significativos no modelo. A valorização da Responsabilidade e do Sustento são preditores de coeficiente negativo, sugerindo que quando mais valorizam a responsabilidade e o Sustento, menor o *commitment* normativo. Quanto maior a dedicação, por sua vez, maior o *commitment* normativo.

No que concerne ao *commitment* de continuidade obtiveram-se 12 modelos explicativos a partir da RS do Trabalho, sendo que ao 10^o modelo (tabela 8) há um maior ganho na variância da variável dependente.

Neste modelo, o *commitment* de continuidade é predizido por 6 dos 15 itens da Representação Social do Trabalho em 10.0%.

TABELA 8*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Commitment de Continuidade*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
10	(Interceção)	3.378	0.540		6.252	< .001
	Dinheiro	0.092	0.075	0.164	1.234	0.220
	Compromisso	-0.268	0.134	-0.299	-2.007	0.048
	Ocupação	0.223	0.093	0.324	2.412	0.018
	Remuneração	-0.154	0.096	-0.248	-1.616	0.110
	Alegria	-0.246	0.101	-0.339	-2.441	0.017
	Rendimento	0.309	0.138	0.389	2.234	0.028

A percentagem explicativa da variância desta dimensão do *commitment* deve-se ao impacto dos coeficientes de regressão do Compromisso, Ocupação, Alegria e Rendimento. Os coeficientes de regressão do compromisso e alegria são negativos, sugerindo que valores mais elevados na

valorização destes elementos da RS, são preditores de valores mais baixos a nível do *commitment* de continuidade. Por sua vez, a ocupação e rendimento parecem ser preditores positivos da continuidade.

Utilizou-se a mesma metodologia para verificar o papel da RS Trabalho como preditor do *burnout* tendo como objeto a própria vida do indivíduo (o próprio), com o trabalho realizado (tarefa) e com os colegas ou relações diretas horizontais no trabalho.

O método de regressão linear escolhido foi o *Backward*. Relativamente ao *burnout* pessoal foram observados 13 modelos, sendo que o maior ganho na variância explicativa da variável dependente ocorre no 10º modelo (;).

A dimensão pessoal da medida de *burnout* é predizida em 15.5% por 6 dos 15 itens considerados da Representação Social do Trabalho (). Os resultados estão apresentados na tabela 9.

TABELA 9

Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Burnout pessoal

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
10	(Interceção)	40.277	7.316		5.506	< .001
	Responsabilidade	3.057	1.418	0.277	2.156	0.033
	Esforço	-2.742	2.038	-0.225	-1.346	0.181
	Cansaço	-2.382	1.005	-0.244	-2.370	0.020
	Ocupação	-1.216	1.072	-0.125	-1.135	0.259
	Alegria	1.179	1.180	0.118	1.000	0.320
	Pontualidade	4.545	1.788	0.369	2.543	0.013

Os coeficientes de regressão sugerem que dos 6 preditores apenas a Responsabilidade, o Cansaço e a Pontualidade parecem ter um impacto estatisticamente significativo no modelo. Os resultados sugerem que quanto maior a valorização da responsabilidade e da pontualidade, maior o índice de *burnout* pessoal. Quanto menor a valorização do cansaço, maior o índice de *burnout* pessoal.

No que se refere ao *burnout* relacionado com o trabalho realizado (tabela 10), 12 modelos foram gerados, com maior ganho na explicação da variância da variável dependente ao 10º modelo. Um total de 6 itens da RS do Trabalho predizem o *burnout* relacionado com o trabalho realizado em 14.4%.

TABELA 10.*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Burnout trabalho*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
10	(Interceção)	55.610	6.983		7.964	< .001
	Responsabilidade	4.138	1.331	0.395	3.110	0.002
	Esforço	-3.398	1.961	-0.294	-1.733	0.086
	Cansaço	-1.464	0.967	-0.158	-1.515	0.133
	Sustento	1.500	1.215	0.160	1.235	0.220
	Ocupação	-2.797	1.054	-0.302	-2.654	0.009
	Pontualidade	3.072	1.700	0.263	1.807	0.074

Dos 6 itens com capacidade explicativa, apenas dois apresentam ter coeficientes de regressão estatisticamente significativos, no modelo. A Responsabilidade parece ser um preditor positivo do *burnout* do trabalho, sugerindo-se que valores mais elevados de valorização desta dimensão estão relacionados com valores mais elevados de *burnout*. De forma negativa, encontramos a relação entre a Ocupação e o *burnout* do trabalho. Quanto maior a valorização a Ocupação, menor o valor obtido nesta dimensão da medida de *burnout*.

Por fim, relativamente à dimensão do *burnout* que tem como objeto as relações com os colegas, foram obtidos 12 modelos que em que a RS do Trabalho é um preditor dessa variável (tabela 11). O maior ganho observa-se no 8º modelo.

Dos 15 itens, 8 integram o modelo que explica 20.0% da variância desta dimensão do *burnout*.

TABELA 11*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Burnout colegas*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
8	(Interceção)	34.748	7.936		4.379	< .001
	Dinheiro	1.202	0.827	0.149	1.453	0.149
	Responsabilidade	4.954	1.569	0.422	3.157	0.002
	Esforço	-4.838	2.370	-0.374	-2.041	0.044
	Cansaço	-2.223	1.131	-0.215	-1.966	0.052
	Obrigação	1.384	1.143	0.142	1.211	0.229
	Equipa	-5.123	1.939	-0.429	-2.642	0.010
	Dedicação	3.416	2.412	0.257	1.416	0.160
	Pontualidade	5.989	1.870	0.459	3.202	0.002

Dos preditores considerados, há quatro cujos coeficientes de regressão são estatisticamente significativos. A Responsabilidade e a Pontualidade são preditores positivos do *burnout* na dimensão colegas, sugerindo que a valorização destes dois itens está relacionada com índices

mais elevados de *burnout*. O Esforço e a Equipa são preditores negativos do *burnout*. Os resultados sugerem que quanto maior a valorização do Esforço e da Equipa, menor o índice de *burnout*.

Discussão

A representação social do trabalho definida pela amostra do estudo 1 reúne vocábulos que remetem para diferentes perspetivas sobre o trabalho: produto e processo psicológico.

Observa-se a presença de Dinheiro, Remuneração, Sustento e Salário que se podem classificar como produtos do trabalho. Dinheiro é a palavra mais evocada, ainda que não seja a que aparece mais nas primeiras posições. Essa seria Esforço, uma dimensão pessoal relacionada que tanto se poderia interpretar como atributo do trabalho ou das tarefas que constroem o trabalho. A primeira consideração a realizar é que optámos por utilizar as palavras brutas, à semelhança da sugestão de Vêrges et al. (1994). Contudo, se apresentassem as palavras organizadas por léxico, a representação talvez desse ainda mais enfoque ao produto financeiro recorrente do trabalho, que surge como a palavra mais evocada e nas posições iniciais.

Observam-se, também, a presença de conceitos relacionados com a dimensão psicológica associada ao trabalho, como Compromisso, Dedicção, Esforço, Empenho, Responsabilidade, Obrigação, Alegria. No núcleo central observamos o conceito de Responsabilidade, Esforço e Empenho. Isto traduz uma clara representação de que o conceito de trabalho é algo que implica envolvimento e responsabilidade.

De acordo com a teoria de Abric (1993) estes são os conceitos mais estáveis e coerentes da representação social e, possivelmente, constituíram a definição comum que o grupo de trabalhadores portugueses detém sobre o conceito.

Relativamente ao sistema periférico observa-se a presença de Obrigação, Equipa, Remuneração, Ocupação, Pontualidade, Alegria e Salário. Neste campo, observamos uma maior dispersão de vocábulos. O sistema periférico deverá permitir um ajustamento da representação social às experiências individuais bem como exercer uma função de proteção do núcleo central. A noção de Obrigação demonstra a necessidade do trabalho, ainda que possa ter uma conotação negativa na nossa sociedade. Equipa e Pontualidade são aspetos referentes à generalidade dos trabalhos. É de notar que o único aspeto emocional associado ao trabalho – Alegria – surge apenas no núcleo periférico.

Nos restantes quadrantes temos domínios similares, como Compromisso, Dedicção e Sustento.

Observando-se a relação de coocorrência, com recurso à associação por qui-quadrado, o dinheiro organiza um primeiro tronco da representação, relacionada com aspetos de obrigação, alegria e salário. A responsabilidade parece estar associada ao compromisso e ao cansaço.

A preocupação com qualidade da representação evocada, conduziu à necessidade de cálculos adicionais com base nas recomendações de Flament e Rouquette (2003). Ainda que o número de hápax seja considerável e que o grau de idiosincrasia pareça adequado, o índice de diversidade é moderado, sugerindo que esta representação possa não cumprir a totalidade dos pré-requisitos para ser considerada socialmente construída.

Para observar se esta situação é característica deste tipo de representação, comparou-se os *corpora* de Portugal e Itália (Wolter & Wachelke, 2013), referente ao mesmo conceito

representacional e método de recolha de dados. Os países apresentaram perfis representacionais similares, podendo assumir-se que, possivelmente, este tipo de distribuição de hápax é característico do conceito de Trabalho.

Assim, considera-se que estamos perante uma possível representação social do Trabalho cujo núcleo central enfoca questões relacionadas com o dinheiro (produto do trabalho) bem como características pessoais associadas ao desempenho: responsabilidade, esforço e empenho. É de notar que os elementos periféricos implicam dimensões mais técnicas como a pontualidade ou equipa, mas também integram a única dimensão emocional que foi associada ao trabalho: a alegria. O gráfico de coocorrências mostra uma organização em dois ramos, um organizado pela dimensão dinheiro, e outro organizado pela dimensão responsabilidade. Enquanto a dimensão da alegria está relacionada com o dinheiro, observamos que esta ramo está também associado a noção de salário, obrigação, sustento e ocupação, mostrando uma instrumentalização do trabalho através do dinheiro.

As dimensões relativas a características pessoais focam e estabelecem a relação entre empenho, dedicação, esforço, compromisso e responsabilidade, esta última ligada à dimensão de cansaço. É, por isso, de notar que enquanto a alegria de trabalhar está mais em linha com o dinheiro, sugerindo que possa existir uma relação entre o quanto ganhamos e a alegria derivada daí, o compromisso e empenho no trabalho parecem conduzir ao cansaço.

O estudo da capacidade explicativa do *commitment* e do *burnout* através da representação social parece sugerir que tem mais impacto para a explicação do *burnout*. Ao contrário do estudo anterior, neste estudo foi pedido aos participantes que classificassem a importância de cada item da representação social definida anteriormente. Assim, obtivemos uma valorização individual de cada item, apesar de termos como base os conceitos que foram definidos como sendo coerentes com a generalidade do grupo de trabalhadores portugueses.

O *commitment* afetivo tem como preditores o conjunto de Responsabilidade, Cansaço e Pontualidade. De acordo com os autores Allen & Meyer (1996) esta dimensão diz respeito à ligação do indivíduo à organização. Os resultados mostram que é dimensão de *commitment* que apresenta a média mais elevada, sugerindo que a amostra apresenta uma boa ligação com a sua organização. Dos três preditores apurados, o Cansaço e a Pontualidade mostram uma relação estatisticamente significativa. Quanto menor o cansaço, maior a ligação à organização e quanto maior a pontualidade, maior a ligação à organização. Ambas as relações são de natureza fraca a moderada. Ainda assim, a valorização destes conceitos da representação social poderão ser um indicador a ser observado como prejudicando a ligação com a organização.

No que toca à dimensão de *commitment* normativo, há um conjunto alargado de preditores que explicam a variância da medida utilizada. Contudo, apenas a Responsabilidade, Dedicação e Sustento apresenta um coeficiente estatisticamente significativo. Neste caso, a valorização da responsabilidade e do sustento é um preditor negativo da dimensão normativa. A dedicação apresenta-se como um preditor positivo. Quanto maior a valorização da responsabilidade e do sustento, menor o *commitment* normativo. Quanto maior a dedicação, maior o *commitment* normativo. Considerando a definição do *commitment* normativo – um sentido de obrigação com a organização – a responsabilidade e o sustento diminuem o sentido de obrigação em relação à organização. De notar, que a amostra não apresenta um elevado sentido de obrigação. Já a dedicação, parece influenciar este sentido. De notar, que o conceito de Obrigação não apresenta capacidade explicativa nesta dimensão.

Por fim, Continuidade é explicada pelo conjunto das dimensões Dinheiro, Compromisso, Ocupação, Remuneração, Alegria e Rendimento, contudo, Dinheiro e Remuneração não apresentam coeficientes estatisticamente significativos. A valorização do Compromisso, Remuneração e Alegria são preditores negativos, enquanto o Rendimento é um preditor positivo. Neste caso, parece que sentir que há um compromisso, remuneração e alegria no trabalho diminui a ligação ao trabalho por um reconhecimento dos custos de abandono. A valorização do rendimento parece aumentar essa percepção. Ainda que remuneração e rendimento possam parecer o mesmo conceito, possivelmente o primeiro é entendido num sentido mais estrito do ordenado recebido em relação com o trabalho realizado, enquanto rendimento pode ser mais alargado e implicar não apenas o salário mais outros benefícios globais decorrentes do trabalho.

Esta análise permite identificar que todas as dimensões do *commitment* parecem ser influenciadas por dimensões diferentes da representação social do trabalho. Enquanto a ligação afetiva parece ser mais impactada por aspetos mais periféricos, notando talvez que esta ligação se estabelece para lá do que está determinado na representação social e no seu núcleo central, o sentido de obrigação para com a organização é explicado por conceitos do núcleo central. Tendendo estes a ser mais estáveis, é necessário compreender melhor a relação entre a valorização destas dimensões e a possível relação com o *commitment* normativo.

A relação com o *commitment* de continuidade foca-se em elementos contrastantes e periféricos, mas não com elementos centrais. Ainda assim, de notar que é a valorização da financeira ou de rendimento pessoal que provavelmente indica valores mais elevados nesta ligação, aliás, como expectável.

Relativamente ao *Burnout*, o instrumento utilizado considera a definição de exaustão emocional associada ao stress extremo face a diferentes objetos: pessoal, relativo ao trabalho ou tarefa desenvolvida e relativo aos colegas. Observando a pontuação da amostra é de notar que existem casos em *burnout* em todas as dimensões, porém a média aponta para uma maior dificuldade em relação ao trabalho. Os valores apontam para a experiência de stress.

A dimensão pessoal é explicada por um conjunto alargado de dimensões da representação social do trabalho, porém com coeficientes significativos destacam-se Responsabilidade, Cansaço e Pontualidade. Neste caso, quanto maior a valorização da responsabilidade e da pontualidade, maior a dimensão pessoal de *burnout*. Por outro lado, quanto menor a valorização do cansaço, maior o *burnout* pessoal. Parece, neste caso, que o sentido de responsabilidade e não percepção do cansaço determinam maior *burnout* pessoal. Preocupar-se mais com a pontualidade – uma exigência laboral – parece também aumentar a exaustão emocional pessoal.

Relativamente ao *burnout* face ao trabalho, do conjunto de preditores incluídos pela análise, destacam-se a Responsabilidade e a Ocupação. Quanto maior a valorização da responsabilidade e menor a valorização da ocupação, maior a probabilidade da experiência de *burnout* em relação ao trabalho.

Finalmente, relativamente ao *burnout* face aos colegas, destacam-se os preditores Responsabilidade, Esforço, Equipa e Pontualidade. Quanto maior a valorização da responsabilidade e da pontualidade, maior a probabilidade de apresentar *burnout*. Quanto menor a valorização da equipa e da pontualidade, menor a probabilidade de apresentar *burnout*.

A valorização da Responsabilidade parece ser um denominador comum à probabilidade de apresentar exaustão emocional. Sendo um elemento central da representação social do trabalho, mostra-se comum a todos os indivíduos, ainda que existam elementos periféricos que possam

amenizar essa experiência. Neste caso, parece ser a menor valorização da pontualidade, que parece ser um fator protetor em situações de *burnout*. Seria interessante aprofundar como estes elementos relacionados com o trabalho, poderão impactar o bem-estar dos trabalhadores.

Os resultados obtidos neste estudo são exploratórios. Um dos grandes limites da teoria das representações sociais é estabelecer a sua ligação direta com o comportamento, sendo que esta será muitas vezes um elemento que impacta antecedentes dos fenómenos estudados, mais do que o fenómeno em si.

Não obstante, parece emergir uma visão clara sobre a importância que a noção de responsabilidade possa apresentar tanto na explicação do *commitment* como na explicação do *burnout*. Ainda que não nos pareça surpreendente, parece ser relevante compreender como a operacionalização da RS do trabalho poderá afetar o indivíduo, que a coletividade, em resposta a situações de maior exigência ou maior escassez de recursos. É de notar que as representações sociais podem ser percebidas como formas colectivas de *coping* simbólico (Páez & Pérez, 2020) que permite aos indivíduos interpretar e agir perante situações novas ou novos fenómenos (Vala & Castro, 2017). Num conceito atual de organizações que aprendem e perfeccionadas como sistemas abertos, em que implica aprender e acumular conhecimento nas organizações em base diária (Jensen, 2005), sendo que tal deve ser feito em grupo (Yuan & Chayanuvat, 2021), compreender a representação social do trabalho poderá ajudar a compreender como os indivíduos estabelecem as suas ligações com a organização e como perfeccionam os recursos para fazer face às exigências que o meio em constante mudança, provoca.

Referências

- Abric, J. C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on social representations*, 2, 75-78. Retrieved from <http://www.psr.jku.at/PSR1993/PSR1993.htm>
- Abric, J.-C. (2001). A structural approach to social representations. In K. Deaux & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social: Bridging theoretical traditions* (pp. 42–47). Blackwell Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. 285-314). Springer, Boston, MA.
- Arnold, J., Randall, R., et al. (2012). *Psicología del trabajo*. [Work Psychology, 5th edition]. Pearson.
- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. N. (2014). A new look at the antecedents and consequences of organizational commitment: a conceptual study. *Published in International Journal of Humanities and Social Sciences*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2695672
- Flament, C., & Rouquette, M.-L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires*. Paris: Armand Colin.
- Fonte, C. M. S. D. (2011). *Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* (Doctoral dissertation, unpublished document). <http://hdl.handle.net/10316/18118>

- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. *Journal of vocational behavior*, 55(3), 277-297. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1684>
- Jensen, P. E. (2005). A contextual theory of learning and the learning organization. *Knowledge and Process Management*, 12(1), 53-64. <https://doi.org/10.1002/kpm.217>
- Jodelet, D. (1989). *Folies et representation sociales*. (Elect. Ed., 2007). Les Presses Universitaires de France.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International journal of educational management*, 20 (6), <https://doi.org/439-452.10.1108/09513540610683694>
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military psychology*, 15(3), 225-236. https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_05
- Khan Marri, M. Y., Mahmood Sadozai, A., Fakhar Zaman, H., Yousufzai, M., & Ramay, M. I. (2013). Measuring Islamic work ethics and its consequences on organizational commitment and turnover intention an empirical study at public sector of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(2), 37-49. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2706304
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations*, 40(4), 219-235. <https://doi.org/10.1177/001872678704000403>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public* (2 ed.). Presses universitaires de France.
- Moscovici, S. (2001). *Social representations: Essays in social psychology*. NYU Press.
- Páez, D., & Pérez, J. (2020). Social representations of COVID-19. *International Journal of Psychology*, 35(3), 600-610. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783852>
- Rahmani, N. (2014). Cultural differences in organizational commitment. *American Journal of Management*, 14(1-2), 111-125. http://www.na-businesspress.com/AJM/RahmaniN_Web14_1-2_.pdf
- Rego, A., Cunha, M., & Souto, S. (2006). *Espiritualidade nas organizações e Empenhamento Organizacional: Um estudo empírico* (Documentos de Trabalho em Gestão DEGEI, G/1/n6, pp. 1-30). Recuperado de: <https://www.ua.pt/degei/readobject.aspx?obj=7982>
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>
- Sheikh, L. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers: case of University of the Punjab. *Pakistan Economic and Social Review*, 55(2), 363-386. <https://www.jstor.org/stable/26616719>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19 (7), 945-955. <https://doi.org/10.1108/02686900410549457>

- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21-42. https://www.sciencypress.com/Upload/AMAE/Vol%205_2_2.pdf
- Vala, J., & Castro, P. (2017). Pensamento social e representações sociais. In J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia Social*. Fundação Calouste Gulbenkian, 569-602.
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de psychologie*, 45(405), 203-209.
- Vergès, P., Tyszka, T., & Vergès, P. (1994). Noyau central, saillance et propriétés structurales. *Papers on social representations*, 3, 3-12.
- Wachelke, J. F. R., & Camargo, B. V. (2007). Representações sociais, representações individuais e comportamento. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 41(3), 379-390.
- Wagner, W. (1996). The social representation paradigm. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 247-255. <https://doi.org/10.2130/jjesp.35.247>
- Wagner, W. (1998). Social representations and beyond: Brute facts, symbolic coping and domesticated worlds. *Culture & Psychology*, 4(3), 297-329.
- Wolter, R. P., & Wachelke, J. (2013). Índices complementares para o estudo de uma representação social a partir de evocações livres: raridade, diversidade e comunidade. *Psicologia: teoria e prática*, 15(2), 119-129. <https://www.redalyc.org/pdf/1938/193828216009.pdf>
- Yuan, A., & Chayanuvat, A. A Study on the Difference between Organizational Learning and Learning Organization. *International Journal of Arts and Social Science*, 4 (4), 77-81. <https://www.ijassjournal.com/2021/V4I4/4146575833.pdf>

REPERCUSSÕES DA CULTURA ORGANIZACIONAL NO *COMMITMENT* ORGANIZACIONAL: ESTUDO DESENVOLVIDO EM INSTITUIÇÕES DO ENSINO SUPERIOR

REPERCUSSIONS OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: STUDY DEVELOPED IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Inês Silva¹, Mariana Lopes Calcinha², Joana Conduto Vieira dos Santos³

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 71-91

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.4>

Submitted on 25.06.21 Submetido a 25.06.21

Accepted on 31.10.22 Aceite a 31.10.22

Resumo

Os constructos abordados no presente artigo são a Cultura Organizacional, que se apresenta como um conjunto de valores, crenças, comportamentos, hábitos e atitudes, que contribuem para o ambiente social e psicológico de uma empresa, formando então uma identidade organizacional, e o *Commitment*, que se refere ao nível de afeição que o indivíduo possui pela organização a que pertence, de maneira a que proporcione ao sujeito um sentimento forte de identificação para com a organização, de compromisso e que, ainda, usufrua da sua atuação para com esta. Este estudo pretende analisar os efeitos do tipo de Cultura Organizacional no *Commitment* Afetivo, em instituições públicas e privadas. Assim, foi utilizada uma amostra composta por 210 sujeitos (110 de instituições públicas e 100 de instituições privadas). Os instrumentos disponibilizados foram a escala FOCUS (*First Organizational Culture Unified Search*) e a Escala de *Commitment* Organizacional. Através dos resultados obtidos, é possível constatar que o tipo de cultura organizacional, mais especificamente, a Cultura de Apoio, contribui positivamente para o *Commitment* Afetivo, do colaborador.

Palavras-Chave: Cultura Organizacional, *commitment* afetivo, antecedentes, instituições profissionais.

Abstract

The constructs addressed in this article are Organizational Culture, which is seen as a set of values, beliefs, behaviors, habits and attitudes, which contribute to the social and psychological

1 Universidade do Algarve – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Faro, Portugal (inesalexsilva13@gmail.com)

2 Universidade do Algarve – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Faro, Portugal (mariana.calcinha@gmail.com)

3 Universidade do Algarve – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Faro, Portugal (jcsantos@ualg.pt)

environment of a company, thus forming an organizational identity and Commitment, which it refers to the level of affection that the individual has for the organization to which he belongs, so that it provides the individual with a strong feeling of identification with the organization, of commitment and that he still enjoys his performance towards it. This study aims to analyze the effects of the type of Organizational Culture on Affective Commitment, in public and private institutions. This study aims to analyze the effects of the type of Organizational Culture on Affective Commitment, in public and private institutions. A sample composed of 210 persons (110 from public institutions and 100 from private institutions) was used. The instruments available were the FOCUS scale (First Organizational Culture Unified Search) and the Organizational Commitment Scale. Through the results obtained, it is possible to verify that the type of organizational culture, more specifically, the Support Culture, contributes positively to the Employee's Affective Commitment.

Key Words: Organizational Culture; Affective Commitment; Background; Professionals Institutions.

Introdução

Cultura Organizacional

O conceito de Cultura Organizacional, um dos presentes neste estudo, tem sido, ao longo de vários anos, alvo de muita atenção por parte de investigadores (Saraiva, 2012). Este, apesar de estar presente em muita literatura tem-se mostrado difícil de definir, contudo, as definições encontradas partilham alguns ideais comuns.

A Cultura Organizacional é vista como um conjunto de valores, crenças, comportamentos, hábitos e atitudes, que contribuem para o ambiente social e psicológico de uma empresa, formando então uma identidade organizacional (Nikpour, 2017; O'Reilly, 1997; Rodríguez et al., 2020; Schein, 1990). Assim, esta é tida como ponto chave na determinação do clima organizacional, liderança, estilo, estratégia regida, organização do comportamento, entre outros. De um modo geral, a cultura organizacional justifica o modo como as coisas são feitas em determinada instituição ou por sua vez, o que não é tolerado (Elsbach & Stigliani, 2018), evidenciando que a sua alteração numa empresa é uma tarefa bastante difícil e complexa (Rossini & Bendassolli, 2019).

Este constructo é tido como intemporal, uma vez que guia a perceção do que é importante, valorizado como positivo e negativo e do que é possível e real (Caliskan & Zhu, 2020). Esta perceção que os funcionários têm, relativamente à empresa, é manifestada pelas ações, sobretudo dos líderes, que desempenham um papel primordial na sua disseminação e moldagem da sua evolução (Elsbach & Stigliani, 2018; Heskett, 2017).

De acordo com Messner (2013), é necessário para o reforço da cultura organizacional, a existência de pilares que sustentem este construto, como por exemplo artefactos como ícones, histórias, heróis, ritos e rituais, que demonstrem aos funcionários o que a organização representa (Malheiros et al., 2020). Assim sendo, a cultura organizacional é tida como o padrão de suposições

que são ensinadas aos mais recentes membros de uma organização, como sendo aquele o modo correto de “perceber, pensar e sentir em relação a esses problemas” (Ferreira et al., 2016, p. 70).

Para que possam ser explicados os tipos de cultura presentes nas várias organizações foram criados diversos modelos, contudo apenas será feita referência ao Modelo dos Valores Contrastantes, da autoria de Quinn e seus colaboradores (Neves et al., 2011). Ao nível da literatura este é o modelo mais utilizado, uma vez que é aquele que apresenta melhor abordagem ao construto de cultura organizacional, concebendo assim uma melhor realidade organizacional (Saraiva, 2012).

O Modelo dos Valores Contrastantes ou Modelo de Quinn (Neves et al., 2011) pode ser percecionado como um quadrado, dividido por dois eixos, o eixo vertical Flexibilidade-Controlo e o eixo horizontal Interno-Externo. Assim, quando estes eixos se interseccionam originam quatro quadrantes, que são os quatro tipos de cultura postulados pelo modelo acima referido.

É importante salientar que o primeiro eixo (Flexibilidade-Controlo) está mais relacionado com a estrutura organizativa da instituição, indicando que esta poderá assumir-se como estrutura informal, simbolizando a iniciativa individual e a rapidez e adaptação organizacional (se privilegia a flexibilidade) ou por oposição, como estrutura burocrática ou hierárquica, em que controlo é tido como a necessidade hierárquica e de controlo das funções. Em relação ao segundo eixo (Interno-Externo), este pode ser percecionado como mais externo se o foco da organização é pautado pela competitividade e crescimento e desenvolvimento de atividades que promovam o crescimento e a aquisição de recursos, ou, por sua vez, mais interno se o bem-estar individual for procurado e valorizado, bem como o desenvolvimento individual dos seus funcionários e a procura de um ambiente de trabalho estável e cooperante, ou seja é aqui procurado o desenvolvimento dos recursos humanos e manutenção estável e cooperante no ambiente de trabalho (Neves et al., 2011).

O primeiro quadrante, que assenta nos eixos Flexibilidade-Interno, origina a Cultura de Apoio, que se pode inserir no Modelo Teórico das Relações Humanas. Esta cultura assenta na ênfase da flexibilidade e do lado interno da organização. O objetivo principal é a criação e manutenção da coesão e empenho dos colaboradores. Para motivar os seus funcionários, este tipo de cultura rege-se pela participação, confiança e sentimentos de pertença face à organização. Para que a liderança seja desempenhada da melhor maneira, tende-se a estimular a participação e é dado apoio para o desenvolvimento dos funcionários, fomentando assim o trabalho em equipa. Como critério de eficácia nesta cultura, está o potencial de desenvolvimento humano bem como o envolvimento dos seus funcionários (Oliveira et al., 2015).

O segundo quadrante, Cultura de Inovação (ou Modelo dos Sistemas Abertos) evidenciado pelos eixos Flexibilidade-Externo, pauta a flexibilidade e mudança, contudo centra a sua atenção na adaptação da empresa às exigências impostas pela envolvente. Os valores que dominam esta cultura são o crescimento, aquisição de recursos, criatividade e capacidade de adaptação. O desafio, a iniciativa individual, a possibilidade de inovação, a variedade de tarefas e o crescimento pessoal do colaborados, são “ingredientes” fundamentais para a motivação. Relativamente à liderança, esta é legitimada pela capacidade de o líder estar disposto a correr riscos, pela sua capacidade de fazer com que a empresa cresça e de possuir uma visão estratégica. Neste tipo de cultura, a eficácia é medida pela “quota de mercado e crescimento em volume de negócios” (Neves et al., 2011, p.463).

O terceiro quadrante, originado pelos eixos Controlo-Externo, dá origem à Cultura de Objetivos e, por sua vez ao Modelo das Metas Racionais. Esta enfatiza a produtividade, desempenho,

alcance de objetivos e realização, que consiste na motivação para a capacidade de competição e alcance de objetivos pré-determinados. Assim sendo, a liderança tende a ser orientada para a atividade a desempenhar e alcance de objetivos. A eficácia nesta cultura é medida com base na produtividade baseada no planeamento e eficácia de funcionamento (Oliveira et al., 2015).

Por último, a junção dos eixos Controlo-Interno, origina uma Cultura de Regras ou ainda denominado, Modelo dos Processos Internos. Esta valoriza a formalização e segurança, uniformidade e centralização, em nome da existência de estabilidade interna. Aqui, o fator motivacional prende-se com a segurança, ordem, regras e normas de funcionamento que parametrizam a atividade organizacional. A liderança é conservadora na medida em que pretende garantir o controlo e assegurar a segurança e estabilidade, sendo estas características primordiais no critério de eficácia (Neves et al., 2011; Oliveira et al., 2015).

Observando as funções da cultura organizacional é possível afirmar, de acordo com Rocher (1969, cit. in Cirqueira & Menezes, 2019) que as suas três grandes funções são, social, psíquica e de adaptação. A primeira, porque proporciona a formação de uma coletividade específica, originando uma estrutura comunicacional entre sujeitos. A segunda, possibilita a convivência entre indivíduos na comunidade e a terceira permite a adaptação de sujeitos e da sociedade, num ambiente de constante mudança. Outra função da cultura organizacional, segundo Oliveira (1997, cit. in Coleta & Naves, 2003) é a de motivar os trabalhadores de maneira a alcançar um elevado nível de *commitment*, atingindo o comportamento esperado pela organização e auxiliar na produção de padrões que serão internalizados pelos colaboradores.

Estudos realizados por Silverthorne (2004) encontraram relações entre o desempenho e a cultura organizacional. Outros estudos revelaram que os colaboradores com uma cultura organizacional vigorosa são mais empenhados que os com uma cultura frágil (Rodríguez, et al., 2020).

Commitment

Analisando o segundo constructo sobre o qual este estudo incide, o conceito de *commitment* pode ser encarado como o nível de afeição que o indivíduo possui pela organização a que pertence, de modo a que proporcione ao sujeito um sentimento forte de identificação para com a organização, de compromisso e que ainda usufrua da sua atuação para com esta (Allen & Meyer, 1990).

Este termo é concetualizado e medido de diversas maneiras. Buchanan (1974) avaliou o *commitment* como um “apego afetivo partidário aos objetivos e valores da organização, ao papel de alguém em relação aos objetivos e valores e à organização em seu próprio benefício, além do valor puramente instrumental” (p.533). Para outros, o *commitment* é a solidez do empenho nas atividades a executar (Messner, 2013).

O *commitment* assenta na relação entre o indivíduo e a organização (Lambert et al., 2020) e descreve o compromisso dos funcionários na organização (Yao et al., 2019). Este termo é tido como a aceitação e vontade de fazer parte da organização, pela aceitação da direção tanto como do propósito da empresa, por parte do indivíduo (Kreitner & Kinicki, 2014 cit. in Novitasari et al., 2020).

Relativamente aos modelos, o apresentado é o Modelo Multidimensional de Allen e Meyer (1990) defende a existência de três componentes de *commitment*, o afetivo, o normativo e o instrumental. Estes elementos progridem autonomamente, pois têm envolvimento e precedentes

disparos para com o comportamento organizacional, originando atitudes e comportamentos distintos.

Iniciando pela descrição do *Commitment* afetivo revela o nível de relação emocional, a identificação e a ligação do indivíduo para com a organização e para com os objetivos da mesma (Messner, 2013), ou seja, o funcionário permanece na organização porque deseja. O nível de *commitment* afetivo cresce quando o colaborador se encontra identificado e envolvido com a organização. Assim sendo, pode-se considerar que este *commitment* é o que está mais relacionado com a performance. A motivação que o indivíduo apresenta para alcançar os objetivos da empresa aparenta estar relacionada com os laços afetivos que o unem à organização (Saraiva, 2012). Os colaboradores que demonstram entusiasmo com o trabalho e que estão empenhados em ajudar a organização a alcançar sucesso, apresentam níveis elevados de *commitment* afetivo (Meyer & Allen, 1997, cit. in Miranda, 2019).

O *commitment* normativo pode ser refletido como o sentido de obrigação moral em continuar a pertencer à organização, por dever e lealdade. O funcionário expressa a sua lealdade ao fazer sacrifícios pessoais e ao evitar julgar a organização e continua na empresa porque sente que o deve fazer (Messner, 2013). O *commitment* normativo, segundo Meyer e Allen (1990) forma-se através da aquisição interna dos valores e das expectativas sociais e organizacionais em relação à lealdade do colaborador para com a organização. Os colaboradores com fortes níveis de *commitment* normativo normalmente colaboram na concretização dos objetivos da organização, mas não se encontram tão motivados quanto os colaboradores com níveis fortes de *commitment* afetivo (Rego & Souto, 2004).

Por último, o *commitment* instrumental reside na conscientização que o indivíduo tem dos custos implicados na sua saída da organização e no nível em que o empregado é dependente desta, ou seja, o funcionário permanece na organização porque tem essa necessidade (Castellano et al., 2021). Os trabalhadores com fortes níveis de *commitment* instrumental fazem o mínimo pela organização e apenas o indispensável para permanecerem nela. Os colaboradores com níveis altos de *commitment* instrumental podem, ainda, iniciar comportamentos que podem influenciar negativamente o sucesso da organização, como o absentismo (Pratama et al., 2022).

O *commitment* é essencial porque os objetivos e necessidades dos funcionários têm de se ajustar aos objetivos e necessidades da organização (Devece et al., 2016). Autores como Boon e Arumugam (2012) depreenderam que todos os tipos de culturas estão diretamente envolvidas no *commitment* dos funcionários. Manetje e Martins (2009) alegaram que o *commitment* pode depender da cultura vigente na organização. Silverthorne (2004) afirma ainda que a cultura organizacional tem poder para edificar o desempenho na organização.

Um estudo realizado por Nikpour (2017) esclareceram que a “cultura organizacional tem impacto positivo direto no desempenho e no *commitment* dos funcionários, ou seja, a cultura organizacional além de ter impacto positivo e direto no desempenho organizacional tem impacto indireto no desempenho organizacional através do comprometimento do indivíduo à organização” (p. 70).

Segundo Meyer e os colaboradores (1998), os funcionários que sentem harmonia entre as políticas, crenças e valores da organização e as suas crenças e valores têm um nível positivo de *commitment* com a organização e, por isso, explica (Black, 1999) que a cultura organizacional é considerada como um importante preditor do *commitment*.

Considerando a população representativa deste estudo, o corpo docente e não docente de uma instituição de ensino superior, podemos atentar que as universidades são um tipo de organização elementar no auxílio ao desenvolvimento da sociedade porque a doutrina de ensino superior é considerada como alicerce fundamental no crescimento social, cultural, político e económico. O compromisso organizacional é influenciado pelo tipo de conjuntura vigente na organização e, por isso, o significado atribuído à relação de emprego difere se a dimensão é pública ou privada (Velooso et al., 2016).

Atualmente, considerando a gestão organizacional, é estratégico conjecturar que diversos fatores são estáveis no comportamento dos trabalhadores porque vários são os comportamentos que influenciam as organizações, tais como o crescimento da competitividade global, as alterações súbitas, a delimitação de meios e, por fim, a falta de um grupo capaz. Indivíduos muito eficazes e com níveis altos de motivação desempenham um papel primordial no impulso das políticas e dos planos da organização (Velooso et al., 2016). A gestão do ensino superior depara-se com diversificados desafios tais como a mutação, descentralização e apreciação da faculdade. Estes desafios necessitam de uma gestão eficaz de modo a atrair a cooperação de todos os colaboradores do sistema para alcançar a excelência da instituição (Allahyari & Eftekhari, 2013). Considera-se, então, que um dos autores primordiais do crescimento académico é a administração. O ponto central dessa consideração é a eficiência e o poder da administração académica em relação à coesão e sequência das diferentes funções e o uso de momentos avaliativos para fornecer suporte e *feedback* que levam à eficácia prática da administração. Para além disso, e de modo a conseguir atingir um grau de satisfação de gestão e cumprimento organizacional, é importante ter em conta que a cultura e o *commitment* organizacionais dos colaboradores são fundamentais, depreendendo-se que a gestão do *commitment* é também a gestão da cultura, uma vez que é a relação entre estes que conecta os indivíduos a ideais e forças organizacionais (Marginson, 2006; Mohammadi et al., 2012).

O ensino superior é considerado como um agente permanente do crescimento económico, cultural e social de uma comunidade, posto isto, o sistema educacional superior, através de produções e resultados, tem um papel indispensável no crescimento, verificando-se então que a atuação dos colaboradores e o êxito das organizações são influenciados pela cultura e *commitment* organizacionais. Relativamente ao bem-estar dos funcionários e de modo a assegurar que estes se encontram saudáveis e capazes, é necessário que o local de trabalho seja promotor de climas saudáveis e seguros. De maneira a que a missão para com os discentes seja cumprida e seja de qualidade, é indispensável que a segurança e reconhecimento para com a organização comecem a partir de dentro, ou seja, dos funcionários para os alunos (Masouleh & Allahyari, 2017).

Como hipóteses para a realização deste estudo, partimos do pressuposto de que os tipos de Cultura Organizacional contribuem para os tipos de *commitment* (H0). Assim sendo, foram desenvolvidas doze hipóteses, que têm foco nos tipos de cultura e na sua influência face ao *commitment*.

Os valores individuais refletem o quão comprometidos os colaboradores estão com a organização, sendo a Cultura Organizacional o espelho destes mesmo valores (Santos & Gonçalves, 2015). Esta é fornecedora de um foco estratégico e é representada como quadro de referência para os colaboradores da empresa, uma vez que promove um contexto orientador para o comportamento dos funcionários. Assim, prover aos trabalhadores os valores e direções da empresa,

poderá gerar reciprocidade no seu comportamento, originando níveis mais elevados de *Commitment* Afetivo (Lee et al., 2018).

A Cultura Organizacional é considerada um precedente influente no *Commitment*, por isso todos os tipos de cultura (i.e., Cultura de Inovação, Cultura de Apoio, Cultura de Regras e Cultura de Objetivos) explicam e relacionam-se positivamente com o *Commitment* Afetivo (Zhai et al., 2023), sendo evidente a relação entre Cultura de Apoio e Comprometimento Organizacional. Silverthorne (2004) conclui que as organizações com elevados níveis de *commitment* organizacional estão baseadas na Cultura de Apoio.

Nas investigações de Manetje e Martins (2009), o *commitment* afetivo apresenta níveis elevados quando os colaboradores percebem a cultura de apoio como a dominante na organização, por isso, bons ambientes de trabalho, fundamentados numa cultura de apoio, tendem a explicar melhor o comprometimento organizacional do que a cultura burocrática (Lok & Crawford, 1999).

Funcionários com forte *Commitment* Afetivo podem apresentar elevados níveis de satisfação no trabalho, na presença de uma Cultura Organizacional de Apoio (Saha & Kumar, 2018).

H1: A Cultura de Apoio contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Afetivo.

H2: A Cultura de Apoio contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Normativo.

H3: A Cultura de Apoio contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Instrumental.

Vários estudos revelaram que tanto a cultura de inovação como a de apoio explicavam significativamente o compromisso organizacional (Chagas, 2018).

A cultura de inovação, promotora de um ambiente criativo e dinâmico, no local de trabalho, pode influenciar a relação entre *commitment* organizacional e satisfação no trabalho (Saha & Kumar, 2018), levando aos colaboradores a obterem *commitment* organizacional mediano (Silverthorne, 2004).

De acordo com os resultados de Chagas (2018), a cultura de inovação é a que elucida melhor o *commitment* afetivo dos funcionários, por isso, quanto mais os colaboradores perceberem uma cultura de inovação, mais comprometidos afetivamente estão com a organização.

H4: A Cultura de Inovação contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Afetivo.

H5: A Cultura de Inovação contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Normativo.

H6: A Cultura de Inovação contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Instrumental.

Wasti e Onder (2009 cit. in Saha & Kumar, 2018) verificaram que a natureza da cultura organizacional tem impacto no *commitment*. Uma organização baseada na cultura de regras não deseja aliciar e manter funcionários ambiciosos, por isso, a organização elabora regulamentos e regras que inviabilizam a criação de ideias diferentes (Rashid et al., 2003).

Os estudos anteriormente realizados mostram que existe relação entre o *commitment* organizacional e a cultura de regras/burocrática, como o estudo de Silverthorne (2004) que afirma que uma empresa onde vigora a cultura de regras, por norma, apresenta níveis rasos de *commitment* por parte dos funcionários. A cultura de regras, associada ao poder, regulação, hierarquia, entre outros diminui a força do *commitment* com a satisfação no trabalho (Fischer & Mansell, 2009). Em congruência com estes resultados estão os estudos de Lok e Crawford (1999) que mostram que uma organização alicerçada numa cultura de regras apresenta níveis de *commitment* organizacional mais baixos (Wallach, 1983).

H7: A Cultura de Regras contribui negativamente para a explicação do *Commitment* Afetivo.

H8: A Cultura de Regras contribui negativamente para a explicação do *Commitment* Normativo.

H9: A Cultura de Regras contribui negativamente para a explicação do *Commitment* Instrumental.

Colaboradores que demonstram forte *commitment* face às organizações empregadoras tendem a apresentar elevados níveis de satisfação no trabalho (Saha & Kumar, 2018). O *commitment* normativo está associado a um tipo de pensamento e que os colaboradores de uma empresa se sentem obrigados a permanecer na mesma (Meyer & Herscovitch, 2001). De acordo com alguns estudos, a cultura centrada nos objetivos promove o *commitment* instrumental devido ao facto de o colaborador não constituir laços afetivos com a organização (Brewer & Clippard, 2002; Lok & Crawford, 1999; Silverthorne, 2004).

A missão de uma organização é transmissora de um propósito comum, direção e estratégia, que contribuem para o desenvolvimento de identidades compartilhadas (Campbell & Yeung, 1991) e promovem o *commitment* afetivo (Lee et al., 2018).

H10: A Cultura de Objetivos contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Afetivo.

H11: A Cultura de Objetivos contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Normativo.

H12: A Cultura de Objetivos contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Instrumental.

Métodos

Participantes

A amostra deste estudo é composta por 210 sujeitos, sendo que 110 (52.4%) dos inquiridos são de instituições públicas e os restantes 100 (47.6%) são de instituições privadas.

Observando as variáveis em estudo, é possível verificar que dos 210 inquiridos, 2 (1%) não responderam à variável gênero; 4 (1.9%) não especificaram a categoria profissional e 10 (4.8%) não deram informações acerca das habilitações acadêmicas.

A maioria da amostra é composta pelo sexo masculino, representando 61.1% da amostra, o que corresponde a 127 indivíduos. Relativamente ao sexo feminino, este representa 38.9% do total de inquiridos, ou seja, 81 pessoas.

Em relação às idades dos inquiridos, apenas 206 dos 210 participantes, responderam a esta variável. É possível afirmar que estas estão compreendidas entre 20 e 69 anos, apresentando uma média de 36.62 e um DP=8.755.

Quanto à variável tempo de trabalho, apenas 207 dos 210 inquiridos, responderam. Esta apresenta uma média de 10.18 e um DP=7.632. O tempo mínimo de trabalho encontra-se compreendido entre 0 e 40 anos trabalho.

Olhando para as habilitações acadêmicas dos inquiridos, apenas 0.5% (1 sujeito) tem o 1º Ciclo de Escolaridade; 1% (2 sujeitos) têm o 2º Ciclo de Escolaridade; 4.3% (9 pessoas) têm o 3º Ciclo de Escolaridade; 48.6% (102 pessoas) têm o Ensino Secundário; 33.3% (70 pessoas) têm Licenciatura e 7.6% (16 pessoas) têm Pós-Graduação, Mestrado e/ou Doutoramento.

Quanto à Categoria Profissional, 36.4% (75 sujeitos) dos inquiridos pertencem à categoria operacional; 34.5% (71 sujeitos) encaixam-se na categoria técnicos, enquanto que 22.3% (46 sujeitos) são técnicos superiores; 6.8% (14 sujeitos) são coordenadores e supervisores.

Instrumentos

Para se avaliar as respetivas informações acerca da Cultura Organizacional das instituições inquiridas, foi utilizada a escala *FOCUS* (First Organizational Culture Unified Search) (Neves, 2000), que por ser um questionário de autopreenchimento, não exigir a presença de um investigador, garantir o anonimato dos inquiridos e das respostas e permitir ao sujeito responsivo o seu preenchimento, quando for mais cómodo, foi a escala escolhida. Contudo, a sua versão portuguesa foi desenvolvida por Neves e Jesuíno, ficando 34 dos 75 itens, apresentados inicialmente, sendo que a última corresponde à versão utilizada neste estudo (Neves, 2000). A estrutura do questionário *FOCUS* é composta por duas partes, onde são refletidos aspetos da vida das organizações, quer na vertente interna quer na vertente externa. A primeira parte, de carácter descritivo, tem como objetivo avaliar o clima organizacional (aspetos comportamentais da cultura). Assim, o inquirido tem ao seu dispor uma escala de 6 níveis para se pronunciar sobre as diversas questões, em que 1 = nunca/ninguém; 2 = poucas/raramente; 3 = algumas/por vezes; 4 = muitas/com frequência; 5 = quase todas/quase sempre e 6 = todas/sempre (Neves, 2000). A segunda parte é composta por questões mais avaliativas, cujo foco é avaliar as orientações da cultura organizacional (aspetos mais profundos da cultura) (Neves, 2000). Para tal, são elaborados 35 enunciados constituintes e a escala de resposta apresenta 6 níveis (1 = de modo nenhum, 2 = raramente, 3 = um pouco, 4 = bastante, 5 = muito e 6 = muitíssimo) (Santos & Gonçalves, 2011). Foi, ainda, verificado que este questionário apresenta uma consistência interna bastante adequada ($\alpha = .842$), bem como as suas subescalas, que também apresentam uma consistência interna satisfatória, variando de .69 a .82 (Neves, 2000).

Foi utilizada a *Escala de Commitment Organizacional* (Rego et al., 2005, cit. in Santos & Gonçalves, 2015). Para avaliar as informações sobre o *Commitment* das instituições escolhidas. Esta escala utiliza como alicerce o modelo multidimensional de Allen e Meyer (1990) que aborda a

existência de três componentes de *commitment*, o afetivo, o normativo e o instrumental. A escala referida anteriormente foi adaptada à população portuguesa por Rego et al. (2005, cit. in Santos & Gonçalves, 2015). Este instrumento é formado por 12 itens com 6 opções de resposta (de 1= A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim a 6= a afirmação aplica-se completamente a mim). Os dados são submetidos a uma análise fatorial corroborativa. Os *alfas* suplantaram o nível .70 mencionado por Nunnally (1976): *EA* = 0,85; *EN*=0,76 e *EI*= 0,86. Rego e Souto (2002), com o objetivo de equiparar as médias, realizaram um estudo com 236 membros organizacionais portugueses e concluíram que as médias foram de: 4.7 (afetivo); 3.1 (normativo) e 2.8 (instrumental).

Procedimento

Para a realização deste estudo foi pedida autorização à direção de instituições públicas e privadas portuguesas. Após esta ser concedida, foi efetuado um inquérito *online*, para a recolha de dados. O inquérito foi disponibilizado online, com o intuito de minimizar os efeitos de desajustabilidade social.

Posteriormente, os dados recolhidos foram analisados e interpretados, tendo em vista os objetivos principais do presente estudo. Estes foram processados através do SPSS- *Statistical Program for Social Science* (v. 26.0).

Resultados

Análise descritiva

Focando a análise nas instituições públicas, podemos constatar na Tabela 1, que das culturas organizacionais existentes, a que apresenta maiores resultados é a Cultura de Regras ($M=4.0944$), seguindo-se a Cultura de Objetivos ($M=3.9444$). Já a Cultura de Apoio ($M=3.7609$) e a Cultura de Inovação ($M=3.2864$) são as que registam valores mais baixos.

TABELA 1

Análise Descritiva da Cultura Organizacional na Instituição Pública (N=170)

	Mínimo	Máximo	M	DP
Cultura de Apoio	1.30	5.80	3.760	.89148
Cultura de Inovação	1.22	5.67	3.286	.83600
Cultura de Objetivos	1.00	6.00	3.944	.98770
Cultura de Regras	1.75	5.88	4.094	.77780

Quanto aos tipos de *Commitment*, é possível observar na tabela 2, que o mais elevado é o *Commitment Afetivo* ($M=4.315$) seguido do *Commitment Instrumental* ($M=3.585$) e, por último o *Commitment Normativo* ($M=3.376$).

TABELA 2*Análise Descritiva do Commitment na Instituição Pública (N=170)*

	Mínimo	Máximo	M	DP
<i>Commitment Afetivo</i>	1.00	6.00	4.315	1.09009
<i>Commitment Normativo</i>	1.00	6.00	3.376	1.23188
<i>Commitment Instrumental</i>	1.00	6.00	3.585	1.16350

Em relação às instituições privadas, de acordo com a Tabelas 3, o tipo de cultura com resultados mais elevados é a Cultura de Regras ($M=3.95$), seguida da Cultura de Objetivos ($M=3.87$). Enquanto a Cultura de Apoio ($M=3.59$) e a Cultura de Inovação ($M=3.21$) são as que registam valores mais baixos.

TABELA 3*Análise Descritiva da Cultura Organizacional na Instituição Privada (N=87)*

	Mínimo	Máximo	M	DP
Cultura de Apoio	1.30	5.80	3.595	.91092
Cultura de Inovação	1.33	5.67	3.211	.82795
Cultura de Objetivos	1.00	6.00	3.878	1.13588
Cultura de Regras	2.25	5.58	3.954	.85067

Quanto aos tipos de *Commitment*, segundo a Tabela 4, o mais elevado é o *Commitment Afetivo* ($M=4.383$) seguido do *Commitment Instrumental* ($M=3.420$) e, por fim o *Commitment Normativo* ($M=3.401$).

TABELA 4*Análise Descritiva do Commitment na Instituição Privada (N=87)*

	Mínimo	Máximo	M	DP
<i>Commitment Afetivo</i>	1.00	6.00	4.383	1.09870
<i>Commitment Normativo</i>	1.00	6.00	3.401	1.26027
<i>Commitment Instrumental</i>	1.00	6.00	3.420	1.14131

De acordo com a tabela 5, podemos verificar que a Cultura de Regras ($M=4.094$) e a Cultura de Objetivos ($M=3.944$) são a que apresentam resultados mais elevados, seguindo-se a Cultura Apoio ($M=3.760$) e, por fim a Cultura de Inovação ($M=3.28$), quer nas instituições públicas, quer nas instituições privadas.

TABELA 5*Análise Descritiva da Cultura Organizacional das Instituições Públicas e Privadas (N=170)*

	Mínimo	Máximo	M	DP
Cultura de Apoio	1.30	5.80	3.760	.89148
Cultura de Inovação	1.22	5.67	3.286	.83600
Cultura de Objetivos	1.00	6.00	3.944	.98770
Cultura de Regras	1.75	5.88	4.094	.77780

Nas instituições públicas e privadas, o tipo de *Commitment* que obteve resultados mais elevados, segundo a Tabela 6, foi o *Commitment Afetivo* (M=4.315), seguido do *Commitment Instrumental* (M=3.585) e do *Commitment Normativo* (M=3.376).

TABELA 6*Análise Descritiva do Commitment das Instituições Públicas e Privadas (N=170)*

	Mínimo	Máximo	M	DP
Commitment Afetivo	1.00	6.00	4.3155	1.09009
Commitment Normativo	1.00	6.00	3.3768	1.23188
Commitment Instrumental	1.00	6.00	3.5850	1.16350

Análise Correlacional

Neste estudo, quanto às correlações observadas (nas instituições públicas e nas instituições privadas) na tabela 7, podemos verificar que a Cultura de Apoio está significativamente correlacionada com a Cultura de Regras ($r = .691$), Cultura de Objetivos ($r = .620$), Cultura de Inovação ($r = .600$), com o *Commitment Afetivo* ($r = .558$) e com o *Commitment Normativo* ($r = .471$). Relativamente à Cultura de Inovação, esta está significativamente correlacionada com a Cultura de Objetivos ($r = .684$), Cultura de Apoio ($r = .600$), Cultura de Regras ($r = .567$), *Commitment Afetivo* ($r = .405$) e com o *Commitment Normativo* ($r = .383$). Na Cultura de Objetivos, as correlações mais significativas são com a Cultura de Inovação ($r = .684$), Cultura de Regras ($r = .650$), Cultura de Apoio ($r = .620$), *Commitment Afetivo* ($p = .406$) e com o *Commitment Normativo* ($r = .305$). Por fim, a Cultura de Regras está correlacionada significativamente com Cultura de Apoio ($r = .691$), Cultura de Objetivos ($r = .650$), Cultura de Inovação ($r = .567$), *Commitment Afetivo* ($r = .371$) e com o *Commitment Normativo* ($r = .347$).

Por sua vez, as correlações mais significativas do *Commitment Afetivo* são com o *Commitment Normativo* ($r = .584$), Cultura de Apoio ($r = .558$), Cultura de Objetivos ($r = .406$), Cultura de Inovação ($r = .405$) e Cultura de Regras ($r = .371$). O *Commitment Normativo* apresenta correlações significativas com o *Commitment Afetivo* ($r = .584$), Cultura de Apoio ($r = .471$), Cultura de Inovação ($r = .383$), Cultura de Regras ($r = .347$), Cultura de Objetivos ($r = .305$) e com o *Commitment Instrumental* ($r = .216$). Por último, o *Commitment Instrumental*, apenas apresenta correlação significativa com o *Commitment Normativo* ($r = .216$).

TABELA 7
Tabelas das Correlações

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Cultura de Apoio	1	.600**	.620**	.691**	.558**	.471**	.120
2.Cultura de Inovação		1	.684**	.567**	.405**	.383**	.107
3.Cultura de Objetivos			1	.650**	.406**	.305**	.105
4. Cultura de Regras				1	.371**	.347**	.067
5.Commitment Afetivo					1	.584**	.058
6.Commitment Normativo						1	.216**
7.Commitment Instrumental							1

** $p < .01$.**Análise Inferencial**

De acordo com Tabela 8, podemos afirmar que nas instituições públicas, a Cultura de Apoio explica 30% do *Commitment* Afetivo dos colaboradores.

TABELA 8
Análise de regressão simples entre as Culturas Organizacionais e o Commitment Afetivo nas Instituições Públicas

		β	t	p
Commitment Afetivo	Cultura de Apoio	.556	4.415	.000
	Cultura de Inovação	.031	.202	.841
	Cultura de Objetivos	-.010	-.062	.951
	Cultura de Regras	-.052	-.390	.698
= 30%; $p = .000$				

Segundo a Tabela 9 mencionada, verifica-se que a Cultura de Apoio explica 39% do *Commitment* Afetivo dos colaboradores, nas instituições privadas.

TABELA 9
Análise de regressão simples entre as Culturas Organizacionais e o Commitment Afetivo nas Instituições Privadas

		β	t	p
Commitment Afetivo	Cultura de Apoio	.504	3.532	.001
	Cultura de Inovação	.135	1.109	.271
	Cultura de Objetivos	.103	.843	.402
	Cultura de Regras	-.047	-.340	.734
= 39.8%; $p = .000$				

Assim, de um modo geral, é possível constatar que de acordo com a Tabela 10, a Cultura de Apoio é a que melhor explica (31%), o *Commitment* Afetivo, dos funcionários nas instituições públicas e privadas.

TABELA 10

Análise de regressão simples entre as Culturas Organizacionais e o Commitment Afetivo nas Instituições Públicas e Privadas

		β	t	p
	Cultura de Apoio	.525	5.541	.000
	Cultura de Inovação	.097	1.003	.317
Commitment Afetivo	Cultura de Objetivos	.044	.449	.654
	Cultura de Regras	-.092	-.965	.336
= 31.2%; p= .000				

Em suma, podemos observar através da Tabela 11 que a Cultura de Apoio explica 24% do *Commitment* Normativo, enquanto que para o *Commitment* Instrumental, o tipo de Cultura Organizacional em nada contribui, como é possível verificar na tabela 12.

TABELA 11

Análise de regressão simples entre as Culturas Organizacionais e o Commitment Normativo nas Instituições Públicas e Privadas

		β	t	p
	Cultura de Apoio	.383	3.859	.000
	Cultura de Inovação	.183	1.804	.073
Commitment Normativo	Cultura de Objetivos	-.021	-.203	.840
	Cultura de Regras	-.012	-.120	.904
= 24.4%; p= .000				

TABELA 12

Análise de regressão simples entre as Culturas Organizacionais e o Commitment Instrumental nas Instituições Públicas e Privadas

		β	t	p
	Cultura de Apoio	.158	1.398	.164
	Cultura de Inovação	.063	.543	.588
Commitment Instrumental	Cultura de Objetivos	.012	.101	.920
	Cultura de Regras	-.098	-.851	.396
= 2.4%; p= .392				

Análise de Diferenças de Médias

Observando a Tabela 13, é possível afirmar que existem diferenças significativas entre os tipos de Cultura Organizacional e o *Commitment*, nas instituições públicas e privadas.

Na Cultura de Apoio, a média da instituição privada é mais elevada que na instituição pública ($t = -2.758$; $p = .415$). Na Cultura de Inovação, também se verifica que a média da instituição privada é mais alta que na instituição pública ($t = -1.321$; $p = .661$). Na Cultura de Objetivos, observa-se que a média da instituição privada é mais elevada que na instituição pública ($t = -.999$; $p = .001$). Por fim, na Cultura de Regras, é possível constatar que a média da instituição privada é mais alta que na instituição pública ($t = -2.643$; $p = .020$).

Relativamente, aos tipos de *Commitment*, verifica-se que a média do *Commitment* Afetivo, nas instituições públicas é mais elevada que nas instituições privadas ($t = .926$; $p = .989$). Quanto ao *Commitment* Normativo, observa-se uma média mais elevada nas instituições públicas do que nas instituições privadas ($t = .297$; $p = .973$). Por último, no *Commitment* Afetivo, a média é mais elevada nas instituições privadas que nas instituições públicas ($t = -2.124$; $p = .415$).

TABELA 13

Comparação da diferença de médias entre a Cultura Organizacional e o Commitment nas Instituições Públicas e Privadas

		M	p	t
Cultura de Apoio	Pública	3.5951	.415	-2.750
	Privada	3.9389		-2.758
Cultura de Inovação	Pública	3.2111	.661	-1.323
	Privada	3.3729		-1.321
Cultura de Objetivos	Pública	3.8789	.001	-.985
	Privada	4.0153		-.999
Cultura de Regras	Pública	3.9547	.020	-2.630
	Privada	4.2398		-2.643
Commitment Afetivo	Pública	4.3832	.989	.926
	Privada	4.2424		.926
Commitment Normativo	Pública	3.4012	.973	.297
	Privada	3.3502		.298
Commitment Instrumental	Pública	3.4206	.415	-2.126
	Privada	3.7626		-2.124

Discussão de Resultados

O principal objetivo deste estudo é verificar se o tipo de Cultura Organizacional influencia positivamente ou negativamente o tipo de *Commitment*. Revisando a literatura já existente, Acar (2012) realçou a existência de uma relação entre cultura organizacional e *commitment* organizacional. Outro estudo realizado que comprovou que existe efetivamente uma relação significativa entre o *commitment* afetivo e a cultura de inovação foi o de Ramalho (2008). E ainda a investigação de Saraiva (2012) afirma que a cultura organizacional tem um papel significativo no *commitment* organizacional, mormente a cultura de apoio na extensão afetiva do *commitment*.

Das doze hipóteses formuladas inicialmente, apenas duas foram confirmadas, sendo elas H1: A Cultura de Apoio contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Afetivo e H2: A Cultura de Apoio contribui positivamente para a explicação do *Commitment* Normativo.

Tendo em conta a literatura estudada era de prever que a cultura de apoio fosse preditora da dimensão afetiva do *commitment* afetivo (Krog, 2014). Relativamente à H1, podemos afirmar que a Cultura de Apoio assenta nos seguintes pressupostos, enfatizar a flexibilidade e o lado interno da organização. O seu objetivo principal é a criação e manutenção da coesão e empenho dos colaboradores. Para motivar os seus funcionários, este tipo de culturas rege-se pela participação, confiança e sentimentos de pertença face à organização. Para que a liderança seja desempenhada da melhor maneira, tende-se a estimular a participação e é dado apoio para o desenvolvimento dos funcionários, fomentando assim o trabalho em equipa. Como critério de eficácia nesta cultura, está o potencial de desenvolvimento humano bem como o envolvimento dos seus funcionários (Neves, Caetano, & Ferreira, 2011). Por norma, os trabalhadores com forte vínculo à organização, ou seja, com elevados níveis de *commitment* afetivo apresentam maior tendência para auxiliar e participar em processos de decisão e, conseqüentemente, também mostram forte inclinação para permanecer na organização, porque é esse o seu desejo (Meyer & Allen, 1993). Assim podemos verificar que o *commitment* afetivo dos colaboradores é determinado pela Cultura de Apoio, como podemos observar na Tabela 10. Portanto, pode-se assim constatar que o *commitment* afetivo do colaborador depende do entendimento afirmativo, por parte do colaborador, de agentes como ser responsável, apreciar a performance e o planeamento por parte da organização (Miranda, 2019).

Quanto à H2, a Cultura de Apoio visa a criação e manutenção da coesão e empenho dos colaboradores. Os colaboradores que apresentam níveis altos de *commitment* normativo, normalmente permanecem na organização devido ao sentimento de dívida que sentem para com a mesma (Meyer & Allen, 1993). A dimensão normativa do *commitment* cresce devido às experiências de socialização que fomentam a oportunidade de os funcionários expressarem a sua lealdade para com a organização ou devido ao facto de receberem beneficiações que o deixam com sentimento de obrigação recíproca (Meyer & Allen, 1993). Os colaboradores com fortes níveis de *commitment* normativo normalmente contribuem para a concretização dos objetivos da organização, mas não se encontram tão entusiasmados quanto os colaboradores com níveis fortes de *commitment* afetivo (Rego & Souto, 2004). Confirmada a hipótese, podemos constatar, através dos resultados da Tabela 11 que o *Commitment* Normativo nos colaboradores é influenciado pela Cultura de Apoio. Assim conclui-se que a Cultura de Apoio contribui de maneira positiva tanto para o *Commitment* Afetivo como para o *Commitment* Normativo.

Como podemos verificar nas tabelas 10, 11 e 12 a Cultura de Inovação não explica significativamente nenhum tipo de *commitment*, por isso, não foram confirmadas as hipóteses, H4, H5 e H6 e o mesmo pode ser dito para a Cultura de Objetivos e de Regras, e por isso, as hipóteses H7, H8, H9, H10, H11 e H12 são infirmadas.

O *commitment* instrumental acontece quando o colaborador vê os custos associados ao sair da organização, seja por não ter outras opções de emprego ou por saber quais os sacrifícios que teriam de ser feitos se saísse da organização, por isso permanece na mesma por necessidade (Miranda, 2019; Messner, 2013). Este não pode ser explicado por nenhum tipo de cultura organizacional, como é observado na tabela 12, por isso, verificamos que a cultura organizacional não intensifica o *commitment* instrumental nos colaboradores. Aqui não se confirmam nenhuma

hipóteses, ou seja, as hipóteses H3, H6, H9, H12 não podem ser confirmadas, sendo assim hipóteses infirmadas.

Conclusão

Em suma, é possível afirmar que tanto o *Commitment* Afetivo, como o *Commitment* Normativo, são melhor explicados pelo impacto da Cultura de Apoio. Já o *Commitment* Instrumental, não pode ser explicado por nenhum tipo de Cultura Organizacional.

As principais limitações encontradas neste estudo prendem-se com o facto de nem todas as instituições contactadas autorizarem a realização deste questionário. Para além disso, das instituições que autorizaram a realização do questionário, verificou-se que a amostra não foi homogênea, uma vez que existe uma diferença de dez sujeitos, no total da amostra.

Outra das limitações esteve relacionada com os inquiridos, uma vez que estes não forneceram a totalidade das informações pedidas, por temerem represálias por parte dos seus superiores.

Para a realização deste estudo, foi fácil a obtenção de literatura relacionada com os principais constructos (Cultura Organizacional e *Commitment*), contudo a informação disponibilizada da relação destes com as instituições de ensino superior, foi limitada.

Para realização de investigações futuras, é aconselhado colmatar as limitações acima referidas, bem como dever-se-á ter em atenção a homogeneidade da amostra, tentando obter igualdade nos totais da mesma.

Referências

- Acar, A. Z. (2012). Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.995>
- Allahyari, M. S., & Eftekhari, H. (2013). Relationship between job satisfaction and organizational commitment of agricultural extension experts of Guilan Province. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 3(1), 65-72. https://www.cibtech.org/J-LIFE-SCIENCES/PUBLICATIONS/2013/Vol_3_No_1/12-013...Allahyari...Job...Iran...65-72.pdf
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Aranki, D., Suifan, T., & Sweis, R. (2019). The relationship between organizational culture and organizational commitment. *Canadian Center of Science and Education*, 13(4), 137-154. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/mas/article/view/0/39000>
- Black, B. (1999). National culture and high commitment management. *Employee Relations*, 21(4), 389-404. <https://doi.org/10.1108/01425459910285519>
- Boon, O. K., & Arumugam, V. (2012). The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment; Case Study of Civil Government Organizations in Indonesia. *International Journal of Basic and Applied Science*, 1(2), 156-170. <https://doi.org/10.17142/ijbas-2012.1.2.1>

- Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). Burnout and job satisfaction among student support services personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169–186. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1022>
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- Caliskan, A., & Zhu, C. (2020). Organizational culture and educational innovations in Turkish higher education: Perceptions and reactions of students. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 20(1), 20-39. <https://jestp.com/index.php/estp/article/view/804>
- Campbell, A. & Yeung, S. (1991). Creating a sense of mission. *Long Range Planning*, 24(4), 10-20. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(91\)90002-6](https://doi.org/10.1016/0024-6301(91)90002-6)
- Chagas, V. S. (2018). *A Responsabilidade Social e o Compromisso Organizacional no setor hoteleiro : O papel moderador da Cultura Organizacional*. <http://hdl.handle.net/10071/17879>
- Chuttipattana, N., & Shamsudin, F. (2011). Organizational culture as a moderator of the personality-managerial competency relationship: A study of primary care managers in Southern Thailand. *Leadership in Health Services*, 24(2), 118-134. <https://doi.org/10.1108/17511871111125693>
- Cirqueira, A., & Menezes, E. (2019). Cultura organizacional: Características predominantes (Estudo de caso em uma instituição do ensino superior no estado de Tocantins). *Revista Observatório*, 5(4), 710-748. https://www.researchgate.net/publication/335364550_CULTURA_ORGANIZACIONAL_caracteristicas_predominantes_estudo_de_caso_em_uma_instituicao_de_ensino_superior_no_estado_do_Tocantins
- Coleta, M., & Naves, É. (2003). Cultura e comportamento organizacional em empresas hoteleiras. *Revista de Administração Contemporânea - Edição Especial*, 205-222. https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000500011
- Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Pilar Alguacil, M. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857–1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- Elsbach, K.D., & Stigliani, I. (2018). Design Thinking and Organizational Culture: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Management*, 44(6), 2274–2306. <https://doi.org/10.1177/0149206317744252>
- Ferreira, L., Rebelo, T., Lourenço, P.R., & Dimas, I.D. (2016). Efeitos da cultura de aprendizagem na satisfação no trabalho, no bem-estar e no comprometimento organizacional. *Revista E-Psi*, 6(2), 67-95. <https://revistaepsi.com/wp-content/uploads/artigos/2016/Ano6-Volume2-Artigo4.pdf>
- Fischer, R. & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339-1358. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.14>
- Glazer, S., Daniel, S. C., & Short, K. M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, 57(3), 323–345. <https://doi.org/10.1177/0018726704043271>
- Gholifar, E., Gholami, H., & Mehrdad, P. (2013). https://www.researchgate.net/publication/269093376_Iranian_Agricultural_Academic_Staff's_Organizational_Culture_and_their_Psychological_Empowerment
- Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, 24(4), 710–723. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2015.01.003>

- Heskett, J. (2017). The Culture Cycle How to shape the unseen force that transforms performance. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9)
- Krog, A. (2014). *The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel Investigation*. Master Thesis. University of Oslo. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-44561>
- Lambert, E. G., Keena, L. D., Leone, M., May, D., & Haynes, S. H. (2020). The effects of distributive and procedural justice on job satisfaction and organizational commitment of correctional staff. *Social Science Journal*, 57(4), 405–416. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2019.02.002>
- Lee, J., Chiang, F., van Esch, E., & Cai, Z. (2018). Why and when organizational culture fosters affective commitment among knowledge workers: the mediating role of perceived psychological contract fulfilment and moderating role of organizational tenure. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(6), 1178-1207. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1194870>
- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365–374. <https://doi.org/10.1108/01437739910302524>
- Malheiros, M., Wegner, R., Barcellos, J., Anklam, A., & Tontini, J. (2020). *O papel da cultura organizacional na compreensão da diversidade organizacional : estudo em uma indústria de cosméticos*. 21, 47–65.
- Manetje, O., & Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and occupational commitment. *South African Business Review*, 13(1), 87–111.
- Marginson, S. (2006). Dynamics of national and global competition in higher education. *Higher Education*, 52(1). <https://doi.org/10.1007/s10734-004-7649-x>
- Masouleh, Z. D., & Allahyari, M. S. (2017). The predictability of organisational culture for commitment among faculty members: Evidence from Iran higher education. *International Journal of Management in Education*, 11(1), 94–109. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2017.10000645>
- Messner, W. (2013). Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry. *Journal of Indian Business Research*, 5(2), 76–100. <https://doi.org/10.1108/17554191311320764>
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 538 – 551. <https://www.researchgate.net/deref/http%3A%2F%2Fdx.doi.org%2F10.1037%2F0021-9010.78.4.538>
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29–52. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199801\)19:1<29::AID-JOB818>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:1<29::AID-JOB818>3.0.CO;2-U)
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Miranda, Marta Cristina Amorim – A influência da Cultura organizacional no Empenhamento organizacional: Estudo de caso numa multidimensional japonesa a operar em Portugal. Barcelos: Instituto Politécnico do Cávado e Ave, 2019. Tese de Mestrado. http://ciencipca.ipca.pt/bitstream/11110/1836/1/Cristina_Miranda_MGO_2019_Gest%3a3o%20de%20Empresas.pdf
- Mohammadi, R., Eshaghi, F., & Arefi, M. (2012). Internal Evaluation: Appropriate Strategic for Quality Evaluation and Improvement of Management in Departments at Universities (The Case of Iran). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69(Iceepsy), 719–728. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.11.466>
- Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee’s organizational commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 65-72. <https://www.researchgate.net/>

publication/331515982_The_impact_of_organizational_culture_on_organizational_performance_The_mediating_role_of_employee's_organizational_commitment

- Neves, J. G. (2000). *Clima organizacional, cultura organizacional e gestão de recursos humanos*. Lisboa: Editora RH
- Neves, J., Caetano, A., & Ferreira, J. (2011). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: Escolar Editora
- Novitasari, D., Asbari, M., Wijaya, M. R., & Yuwono, T. (2020). Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112. <http://www.ijmsjournal.org/volume3-issue3.html>
- O'Reilly, B. (1997). The Secrets of America's Most Admired Corporations: New Ideas–New Products. *Fortune March*, 3, 60–64. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15428050802516002?src=rcsys>
- Oliveira, A., Parreira, P., & Castilho, A. (2015). Papéis de liderança de Quinn: Um Estudo realizado em Serviços de Saúde Portugueses com recurso à análise fatorial confirmatória. *Revista Ibero-Americana de Saúde e Envelhecimento*, 1(2), 192-217. http://www.revistas.uevora.pt/index.php/saude_envelhecimento/article/view/62/94
- Rashid, M. Z. A., Sambasivan, M., & Johari, J. (2003). The influence of corporate culture and organisational commitment on performance. *Journal of Management Development*, 22(7–8), 708–728. <https://doi.org/10.1108/02621710310487873>
- Rego, A., & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30–43. <https://doi.org/10.1590/s0034-75902004000300004>
- Rodríguez, JJ, Rubiano, MG, Aponte, C., Bustamante, MC, Jaramillo, J.Á., González, EY, González, E., Jaramillo, V., & Vélez, M. (2020). Aspectos da cultura organizacional e da relação com a disposição da mudança organizacional. *Suma Psicológica*, 27. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Rossini, O. & Bendassolli, B. (2019). Cultura Organizacional: Análise E Impactos No Processo De Gestão Local. *Revista Brasileira de Administração Científica*, 10(1), 117-130. <http://Www.Sustenere.Co/Index.Php/Rbadm/Article/View/Cbpc2179-684x.2019.001.0010>
- Saha, S. & Kumar, S.P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*, 31(2), 184-206. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-03-2017-0078>
- Santos, J., & Gonçalves, G., (2011). Cultura organizacional, satisfação profissional e atmosfera de grupo. *Psico*, 42(4), 511-518. <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/8479>
- Santos, J. V. dos, & Gonçalves, G. (2015). A determinação do empenhamento organizacional e do bem-estar no trabalho sobre o bem-estar subjetivo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(2), 123–132. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.2.386>
- Saraiva, S. (2012). UNIVERSIDADE DO ALGARVE O papel da Cultura e Justiça organizacionais no Empenhamento organizacional.
- Schein, E. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist* 45(2), 109–119. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.45.2.109>

- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25(7), 592–599. <https://doi.org/10.1108/01437730410561477>
- Veloso, A., Roque, H., & Ferreira, A. T. (2016). Os efeitos da alteração da relação de emprego nas Unidades de Saúde Familiar: a perspectiva dos profissionais de saúde. *Revista E-Psi*, 6(2), 96–111.
- Wallach, E. J. (1983). Individuals and organizations: The cultural match. *Training & Development Journal*, 37(2), 28–36
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.03.018>

MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA: PAPEL MEDIADOR DA SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

INTRINSIC MOTIVATION: CONSEQUENTS STUDY

Filipe Carneiro, Joana Vieira dos Santos

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 92-108

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.5>

Submitted on 17.06.21 Submetido a 17.06.21

Accepted on 30.09.22 Aceite a 30.09.22

Resumo

Nas últimas décadas, têm ocorrido mutações no poder sem precedentes, passado esse das instituições para os indivíduos, tanto dentro quanto fora do local de trabalho. Atualmente, em diversos meios, temos a possibilidade de escolher, quando, onde e o que iremos assistir, ler e ouvir, quais os conteúdos. Tudo isto sem estar limitado pelas decisões de programação dos canais televisivos, estações de rádio ou qualquer outra fonte de informação. Por exemplo, para fazer compras, já não é necessário fazer deslocações às superfícies comerciais, mas, em vez disso, selecionamos o que comprar através dos nossos telemóveis e as compras vão ter à nossa porta. Estas transformações também se verificaram no setor laboral, hoje, as pessoas em todos os setores mudam com mais frequência entre os empregos, não apenas com base na remuneração ou estabilidade, mas orientadas para encontrar um trabalho que seja gratificante, satisfatório e adequado aos seus valores e estilo de vida.

Ao ritmo que o paradigma empresarial se vai modificando, também as mentalidades se vão alterando. Presentemente, as pessoas são vistas como o elemento mais valioso da empresa, um elemento diferenciador, pois são elas que colocam os processos em prática e é delas que vêm os resultados. O desempenho e a produtividade passaram a estar associados ao bem-estar do profissional, tornando as relações mais humanas. As mudanças na gestão dos recursos humanos conduziram, a uma mudança de foco. Hoje não se trata de, como as empresas podem motivar ou incentivar funcionários, mas sim, como podem efetivamente estimular e promover a motivação de alta qualidade que vem de dentro dos funcionários. O desenvolvimento do empenhamento organizacional e da motivação intrínseca são destacados como a chave para um futuro de sucesso nas organizações e para a satisfação dos funcionários.

Palavras-chave: Motivação Intrínseca, Empenhamento Organizacional, Satisfação Profissional, Desempenho

Abstract

Over the past few decades, there have been unprecedented shifts in power from institutions to individuals, both inside and outside the workplace. Currently, in various media, we have the possibility to choose, when, where and what we will watch, read and listen to, what content. All this without being limited by the programming decisions of TV channels, radio stations or any other source of information. For example, to shop, it is no longer necessary to travel to commercial areas, but, instead, select what to buy through our mobile phones and the purchases will be at our doorstep. These transformations have also taken place in the labor sector today, as people in all sectors change more often between jobs, not just based on salary or stability, but oriented towards finding work that is rewarding, satisfying and suited to their values and lifestyle.

At the rate that the business paradigm changes, so do mentalities change. Currently, people are seen as the most valuable element of the company, a differentiating element, as they are the ones who put the processes into practice and from them get the results. Performance and productivity are now associated with the professional's well-being, making relationships more human. Changes in human resource management have led to a change in focus. Today it is not about, how companies can motivate or encourage employees, but rather, they can stimulate and promote high quality motivation that comes from within employees. The development of organizational commitment and intrinsic motivation are highlighted as the key to a successful future in organizations and to employee satisfaction.

Keywords: Intrinsic Motivation, Organizational Engagement, Professional Satisfaction, Performance

Introdução

No lugar das organizações terem um papel primordial na tarefa de gerar motivação no indivíduo, deve suceder o inverso, ou seja, para que o desenvolvimento de recursos humanos tenha sucesso, é necessário encontrar forma de tirar vantagens do quadro de referência interno do trabalhador. Isto é, permitir aos trabalhadores analisarem as experiências no local de trabalho, fazendo uso dos seus valores para distinguir o que é significativo e valioso. Será deste modo que se irá favorecer um maior comprometimento e motivação. Como poderá a organização auxiliar os indivíduos a encontrar o melhor rumo? A teoria da autodeterminação (Deci et al., 2017) é um modelo amplo de motivação, objetivos pessoais e bem-estar, apto para abordar o empenhamento e a motivação no local de trabalho de hoje. A referência fundamental desta teoria é o indivíduo e como as circunstâncias é o indivíduo e como as circunstâncias, como estilo de gestão e o contexto de trabalho, apoiam ou impedem a motivação e o bem-estar do indivíduo. Nesta perspectiva, a teoria da autodeterminação está em concordância com a mudança social para o *empowerment individual, representando uma abordagem baseada em evidências para a motivação e o envolvimento com o potencial de descontinuar o pensamento transacional tradicional sobre a motivação no local de trabalho.*

A teoria da autodeterminação representa uma substancial base de evidências das ciências comportamentais, uma base de conhecimento que, geralmente carece da qualidade para esta finalidade, da maioria dos programas modernos de comprometimento de funcionários. Considerando que a grande maioria dos programas de comprometimento de funcionários não tem evidências para suportar suas abordagens, centenas de estudos empíricos nos últimos 40 anos demonstraram a validade dos princípios da teoria da autodeterminação. Na verdade, esta teoria apresentou como as bases motivacionais preveem resultados organizacionais importantes, como desempenho financeiro (Deci et al., 2017), retenção de talentos (Brock, 2015; Fowler, 2014), empenhamento afetivo (Becker et al., 2018; Olafsen et al., 2017) e bem-estar (Gagné & Deci, 2005; Vansteenkiste et al., 2007) entre outros indicadores de desempenho. Finalmente, a teoria da autodeterminação não descreve apenas uma estrutura clara para medição, mas também prescreve um modelo bem validado para tomar medidas para melhorar e sustentar a motivação e o envolvimento (Deci et al., 1989; Hardré & Reeve, 2009).

Enquadramento teórico

Motivação para o trabalho

O termo motivação deriva do latim *movere*, que indica movimento, ou pode fazer mover, ou seja, que determina ou está na origem de algo. As primeiras abordagens para entender a motivação humana datam da época dos filósofos gregos e focalizam-se no conceito de hedonismo, como a principal força motriz do comportamento. Considerando que indivíduos concentravam os seus esforços na busca do prazer e na prevenção da dor (Steers et al., 2004). Apesar do construto ser vastamente estudado, não existe consenso quanto à sua definição. Contudo, presente-mente, segundo Pinder (2005) a motivação pode ser definida como um estado energético, que tem origem em forças internas e externas, e que está na origem de um determinado comportamento com um objetivo, intenção, duração específicos. A motivação tem sido uma questão central e permanente no campo da psicologia, pois está no centro da regulação biológica, cognitiva e social. Sendo que, cada vez mais, a motivação para o trabalho é o foco principal da investigação, visto, procurar responder a questões fundamentais do mundo laboral, tais como, prever, compreender e influenciar a motivação no local de trabalho (Latham & Pinder, 2005). A motivação diz respeito a energia, direção, persistência em condições e meios distintos, ou seja, todos os aspetos de ativação e intenção (Ryan & Deci, 2000).

Igualmente de elevada importância, no mundo laboral, a motivação é altamente valorizada por causa das suas consequências, a motivação é sinónimo de produção. Deste modo, é possível identificar consenso na literatura, ao demonstrar que trabalhadores motivados são uma vantagem competitiva para as organizações, uma vez que existem evidências de serem mais produtivos, estarem mais satisfeitos e apresentarem índices mais elevados de bem-estar, serem mais esforçados e mais empenhados (Björklund et al., 2013; Dysvik & Kuvaas, 2011; Houliort et al., 2002; Slemp et al., 2018). Contrariamente, baixos níveis de motivação estão associados a maiores taxas de absentismo e a prejuízos na saúde dos trabalhadores, o que leva ao aumento de custos para a organização (Björklund et al., 2013). A motivação no trabalho, como todos os processos motivacionais, também está sujeita a mudanças em função das forças externas que compõem o

mundo de um indivíduo. O impacto do ambiente de trabalho sobre a motivação é bem reconhecido e fornece a base lógica para uma série de invenções organizacionais destinadas a aumentar a motivação dos funcionários.

De acordo com Kanfer e colegas (2008), ao nível mais amplo, a motivação para o trabalho é um processo psicológico que influencia o modo como o esforço e os recursos pessoais são alocados para as ações relativas ao trabalho, incluindo a direção, a intensidade e a persistência dessas ações. Mais especificamente, observamos os seguintes recursos: (1) A motivação varia dentro e entre os indivíduos e entre as situações para o mesmo indivíduo; (2) A motivação não é diretamente observável e deve ser inferida dos antecedentes e consequentes da pessoa e da situação; (3) A motivação é determinada pela combinação de características individuais e ambientais e representa um conjunto de processos psicológicos que conectam e integram essas forças; (4) A motivação está sujeita a mudanças, em função de forças internas e externas ao indivíduo, seja no ambiente de trabalho ou fora dele; (5) A principal característica do processo motivacional é a ligação entre as intenções e a orientação de recursos para ações específicas. As intenções e ações podem mudar rapidamente em função da mudança no indivíduo ou no ambiente e variam em termos de objetivo, escala de tempo e complexidade; (6) A aplicação dedicada de recursos para ações representa o meio principal de controle pessoal sobre o comportamento. Portanto, para mudar o comportamento, é preciso mudar a motivação.

Taxonomicamente, esta teoria enquadra-se nas teorias de processo, que procuram explicar como emerge um comportamento motivado. A teoria da autodeterminação tem ganho especial notoriedade no âmbito da motivação no trabalho. Esta corrente de investigação afirma que a motivação intrínseca resulta da congruência esperada entre o autoconceito e um ambiente ou atividade em particular (Deci & Ryan, 1985). Essa explicação sugere que a motivação intrínseca é impulsionada por percepções de prazer, interesse ou satisfação no trabalho. A teoria da autodeterminação seguiu essa visão cognitiva da motivação, sugerindo que as formas mais puras de motivação existem quando as pessoas experimentam autonomia, competência e pertença nas suas atividades (Ryan & Deci, 2000).

A Teoria da Autodeterminação propõe uma visão multidimensional da motivação e específica como se pode promover ou desencorajar os diferentes tipos de motivação. Gagné et al., 2015 distinguem três categorias principais de motivação: Em primeiro lugar, a amotivação, que é definida como a ausência de motivação para uma atividade (Deci et al., 2017). Em segundo lugar, a motivação intrínseca, este é um tipo específico de motivação autónoma. Refere-se a atividades para as quais a motivação está no próprio comportamento. Quando intrinsecamente motivado, são as experiências espontâneas de interesse e prazer decorrentes da atividade que fornecem as “recompensas”. A motivação intrínseca é um fenómeno humano omnipresente, sendo exemplo disso as brincadeiras das crianças, que se envolvem com entusiasmo em atividades sem recompensas externas ou estímulos. No entanto, a motivação intrínseca também é evidente nas atividades dos adultos, como o desporto e o lazer, e é surpreendentemente importante até mesmo no local de trabalho. Os funcionários podem estar intrinsecamente motivados para, pelo menos, partes dos seus empregos, se não para todos os aspetos destes, e quando intrinsecamente motivados, os indivíduos tendem a apresentar desempenho e bem-estar de elevada qualidade (Deci et al., 2017). Terceiro, a motivação extrínseca refere-se ao envolvimento na atividade por razões instrumentais, como receber recompensas e aprovação, evitar punições ou críticas, aumentar a autoestima ou alcançar um objetivo valorizado pessoalmente. Dada esta diversidade de razões

instrumentais, a teoria da autodeterminação especifica diferentes subtipos de motivação extrínseca, que variam consoante a sua internalização. A internalização refere-se a assumir uma atividade orientada por valores ou objetivos que foi inicialmente regulada por fatores externos, como recompensas ou punições, de modo que se torne regulada internamente (Ryan & Deci, 2000). A primeira forma de motivação extrínseca, que é completamente não internalizada, ou seja, os indivíduos percebem que não têm qualquer controlo sobre o seu trabalho, é a motivação extrínseca regulada. Refere-se a fazer uma atividade para obter recompensas ou evitar punições controladas por outros. Por sua vez, a motivação extrínseca introjetada refere-se à regulação do comportamento a partir de forças de pressão internas, como envolvimento do ego, vergonha e culpa, pois a motivação foi parcialmente interiorizada pelo indivíduo, por forma a adotar um determinado comportamento. Por fim, a motivação extrínseca identificada, os indivíduos realizam determinada atividade porque se identificam com esta, com seu valor ou significado e aceita-a como sua, de modo que esta forma de internalização está dependente da vontade do sujeito. A motivação extrínseca identificada difere da motivação intrínseca porque a atividade não é realizada por satisfação inerente, mas pelo valor instrumental que representa (Deci et al., 2017).

De acordo com esta teoria, as necessidades psicológicas de autonomia, competência e pertença atuam como orientadores para a motivação autónoma. Os fatores organizacionais contextuais, que facilitam a satisfação destas necessidades aumentam a motivação autónoma, bem como, uma série de outros resultados positivos dos funcionários. Segundo Deci e colegas (2017), o tipo de motivação que um indivíduo mobiliza no seu trabalho está diretamente relacionada com o seu desempenho e o seu bem-estar.

Empenhamento Organizacional

O empenhamento organizacional é definido como, o estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, tendo implicações na sua decisão de nela continuar (Allen & Meyer, 1996; Meyer et al., 1990). Ainda, segundo Herscovitch e Meyer (2002), o Empenhamento Organizacional refere-se ao grau em que um funcionário se identifica com os objetivos e valores da organização e está disposto a fazer esforços para ajudá-la a ter sucesso.

Maioritariamente, os estudos centraram-se em três componentes ou dimensões, o modelo dos três componentes desenvolvido por Meyer e Allen (1991). Estas dimensões referem-se à ligação afetiva sentida para com a organização (dimensão afetiva), ao sentido de obrigação moral de permanecer na organização (dimensão normativo) e ao reconhecimento dos custos associados à sua saída (dimensão instrumental). Este modelo propõe que o empenhamento assume, simultaneamente, uma componente afetiva, instrumental e normativa. Assim, os colaboradores de uma organização estão empenhados através de relações de carácter emocional, de relações transacionais, baseadas num determinado retorno de acordo com o investimento pessoal e de sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização. Deste modo, O empenhamento organizacional é o estado psicológico determinado simultaneamente por estas três dimensões, que vão assumir diferentes intensidades e através do qual se “...(a) caracteriza a relação do empregado com a organização, e (b) tem implicações na decisão de continuar membro da organização” (Meyer & Allen, 1991, p. 67).

De acordo com Meyer e Allen (1991), o empenhamento afetivo é visto como um vínculo emocional ou afetivo existente entre um funcionário e uma organização, supervisor ou grupo de

trabalho. Nesse caso, o empenhamento está enraizado no desejo de se identificar com a organização ou outra entidade relacionada ao trabalho, onde os funcionários se associam aos objetivos, missão ou visão dessa entidade. Os antecedentes desse tipo de empenhamento são geralmente características do trabalho, como um ambiente de trabalho estimulante, liderança eficaz e / ou vínculos gratificantes com os colegas de trabalho. Na ausência do vínculo emocional acima descrito, os funcionários podem desenvolver uma relação empenhada por meio de necessidades percebidas. Nesses casos, os funcionários podem pensar que, potencialmente, têm poucas alternativas de empregos, ou podem acreditar que as habilidades que desenvolveram não são extensíveis ao trabalho realizado em outras organizações. Os autores usam o termo empenhamento de continuidade/instrumental, para descrever este tipo de ligação organizacional, que se baseia num reconhecimento claro dos custos associados com a interrupção da atividade. A terceira dimensão de empenhamento descrita por Allen e Meyer (1990) é o empenhamento normativo. Nesse caso, o vínculo produzido está enraizado num sistema de crenças específico: os funcionários estão empenhados porque acreditam que é o curso de ação correto ou moralmente correto. Embora essa forma de empenhamento seja teórica e empiricamente menos desenvolvida do que o empenhamento afetivo ou instrumental, Allen e Meyer (1990) verificaram que, uma forte ética de trabalho e uma educação que destaca a lealdade a um empregador, são prováveis antecedentes desta forma de empenhamento.

Segundo este modelo podemos presumir que as pessoas mais empenhadas, afetiva e normativamente, são mais produtivas e demonstram melhor desempenho, sucedendo o oposto com indivíduos associados de forma mais instrumental. Enquanto, funcionários empenhados afetivamente experimentam um forte impulso interno e foco na promoção, levando ao desejo de atingir o nível máximo de realização sob os termos do seu compromisso, os funcionários empenhados instrumentalmente experimentam um forte impulso externo e foco na prevenção, levando-os a cumprir apenas os requisitos mínimos aceitáveis e necessários para permanecer com segurança na organização (Luchak & Gellatly, 2007)absenteeism, and job performance.

Alguns estudos apontam para a importância de várias atitudes e de variáveis contextuais (Allen & Meyer, 2000; Gómez-Salgado et al., 2019; Ho et al., 2011; Meyer & Herscovitch, 2001)and that commitment itself is a multidimensional construct. Unfortunately, there remains considerable disagreement, both within and across work commitment literatures (e.g., organizational, occupational, union. Na generalidade, de acordo com Rego et al. (2007), pode afirmar-se que os indivíduos desenvolvem laços afetivos e normativos mais fortes, e laços instrumentais mais fracos, quando:

- a) sentem que a organização os trata de modo justo, respeitador e apoiante;
- b) os seus líderes são confiáveis e estão recetivos às suas sugestões e participação;
- c) as tarefas que executam são desafiantes;
- d) dispõem de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal;
- e) os valores/cultura da organização refletem uma orientação humanizada;
- f) a organização atua de forma socialmente responsável perante a comunidade.

Como tal, aparentemente existem razões para acreditar que as organizações têm interesse em fomentar a criação de laços afetivos e normativos nos seus colaboradores.

O interesse dos investigadores com o empenhamento afetivo decorre, em parte, da sua associação com efeitos valiosos para os empregadores, como intenções de rotatividade, rotatividade atual, comportamento superior no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional e até mesmo a saúde física e psicológica dos funcionários bem-estar (e.g. Langkamer & Ervin, 2008; Meyer et al., 2002)

Satisfação Profissional

A *Affect Theory* (Edwin A. Locke, 1976) é sem dúvida o modelo mais famoso de satisfação no trabalho. A principal premissa desta teoria é que a satisfação é determinada pela discrepância entre o que se pretende num emprego e o que deste se obtém. Além disso, a teoria afirma que o valor de uma dada faceta do trabalho (por exemplo, o grau de autonomia numa posição) modera o grau de satisfação, ou insatisfação de uma pessoa quando as expectativas são, ou não são alcançadas. Quando uma pessoa valoriza uma faceta específica de um trabalho, tem mais impacto na sua satisfação, tanto positivamente, quando as expectativas são atendidas, quanto negativamente, quando as expectativas não são atendidas, em comparação com alguém que não valoriza essa faceta.

Schmitt e Bedeian (1982) indicaram que a satisfação no trabalho e o temperamento geral influenciam-se mutuamente. Ou seja, as disposições afetivas influenciam amplamente em que medida as pessoas estão satisfeitas e obtêm prazer dos seus empregos (assim como de outros aspetos das suas vidas) e, como a satisfação no trabalho é um importante domínio da vida, pode levar a uma satisfação geral com a vida e a um melhor ajustamento emocional.

Segundo Brief e Weiss (2002), a satisfação profissional é um julgamento avaliativo (positivo ou negativo), por parte do indivíduo, sobre a sua função ou relativamente a uma situação específica inerente ao seu trabalho. Assim, parece que a satisfação no trabalho pode ser abordada, pelo menos, de duas maneiras: (a) Se a satisfação no trabalho é vista como um julgamento avaliativo, o afeto no trabalho pode ser visto como um antecedente deste e (b) se é considerado que a satisfação no trabalho tem uma componente afetiva, o afeto no trabalho pode ser visto como um indicador da satisfação.

De salientar ainda o modelo do ciclo de alto desempenho (Locke & Latham, 1990), onde propõem que, grandes objetivos e autoeficácia, produzem elevado desempenho, o que, por sua vez, leva a recompensas, satisfação com o trabalho e empenhamento em objetivos futuros, que os autores denominam de “o ciclo de alto desempenho”. Segundo os autores a satisfação promove o comprometimento, o que significa que os indivíduos satisfeitos terão mais probabilidade do que os insatisfeitos de permanecerem na organização e aceitarem novos desafios que esta possa oferecer. Grandes desafios, por sua vez, irão produzir elevado desempenho.

Diversos estudos utilizam a satisfação para prever outros atributos dos funcionários, como desempenho, empenhamento organizacional ou qualidade do serviço (Dienhart & Gregoire, 1993; Oshagbemi, 2000; Yousef, 1998) Slattery e Selvarajan (2005) analisaram as associações entre satisfação no trabalho, empenhamento organizacional e intenção de rotatividade entre empregados temporários, tendo encontrado associações positivas entre satisfação no trabalho e empenhamento organizacional. Vários estudos concentraram-se diretamente em testar a relação causal entre satisfação no trabalho e empenhamento organizacional (Bateman & Strasser, 1984; Farkas & Tetrick, 1989; Vandenberg & Lance, 1992).

Investigação Empírica

Objetivos e Hipóteses de Estudo

O principal objetivo desta investigação é analisar o contributo explicativo da motivação intrínseca relativamente a algumas variáveis que surgem como resultado, nomeadamente, o empenhamento afetivo e a satisfação profissional. Ou seja, pretende-se compreender de que forma os fatores de motivação influenciam os níveis de empenhamento organizacional e maior satisfação profissional.

A Teoria da Autodeterminação tem sido cada vez mais adotada nas organizações, os líderes das empresas modernas reconhecem o valor dos funcionários que estão comprometidos e empenhados com seu trabalho (Deci et al., 2017). Esta teoria vai muito além dos incentivos e punições para distinguir não apenas estratégias de compensação eficazes, mas também as necessidades psicológicas de satisfação que conduzem a elevados níveis motivacionais dos funcionários.

Particularmente, no que diz respeito à retenção, costuma-se dizer que as pessoas não deixam o emprego, elas deixam o patrão. Apoiando esta visão, a pesquisa da Teoria da Autodeterminação destaca o papel dos estilos dos gerentes em prever não apenas as intenções de rotatividade dos funcionários, mas também indicadores de sua qualidade de trabalho, como absentismo, empenhamento afetivo, produtividade e satisfação no trabalho (Ryan et al., 2019).

Assim, com base em estudos anteriores foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

- H1: A motivação intrínseca encontra-se positivamente relacionada com o empenhamento afetivo.
- H2: A motivação intrínseca encontra-se positivamente relacionada com a satisfação profissional.
- H3: O empenhamento afetivo e a satisfação profissional encontram-se positivamente relacionados.

Metodologia

Amostra

Para a recolha de dados foi utilizada uma técnica de amostragem não probabilística por conveniência. Sendo condição de participação no estudo ter mais de 18 anos e estar a exercer uma atividade profissional, à data da realização do mesmo. A amostra é constituída por um total de 315 participantes sendo que 51.7 % (n = 163) são do sexo feminino e 48.3% (n = 152) do sexo masculino. A idade dos participantes está compreendida entre os 22 e os 73 anos (M = 38.54; DP = 9.13).

Relativamente ao estado civil, 38.7% (n = 122) dos participantes são casados, 33.0% (n = 104) são solteiros, 22.2% (n = 70) vivem em união de facto, 5.4% (n = 17) são divorciados e o restante .6% (n = 2) corresponde aos sujeitos viúvos. Dos participantes inquiridos, 98,1% (n= 309) são de nacionalidade portuguesa e 1,9% (n = 6) são de outra nacionalidade, que não a portuguesa. No

que respeita às habilitações literárias, os dados mostram que 41.0% (n=129) dos inquiridos possui ensino secundário, 24.4% (n=77) têm mestrado, 19.7% (n=62) possuem mestrado, 7.9% (n=25) detêm pós-graduação, 3.8% (n=12) e 3.2% (n=10) correspondem respetivamente, ao doutoramento e ensino básico.

Por sua vez, quanto à área de residência, 35.6% (n = 112) dos participantes residem no distrito de Faro, 19.4% (n=61) no distrito de Lisboa, 16.8% (n=53) no distrito de Setúbal, 5.4% (n=17) no distrito de Leiria, 3.5% (n=11) no distrito do Porto, 3.5% (n=11) no distrito de Coimbra, representando os restantes doze distritos e as duas regiões autónomas 15.8% (n=50). No que concerne à atividade profissional, os participantes foram agrupados, de acordo com a categoria da organização na qual exercem a sua atividade. Constatou-se que 28.6% (n=90) são trabalhadores da administração pública central, correspondendo os trabalhadores de empresas privadas nacionais igualmente a 28.6% (n=90), 10.8% (n=34) são trabalhadores de empresas multinacionais com sede no estrangeiro, 8.9% (n=28) encontram-se a trabalhar em empresas públicas, 7.9% (n=25) pertencem a empresas de administração pública local, 6.0% (n=19) representam trabalhadores de empresas multinacionais com sede em Portugal e 4.8% (n=15) e 4.4% (n=14) são respetivamente, trabalhadores que caracterizaram a organização como outra opção e trabalhadores do terceiro setor. De salientar que, 73.3% (n=231) dos participantes não exerce funções de chefia. Quanto ao tempo de serviço na empresa, os resultados obtidos encontram-se entre 0 e 40 anos de serviço (M= 8.71; DP = 8.85), tendo sido excluídas 5 respostas por erros de digitação.

Instrumento

O instrumento será composto por questões que permitirão a caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos participantes, bem como pelas seguintes escalas:

- *Inventário de motivação intrínseca* (McAuley, Duncan, & Tammen, 1989; McAuley, Wraith, & Duncan, 1991) que se encontra em desenvolvimento para a população portuguesa. É composto por 22 itens mensurados por uma escala tipo *Likert* de sete pontos, de 1 “Não é de todo verdade” a 7 “Muitos verdade”. Este formado por quatro subescalas: o interesse/prazer, a competência percebida, a escolha percebida e a pressão/tensão. No presente estudo, o inventário apresentou um valor de alfa de Cronbach de .817. A subescala de interesse/prazer apresenta uma consistência interna de .948; a competência percebida, que obteve um alfa de Cronbach de .795; a escolha percebida, com um valor de alfa de .725; e a pressão/tensão, que exibe um alfa de Cronbach de .676.
- *Escala de satisfação profissional* (Lima, Vala & Monteiro, 1994). Este instrumento, composto por 8 itens e permite avaliar, não só a satisfação global com o trabalho, como diferentes aspetos que podem afetar essa satisfação. Alguns desses aspetos específicos considerados são: a satisfação com a perspectiva de promoção, com a organização e funcionamento do departamento, com os colegas de trabalho, com a remuneração, com a competência e funcionamento do superior hierárquico, com o trabalho que realiza e com a competência e funcionamento dos subordinados. A consistência interna desta escala é bastante adequada, apresentando um alfa de Cronbach .81. Por sua vez, no presente estudo, o valor do alfa de Cronbach foi de .899.

- *Escala de Empenhamento Organizacional* (Rego, Cunha, & Souto, 2005). Esta é constituída por 12 itens, avaliados por uma escala *Likert* de sete pontos (de 1 = a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim a 6 = a afirmação aplica-se completamente a mim), distribuídos por três dimensões: empenhamento afetivo, empenhamento normativo e empenhamento instrumental. A consistência interna desta escala ultrapassa o patamar de .70 referido por Nunnally (1976). Sendo respetivamente de .85, .76 e .86 para as dimensões empenhamento afetivo, empenhamento normativo e empenhamento instrumental. No presente estudo, o valor do alfa de *Cronbach* foi de .791, e pela mesma ordem .888, .816 e .834 para cada uma das dimensões.

Procedimento

Recolha de Dados

Os dados foram recolhidos através da aplicação de questionários de autopreenchimento, em suporte digital (*Google Forms*). Antes de se dar início ao preenchimento do questionário, foi transmitida aos participantes a informação necessária ao consentimento informado, ou seja, os objetivos do estudo, do carácter anónimo e confidencial dos dados a recolher, bem como, que a sua participação era voluntária e que poderiam desistir do mesmo a qualquer momento.

Os questionários foram entregues a indivíduos que preenchessem os critérios de aplicação dos mesmos, isto é, terem mais de 18 anos e estarem empregados.

Análise de Dados

Para proceder à análise dos dados, estes foram analisados através do *software estatístico IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences, versão 27)* e do *JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program, versão 0.14.1)*. foram realizadas as seguintes estatísticas descritivas: medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo. Posteriormente foi calculado o coeficiente de correlação de *Pearson*, para verificar a existência de relações entre as variáveis e foi ainda realizada uma mediação.

Resultados

Análise Descritiva do Inventário de Motivação Intrínseca

O inventário de motivação intrínseca é composto por quatro subescalas: o interesse/prazer, a competência percebida, a escolha percebida e a pressão/tensão. É possível verificar que, a competência percebida é a dimensão que revela média mais elevada ($M = 5.38$; $DP = .95$). Quanto às restantes dimensões, interesse/prazer ($M = 4.72$; $DP = 1.50$), escolha percebida ($M = 4.15$; $DP = 1.24$) e pressão/tensão ($M = 3.25$; $DP = 1.20$), sendo esta última a que apresenta valor médio baixo. As dimensões interesse/prazer e escolha percebida, apresentam valor mínimo de 1 e máximo

de 7, por sua vez, a dimensão pressão/tensão detém valores mínimo e máximo de 1 e 6.40, e a dimensão competência percebido revela valores mínimo e máximo, 1.80 e 7.00, respetivamente.

TABELA 1

Estatística Descritiva para as Subescalas do Inventário de Motivação Intrínseca

Motivação Intrínseca	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Interesse/prazer	315	1.00	7.00	4.72	1.50
Competência percebida	315	1.80	7.00	5.38	.95
Escolha percebida	315	1.00	7.00	4.15	1.24
Pressão/tensão	315	1.00	6.40	3.25	1.20

Análise Descritiva da Escala de satisfação profissional

Relativamente à escala de satisfação profissional ($M = 4.61$; $DP = 1.33$), é possível verificou-se que o valor mínimo é de 1 e o máximo é de 7.

TABELA 2

Estatística Descritiva para a Escala de Satisfação Profissional

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Satisfação Profissional	315	1	7	4.61	1.33

Análise Descritiva da Escala de Empenhamento Organizacional

A escala de Empenhamento Organizacional é composta por três dimensões: o empenhamento afetivo, o empenhamento normativo e o empenhamento instrumental. Podemos constatar que, o empenhamento afetivo é a dimensão que apresenta média mais elevada ($M = 4.45$; $DP = 1.36$), seguido da dimensão empenhamento instrumental ($M = 3.39$; $DP = 1.42$) e o empenhamento normativo ($M = 3.35$; $DP = 1.50$), sendo esta última a que apresenta valor médio baixo. Todas dimensões apresentam valor mínimo de 1 e máximo de 6.

TABELA 3

Estatística Descritiva para as Dimensões do Empenhamento Organizacional

Empenhamento Organizacional	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Empenhamento Afetivo	315	1	6	4.45	1.36
Empenhamento Normativo	315	1	6	3.35	1.50
Empenhamento Instrumental	315	1	6	3.39	1.42

Análise Correlacional

A Tabela 4 expõe os coeficientes de correlação de Pearson das variáveis em estudo, ou seja, motivação intrínseca, empenhamento organizacional e satisfação profissional.

No que concerne à motivação intrínseca, as três dimensões (interesse/prazer, competência percebida e escolha percebida) correlacionam-se, positivamente, de forma forte entre si (entre $r = .562$; $p < .01$ e $r = .709$; $p < .01$), todavia todas elas estão correlacionadas negativamente e de forma moderada com a dimensão de pressão/tensão (entre $r = -.300$; $p < .01$, $r = -.376$; $p < .01$ e $r = -.423$; $p < .01$).

Relativamente às componentes do empenhamento organizacional, apurou-se que, entre o empenhamento afetivo e o empenhamento instrumental, estas correlacionam-se negativamente de forma fraca ($r = -.209$; $p < .01$) e com o empenhamento normativo correlaciona-se de forma positiva e forte ($r = .607$; $p < .01$). Porém, apenas a correlação entre empenhamento normativo e empenhamento de continuidade/instrumental é negligenciável ($r = -.021$).

Das três dimensões que compõem o empenhamento organizacional, é o empenhamento afetivo que apresenta uma correlação maior, com uma intensidade forte ($r = .733$; $p < .01$) com a satisfação profissional. Verificam-se ainda a existência de correlações fortes envolvendo a dimensão de interesse/prazer, respetivamente, com o empenhamento afetivo ($r = .642$; $p < .01$) e a satisfação profissional ($r = .601$; $p < .01$).

De salientar ainda a correlação forte entre a dimensão competência percebida e a satisfação profissional ($r = .510$; $p < .01$).

Observam-se que as correlações e negativas entre a dimensão empenhamento instrumental e três dimensões da motivação (interesse/prazer, competência percebida e escolha percebida), bem como, com a satisfação, variando entre fracas a moderadas (entre $r = -.327$; $p < .01$, $r = -.233$; $p < .01$, $r = -.395$; $p < .01$ e $r = -.275$; $p < .01$), sendo a ($r = -.254$; $p < .01$). Sendo que, a única correlação positiva desta dimensão é com a dimensão de pressão/tensão ($r = .225$; $p < .01$).

Podemos ainda evidenciar que, quando analisada na sua globalidade, a motivação intrínseca apresenta correlações positivas e fortes com a satisfação profissional e o empenhamento afetivo (respetivamente, $r = .522$; $p < .01$ e $r = .578$; $p < .01$). Por outro lado, apresenta uma correlação negativa e fraca com o empenhamento instrumental ($r = -.119$; $p < .05$).

TABELA 4
Correlações entre Variáveis

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Motivação intrínseca	1								
Interesse/Prazer	.783**	1							
Competência percebida	.699**	.562**	1						
Escolha percebida	.302**	.709**	.332**	1					
Pressão/Tensão	-.010	-.300**	-.376**	-.423**	1				
Satisfação profissional	.522**	.601**	.510**	.456**	-.296	1			
Empenhamento afetivo	.578**	.642**	.478**	.443**	-.266	.733**	1		
Empenhamento instrumental	-.119*	-.327**	-.233**	-.395**	.225**	-.275**	-.209**	1	
Empenhamento normativo	.443**	.455**	.285**	.267**	-.028	.487**	.607**	-.021	1

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Resultados

Na Tabela 5, utilizando intervalos de confiança de bootstrap, pode-se verificar um efeito indireto da Motivação intrínseca sobre o empenhamento afetivo, mediado pela satisfação profissional: o IC 95% do efeito indireto é 0.430, 0.684.

As estimativas dos efeitos totais confirmaram que a motivação intrínseca está significativamente associada de forma positiva ao empenhamento afetivo. Os efeitos indiretos correspondem à influência que a variável independente, motivação intrínseca, exerce sobre a variável dependente, empenhamento afetivo, por meio da variável mediadora, satisfação profissional. Relativamente à significância dos efeitos indiretos, os resultados mostraram que o intervalo de confiança de bootstrap não continha zero, o que significa que, com 95% de confiança, a satisfação profissional foi um mediador significativo da motivação intrínseca, sobre o empenhamento afetivo.

TABELA 5

Efeito direto			Estimativa	Erro padrão	Valor z	p	Intervalo de confiança 95%	
							Inferior	Superior
MotInt	→	EmpAfect	0.483	0.076	6.340	< .001	0.334	0.633

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

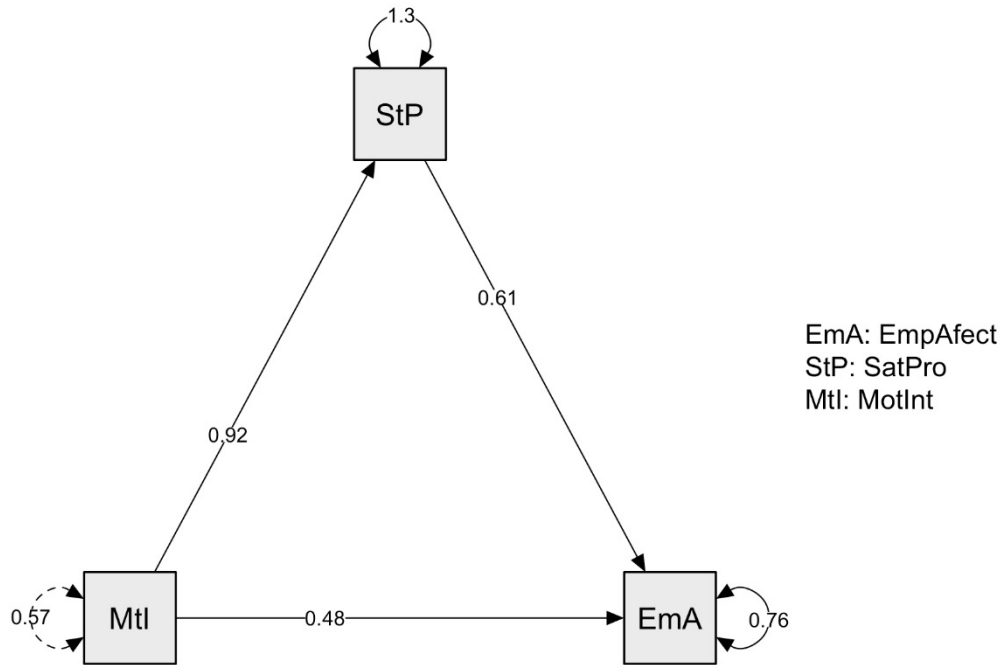
Efeito indireto				Estimativa	Erro padrão	Valor z	p	Intervalo de confiança 95%		
								Inferior	Superior	
MotInt	→	SatPro	→	EmpAfect	0.557	0.065	8.581	< .001	0.430	0.684

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

Efeito total			Estimativa	Erro padrão	Valor z	p	Intervalo de confiança 95%	
							Inferior	Superior
MotInt	→	EmpAfect	1.041	0.083	12.56	< .001	0.878	1.203

Note. Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

FIGURA 1



Discussão

O objetivo deste estudo foi investigar de que forma se relacionavam a satisfação profissional, a motivação intrínseca e o empenhamento afetivo. Os resultados evidenciaram que a relação entre os fatores de motivacionais e o empenhamento profissional é influenciada positivamente pela satisfação profissional. Neste sentido, e tendo em consideração a motivação intrínseca enquanto dimensão única e não como quatro subescalas, as correlações positivas e fortes que esta apresenta com a satisfação profissional e o empenhamento afetivo, suscitaram interesse em compreender melhor essa relação. Os resultados parecem apontar no sentido que, indivíduos intrinsecamente mais motivados, também estarão mais empenhados afetivamente, bem como mais satisfeitos profissionalmente. A relação entre a motivação intrínseca e o empenhamento afetivo, esta é mediada pela satisfação profissional, transmitindo o efeito de uma variável independente sobre o empenhamento afetivo. Face aos resultados apresentados, todas as hipóteses formuladas foram confirmadas.

Com base no exposto, podemos presumir que, indivíduos com níveis mais baixos de motivação intrínseca estarão conseqüentemente, menos satisfeito profissionalmente e menos empenhados afetivamente. Os indivíduos menos motivados intrinsecamente podem não ter o ímpeto e o empenhamento necessários para trabalhar bem e de forma independente, porque podem carecer de propósito e significado nas suas profissões ou porque são menos autodirigidos (Dysvik & Kuvaas, 2011; Kuvaas, 2006; Kuvaas et al., 2017).

A literatura tem mostrado a importância do empenhamento afetivo (e.g. Allen & Meyer, 1990). Profissionais que se sentem afetivamente implicados com a organização são, também, os que revelam melhores níveis de desempenho profissional. O presente estudo vem contribuir mostrando o papel mediador da satisfação profissional, entre a motivação e o empenhamento afetivo. Assim, parece que o clássico constructo de satisfação tem um papel preponderante nesta relação, o que pode constituir uma mais-valia para o delineamento de práticas de recursos humanos.

Apesar das relações significativas entre as variáveis em estudo corroborarem a literatura existente, seria interessante realizar mais ensaios, para explorar as associações com outras variáveis como, o desempenho laboral, a insegurança no trabalho, a paixão pelo trabalho ou até mesmo com a personalidade dos indivíduos e compreender de que forma estas se relacionam.

Referências

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 276(49), 252–276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment*, 285–314. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Bateman, T. s., & Strasser, S. (1984). of Analysis Longitudinal Antecedents. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112.
- Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual Commitments to Organizations and Professions: Different Motivational Pathways to Productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202–1225. <https://doi.org/10.1177/0149206315602532>
- Björklund, C., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 571–580. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.002>
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 580–590. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.580>
- Deci, E. L., & Gagné, M. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dienhart, J. R., & Gregoire, M. B. (1993). Job Satisfaction, Job Involvement, Job Security, and Customer Focus of Quick-Service Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 16(2), 29–43. <https://doi.org/10.1177/109634809301600205>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(3), 367–387. <https://doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Farkas, A. J., & Tetrick, L. E. (1989). A Three-Wave Longitudinal Analysis of the Causal Ordering of Satisfaction and Commitment on Turnover Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 74(6), 855–868. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.6.855>

- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martín, M., & Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: A theoretical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>
- Hardré, P. L., & Reeve, J. (2009). Training corporate managers to adopt a more autonomy-supportive motivating style toward employees: An intervention study. *International Journal of Training and Development, 13*(3), 165–184. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2009.00325.x>
- Ho, V. T., Wong, S.-S., & Lee, C. H. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies, 48*(1), 26–47.
- Houfort, N., Koestner, R., Joussemet, M., Nantel-Vivier, A., & Lekes, N. (2002). The impact of performance-contingent rewards on perceived autonomy and competence. *Motivation and Emotion, 26*(4), 279–295. <https://doi.org/10.1023/A:1022819120237>
- Kanfer, R., Chen, G., & Pritchard, R. (2008). *Work Motivation - Past, Present, and Future*. Routledge.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior, 27*(September 2005), 365–385.
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology, 61*, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Langkamer, K. L., & Ervin, K. S. (2008). Psychological climate, organizational commitment and morale: Implications for army captains' career intent. *Military Psychology, 20*(4), 219–236. <https://doi.org/10.1080/08995600802345113>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology, 56*, 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science, 1*(4), 240–246. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1990.tb00207.x>
- Luchak, A. A., & Gellatly, I. R. (2007). A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 786–793. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.786>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology, 75*(6), 710–720. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

- Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: a longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(2), 275–285. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>
- Oshagbemi, T. (2000). Is length of service related to the level of job satisfaction? *International Journal of Social Economics, 27*(3–4), 213–226. <https://doi.org/10.1108/03068290010286546>
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance.*, *Organizational Behavior and Human Performance, 98*, 87–98.
- Rego, A., Souto, S., & Couto, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações , positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão, 13*(1), 7–36.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychology Association, 55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., Soenens, B., & Vansteenkiste, M. (2019). *Reflections on self – determination theory as an organizing framework for personality psychology : Interfaces , integrations , issues , and unfinished business. September 2018*, 115–145. <https://doi.org/10.1111/jopy.12440>
- Slattery, J.P., & Rajan Selvarajan, T. T. (2005). Antecedents to Temporary Employee’s Turnover Intention. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 12*(1), 53–66. <https://doi.org/10.1177/107179190501200106>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., Ryan, R. M., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace : A meta-analytic review. *Motivation and Emotion, 0*(0), 0. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management Review, 29*(3), 379. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- Vandenberg, R., & Lance, C. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management, 18*(1), 153–167.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(2), 251–277. <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower, 19*(3), 184–194. <https://doi.org/10.1108/01437729810216694>

O PAPEL MODERADOR DO GÉNERO NA RELAÇÃO ENTRE O WORKAHOLISM E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO E AS SUAS IMPLICAÇÕES AO NÍVEL DO BEM-ESTAR

THE MODERATING ROLE OF GENDER IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND THE WORK-FAMILY/FAMILY-WORK CONFLICT AND ITS IMPLICATIONS FOR WELL-BEING

Tiago Encarnação¹, Cátia Sousa²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 109-142

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.6>

Submitted on 6.09.21 Submetido a 6.09.21

Accepted on 29.12.22 Aceite a 29.12.22

Resumo

Atualmente são inúmeras as transformações verificáveis nos diferentes setores da sociedade. A família e as expectativas que as empresas colocam sobre os seus funcionários, através das elevadas exigências, são noções que merecem particular atenção dada a necessidade de estabelecer um ponto de equilíbrio entre estas vertentes de inclusão. A impossibilidade de complementar os domínios familiar e laboral correlaciona-se fortemente com o *workaholism*, traduzindo-se esta simbiose em consequências no bem-estar dos trabalhadores. Dado a sua relevância, este estudo, de caráter quantitativo ilustra como principais objetivos: 1) observar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho; 2) verificar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar; 3) observar o papel do género enquanto moderador das relações entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho; o *workaholism* e o bem-estar; o conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar. Tendo por base uma amostra constituída por 321 participantes, sendo 187 do sexo feminino e 130 do sexo masculino com idades entre os 18 e os 68 anos ($M = 36.54$; $DP = 11.67$), os resultados evidenciaram que o *workaholism* e o conflito trabalho-família são preditores significativos do bem-estar e que o *workaholism* influencia o conflito trabalho-família. Ao nível do género, verificaram-se somente diferenças estatisticamente significativas na variável *workaholism* e respetivas dimensões, apresentando os homens valores de média

1 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Licenciado em Psicologia, estudante do mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade do Algarve. a67320@ualg.pt

2 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve Licenciada em Gestão de Recursos Humanos, Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais e doutorada em Psicologia. Professora Adjunta convidada na Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve e membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. cavsousa@ualg.pt | <http://orcid.org/0000-0001-9905-8138>

Financiamento: Este trabalho foi financiado com fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia – no âmbito do projeto CIP / UAL – Ref.^a UID / PSI / 04345/2020

Autor correspondente: Tiago Encarnação, a67320@ualg.pt

superiores comparativamente às mulheres. É imperativo que as empresas atentem à necessidade de estabelecer um conjunto de metodologias que visem a conciliação entre domínios, prevenindo e evitando comportamentos de excesso e implementando práticas que promovam o bem-estar do seu capital humano.

Palavras-chave: Workaholism; conflito trabalho-família e família-trabalho; bem-estar; género

Abstract

Currently, there are countless changes that can be verified in different sectors of society. The family and the expectations that companies place on their employees, through the high demands, are notions that deserve particular attention given the need to establish a balance point between these aspects of inclusion. The impossibility of complementing the family and work domains is strongly correlated with workaholism, translating this symbiosis into consequences for the well-being of workers. Given its relevance, this quantitative study illustrates the following main objectives: 1) to observe the effect of workaholism on the work-family/family-work conflict; 2) verify the effect of these variables on well-being; 3) observe the role of gender as a moderator of the relationship between workaholism and work-family/family-work conflict; workaholism and well-being; the work-family/family-work conflict and well-being. Based on a sample consisting of 321 participants, 187 female and 130 male, aged between 18 and 68 years ($M = 36.54$; $SD = 11.67$), the results showed that workaholism and work-family are significant predictors of well-being and that workaholism influences work-family conflict. At the gender level, there were only statistically significant differences in the workaholism variable and its dimensions, with men showing higher mean values compared to women. It is imperative that companies pay attention to the need to establish a set of methodologies aimed at reconciling domains, preventing and avoiding excessive behavior and implementing practices that promote the well-being of their human capital.

Keywords: Workaholism; work-family and family-work conflict; well-being; gender

Nos finais do século XX, o processo de globalização e a introdução de novas tecnologias constituíram um marco determinante no desenvolvimento da sociedade, induzindo um maior senso de competitividade (Silva & Ferreira, 2013). Neste sentido, o trabalho assumiu inevitavelmente um papel de destaque na vida das pessoas. As novas tecnologias permitiram uma evolução substancial do ser humano nos mais diversos contextos nomeadamente a nível social, cultural e biológico (Camelo & Angerami, 2008), no entanto esta progressão fez-se acompanhada por consequências manifestas em termos físicos e emocionais. Socialmente a relevância do trabalho é verificável mediante um conjunto de necessidades impostas como a sobrevivência, os

relacionamentos interpessoais e a autodeterminação (Blustein, 2008). De acordo com o referido é possível afirmar que a ausência de trabalho poderá constituir-se como um fator responsável pelo surgimento de problemas de saúde mental (Lucas et al., 2004; Vinokur et al., 2000).

A manutenção de um estilo de vida agradável e o recorrente decréscimo salarial são alguns exemplos que incitam os indivíduos a despender horas extra à sua atividade laboral para além do exigido (Porter & Kakabadse, 2006), caracterizando-se deste modo como *workaholics* (Cheung et al., 2018). Estes sujeitos devido à sua obsessão pelo trabalho são incapazes em estabelecer um ponto de equilíbrio entre a esfera laboral e familiar despriorizando a importância desta última (Tahir & Aziz, 2019). A compulsão enquanto característica comum, remete para a experientiação de conflito trabalho-família, que tem repercussões tanto na saúde física como psicológica (Tahir & Aziz, 2019).

O conflito trabalho-família traduz a inexistência de um equilíbrio entre o panorama laboral e familiar (Csikszentmihalyi, 2003). A gestão das responsabilidades é uma tarefa árdua na sociedade moderna, dado as exigências impostas por cada domínio, os sujeitos deparam-se com a necessidade de gerir inúmeras responsabilidades, direcionando os seus recursos exclusivamente para estas vertentes de inserção (Fotiadis et al., 2019). Dito isto, os principais fatores responsáveis pelo surgimento de conflito trabalho-família remetem para o burnout, insatisfação, stress laboral, horas excessivas de trabalho e conflito de papéis (Bakker et al., 2005; Ford et al., 2007; Kossek & Ozeki, 1998; Spector et al., 2004). O conflito de papéis afeta não só a produtividade do trabalhador como também o seu desempenho, reduzindo os seus níveis satisfacionais (Johnson et al., 2005). A satisfação dos trabalhadores suscita um maior senso de produtividade, neste sentido as organizações procuram ativamente envolver-se na vida familiar dos seus funcionários, a fim de encontrar soluções que sejam viáveis (Obrenovic et al., 2020). As empresas devem tomar em consideração o bem-estar dos seus colaboradores disponibilizando ferramentas que auxiliem a conciliação da vida profissional e familiar, assim será de esperar que o desempenho do trabalhador e a sua saúde mental aumentem (Fitzpatrick et al., 2012).

Face à importância desta temática para as organizações e para o bem-estar dos seus recursos humanos, este estudo apresenta como principais objetivos: 1) observar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho; 2) analisar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar; 3) observar o efeito moderador do género nas relações entre: *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho, *workaholism* e o bem-estar; conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar.

1. Workaholism

Determinadas pessoas tendem a sofrer a influência de fatores internos ou externos, que as levam a despender de uma forma compulsiva e excessiva, mais horas de trabalho do que aquelas que são expectáveis para com as suas responsabilidades laborais. Deste modo é legítimo classificá-las como *workaholics* (Schaufeli et al., 2008a). Para ser considerado como uma pessoa *workaholic* é necessário a presença de determinadas características únicas, nomeadamente uma forte obsessão pelo trabalho de tal maneira que este acaba por ultrapassar aquelas que são as valências do indivíduo, comprometendo a sua saúde, felicidade, funcionamento social e até mesmo a capacidade de estabelecer relacionamentos com os outros (Oates, 1971).

Schaufeli et al. (2008b) contempla a existência de duas componentes do conceito: trabalho excessivo e trabalho compulsivo que acabam por se correlacionar com a definição proposta por Oates (1971). Estes teóricos constataram que o *workaholism* tem um efeito negativo em termos individuais em diversas vertentes. É de salientar a inexistência de relacionamentos interpessoais no meio laboral em virtude da procura constante em controlar as suas próprias ações e a ausência da capacidade de delegação. Desta feita torna-se legítimo afirmar que os sujeitos, ao disporem tempo extra em atividades relacionadas com o trabalho, têm mais dificuldade em dedicar tempo a outro tipo de atividades o que acaba por limitar os laços familiares, contribuindo negativamente para as relações conjugais (Giannini & Scabia, 2014).

Apesar de grande parte dos investigadores considerar este atributo como um vício (Clark et al., 2016), está patente a escassez de um consenso na comunidade investigadora relativamente ao conceito em si, sendo evidente alguma incoerência no que concerne à sua natureza e definição (McMillan & O'Driscoll, 2006).

O termo *workaholism* foi alvo de alguma discordância, ou seja, alguns autores consideravam-no como sendo algo positivo (Korn et al., 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle & Ebel, 1987), enquanto outros o encaravam como negativo (Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 2001; Schaef & Fassel, 1988). Segundo estes teóricos, os *workaholics* manifestam uma enorme obsessão e sentimentos de tristeza, dado a sua incapacidade em estabelecer bons relacionamentos com os seus colegas e de exercer as suas funções da melhor maneira possível. Os autores defensores enfatizaram o benefício destes tipos de sujeitos para as organizações, dado a sua procura intensa pelo trabalho no alcance de níveis satisfatórios, através das suas práticas laborais (Schaufeli et al., 2006). Outros teóricos, em sentido oposto, consideraram que este conceito representa uma adição associada ao termo alcoolismo e como tal é encarada de uma maneira negativa (Schaufeli et al., 2006). Numa terceira vertente temos ainda aqueles que apostam a sua confiança na existência de ambos os tipos de *workaholism*, estabelecendo um panorama diferenciador entre as formas positiva e negativa do grande investimento no trabalho (Schaufeli et al., 2006).

1.1. Características de um *workaholic*

Alguns investigadores realçaram o estabelecimento de um número específico de horas de trabalho na distinção dos trabalhadores *workaholic* dos não *workaholic* (Mosier, 1983), enquanto que outros consideraram que a atitude do trabalhador relativamente às suas funções assume uma enorme importância na definição do *workaholism*, como por exemplo o investimento excessivo da sua energia e tempo em tarefas laborais que vão para além daquilo que é requerido (Mudrack, 2004; Ng et al., 2007; Spence & Robbins, 1992).

Porter (1996) considerou a existência de seis características fundamentais na identificação de um indivíduo *workaholic*, são elas: trabalhar de forma excessiva desconsiderando o seio familiar e os relacionamentos sociais, distorção do seu autoconceito, perfeccionismo, experiência de ansiedade quando fora do contexto de trabalho, procura intensiva por trabalho extra que permita o desenvolvimento da sua autoestima e a não aceitação da sua obsessão pelo trabalho. Spence e Robbins (1992), estabeleceram que o sujeito *workaholic* é portador de um conjunto de atributos. Definiram e mediram-no, tornando possível a conceção de três dimensões: *work involvement*- que representa o comprometimento dos trabalhadores com o seu trabalho bem como o tempo envolvido; *drive*- diz respeito às pressões internas que conduzem o indivíduo a trabalhar;

enjoyment of work- traduz-se pelo prazer proporcionado pela atividade laboral em si. Estas três dimensões conceptualizam-se enquanto a tríade *workaholic*, sendo que a partir delas os autores instituíram uma tipologia.

Em linha com o referido, Bakker et al. (2014) propuseram três dimensões que facilitam a identificação de um *workaholic*: a primeira remete para o facto de que estes sujeitos trabalham arduamente; a segunda diz respeito à sua compulsividade; e a terceira é referente ao facto de trabalharem para além do requerido.

1.2. Consequentes do *Workaholism*

Os estudos desenvolvidos em torno desta temática, associam na sua maioria o conceito a aspetos negativos, apresentando o *workaholism* como responsável pela diminuição do bem-estar geral (Burke, 2000; Burke et al., 2004; McMillan et al., 2001). Verificou-se igualmente que na vertente do conflito trabalho-família prevalecem maiores níveis de conflito em indivíduos considerados *workaholic* (Aziz & Zickar, 2006; Bakker et al., 2009; Bonebright et al., 2000; Brady et al., 2008; Buelens & Poelmans 2004; Robinson et al., 2001; Robinson & Post, 1997). Clarke et al. (2016) demonstraram que o conceito se implementa por meio de manifestações negativas como problemas de sono (Ariapooran, 2019; Salanova et al., 2016), *burnout* (Bakker et al., 2009; Cheung et al., 2018; Dobrowolska et al., 2018) e conflito trabalho-família (Taris et al., 2005; Tahir & Aziz, 2019; Torp et al., 2018). Noutros contextos evidencia-se níveis de saúde mental baixos, perfeccionismo e até mesmo desconfiança entre colegas (Ng et al., 2007). As horas extra de trabalho remetem para uma maior exposição a condições de stress, sendo de salientar aqueles que auferem de uma *performance* alta (Gomes, 2011)

Os indivíduos *workaholic* apresentam níveis de bem-estar psicológico baixos e elevados índices de *stress* quando é estabelecido um termo comparativo com os sujeitos que não sofrem deste vício (Brummelhuis & Rothbard, 2018; Caesens et al., 2014; Shimazu et al., 2015; Taris et al., 2005). Ainda sobre esta temática, Shimazu e Schaufeli (2009) verificaram a existência de uma associação positiva do *workaholism* com o *distress* psicológico, estabelecendo-se em sentido inverso uma relação negativa com a satisfação com a vida e a satisfação familiar. Mais recentemente, Karapinar et al. (2020) observaram que a relação entre o *workaholism* e o bem-estar é mediada pelo conflito trabalho-família.

2. Conflito trabalho-família

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família/família-trabalho representa a incapacidade de um determinado sujeito em gerir as pressões adjacentes aos domínios laboral e familiar, em virtude da incompatibilidade entre ambos. Quer isto dizer que o papel familiar do indivíduo e as suas imposições, impedem um bom desempenho daquilo que são as suas responsabilidades laborais.

Estes mesmos autores estipularam que o conflito pode ser dividido em três tipos: 1) o conflito baseado no tempo, que sucede nomeadamente quando as obrigações impostas num dos domínios, utilizam tempo que se revela necessário para o cumprimento das responsabilidades no outro domínio; 2) o conflito baseado na tensão que ocorre em situações de stress, decorrentes de

acontecimentos numa das esferas, e que de certa maneira podem influenciar o cumprimento do papel do indivíduo na outra esfera; 3) o conflito baseado no comportamento, que surge quando se verifica uma incompatibilidade de comportamentos nos papéis do sujeito em ambos os meios (Greenhaus & Beutell, 1985).

Carlson et al. (2000) denotaram que o constructo apresentava um caráter unidimensional, porém com os avanços estabelecidos este assumiu uma natureza bidirecional (Greenhaus & Powell, 2006). Desta forma, o conflito existente pode ser estabelecido tendo por base duas perspectivas: o conflito trabalho-família no qual as obrigações laborais impedem um bom desempenho do papel familiar do indivíduo e o conflito família-trabalho em que as responsabilidades familiares dificultam o cumprimento das suas funções laborais (Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996).

Atualmente qualquer indivíduo que possua uma vida laboral depara-se constantemente com dificuldades para conseguir gerir as suas responsabilidades tanto na esfera profissional como familiar. Algo que possui um enorme valor e que se constitui como determinante é o incremento de famílias em que ambas os cônjuges trabalham, sendo de igual modo uma realidade cada vez mais presente, os pais solteiros trabalhadores (Duxbury & Higgins, 1994). Perante a introdução das novas tecnologias no meio social, os horários padrão deixaram de ser uma realidade viável, destacando-se a incapacidade em separar aquilo que é a vida profissional da vida familiar. Dado que as responsabilidades de um domínio interferem com as do outro, instala-se o chamado conflito-trabalho-família/família-trabalho.

Perante esta questão os sindicatos têm procurado encontrar soluções, pedindo às empresas a criação e implementação de ambientes laborais que levem em consideração o contexto familiar dos trabalhadores, através de políticas amigas da família facilitadoras (Frone, 2003).

Um dos principais focos da criação de um ambiente laboral amigo da família prende-se com a possibilidade de os colaboradores balancearem os meios de inserção, reduzindo assim o conflito adjacente, bem como os *outcomes* negativos que daí poderão advir. Neste sentido, deverão ser estabelecidos um conjunto de práticas a serem implementadas em termos organizacionais. Estas por sua vez podem se aglomerar em dois grupos: programas, políticas bem como benefícios trabalho-família que envolvem desde logo flexibilidade horária, teletrabalho, semanas de trabalho comprimidas, partilha de responsabilidades laborais, assistência a dependentes através de serviços de cuidados infantis ou de idosos e os serviços de recursos; numa outra classe uma cultura organizacional favorável que faculte uma perceção de apoio que vai desde os supervisores aos próprios colegas de trabalho como também a redução das consequências negativas para a carreira, aliadas ao uso destas vantagens (Flye et al., 2003; Frone, 2003).

2.1. Antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família

O referencial teórico sugere a existência de uma vasta panóplia de variáveis como possíveis antecedentes associados ao conflito trabalho-família/família trabalho. Desta forma Byron (2005) propôs a divisão dessas variáveis tendo por base três categorias: variáveis do domínio do trabalho que dizem respeito ao envolvimento no trabalho, stress laboral e flexibilidade horária. Byron (2005) salienta que os níveis elevados de envolvimento laboral, *stress* bem como horas excedentárias contribuem para o aumento dos níveis de conflito trabalho-família, contudo a capacidade em proporcionar horários flexíveis e suporte no trabalho tanto da parte dos superiores como dos

próprios colegas poderão de certa maneira amenizar os efeitos negativos do conflito de papéis; as variáveis do domínio extratrabalho que remetem para o conflito familiar, idade dos filhos mais novos, stress familiar, apoio familiar e estado civil. Para o autor todas estas vertentes poderão aumentar o nível de conflito, sendo tal reversível por via do envolvimento familiar e do tempo despendido noutros contextos; por fim as variáveis demográficas e individuais que se traduzem em termos de género, rendimento, estratégias de *coping* e competências.

O estado de arte estabelece que o conflito trabalho-família se associa de forma negativa ao bem-estar (Amstad et al., 2011; Deng & Gao, 2017; Hagqvist et al., 2017; Knecht et al., 2011; McNall et al., 2010). É inclusivamente notório que os elevados níveis de conflito predizem de forma significativa os baixos níveis de bem-estar (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Um estudo desenvolvido com trabalhadores dos Estados Unidos da América concluiu que o conflito trabalho-família revela uma associação negativa com o bem-estar e a satisfação com a vida (Cho & Tay, 2016). Outros estudos revelaram a existência de uma simbiose negativa entre o trabalho e os conflitos familiares com a satisfação familiar (Burch, 2020; Parasuraman & Simmers, 2001; Huang et al., 2004). De igual modo constatou-se a existência de uma associação negativa entre o trabalho e os conflitos familiares com o bem-estar psicológico (Lin et al., 2019; Obrenovic et al., 2020; Yucel & Fan, 2019) e uma relação negativa entre os conflitos laborais e as famílias com a satisfação conjugal (Aycan & Eskin, 2005; Jaenudim et al., 2020; Kim & Ling, 2001; Yucel, 2017a; Wulandari et al., 2019).

Segundo Greenhaus e Allen (2011) o conflito trabalho-família produz consequências que são categorizáveis em três níveis: 1) experiências laborais- o conflito trabalho-família relaciona-se em primeira instancia com o decréscimo dos níveis de satisfação profissional, o envolvimento organizacional, os índices de *turnover* (Chan & Ao, 2019; Mumu et al., 2021; Netemeyer et al., 1996), o *burnout* (Peeters et al., 2005), o absentismo (Kirchmeyer & Cohen, 1999) e o stress decorrente do trabalho (Ekawarna, 2019; Netemeyer et al., 1996); 2) características pessoais e disposições- no que diz respeito às consequências inerentes ao domínio familiar, o conflito trabalho-família é responsável pelo decréscimo da satisfação conjugal (Yucel, 2017b), da satisfação familiar (Cardenas et al., 2004) apresentando-se igualmente neste panorama o stress imposto pela família (Swanson & Power, 1999); 3) experiências familiares- associam-se ao bem-estar, neste sentido o conflito é responsável pela redução da satisfação com a vida (Cazan et al., 2019; Greenhaus et al., 2003), stress psicológico (Bilodeau et al., 2020; Kelloway et al., 1999), depressão (Vinokur et al., 1999; Zhou et al., 2018) e um incremento do consumo de substâncias aditivas como o tabaco ou o álcool (Allen et al., 2000).

3. Bem-estar

O início do século XXI é marcado por diversas alterações, visíveis não só a nível social como também no contexto laboral (Blustein, 2006; Duffy et al., 2016). Neste sentido desencadeou-se um estímulo competitivo por parte das organizações, face aos rápidos progressos económicos, prevalecendo a necessidade de facultar um ambiente de trabalho próspero para os seus colaboradores (Vakola et al., 2004). As mudanças impostas por sua vez exigem a contratação de funcionários que facilmente se adaptem aos contextos de transição, beneficiando a produtividade e o bem-estar da mesma (Vakola et al., 2004).

São inúmeros os conceitos atribuídos ao termo bem-estar, assim torna-se relevante a explanação das diferentes tipologias existentes, nomeadamente aquelas que enfatizam um conjunto de questões fulcrais que vão ao encontro da temática em estudo como a satisfação com a vida e os aspetos físicos, psicológicos e emocionais ligados à saúde com particular incidência na qualidade de vida laboral (Oliveira et al., 2020).

O bem-estar subjetivo representa a maneira como as pessoas analisam a sua própria vida, sendo que as reações de caráter emocional e os julgamentos relativos à satisfação com a vida envolvem diferentes vertentes tais como a vida laboral e o casamento (Oliveira et al., 2020). Este por sua vez dispõe de uma forte relação com o hedonismo filosófico, ou seja, apresenta-se enquanto um sinónimo do prazer e da felicidade (Ryan & Deci, 2001).

O bem-estar hedônico (Watson et al., 1988) traduz-se por uma medida de avaliação afetiva, a qual pode ser positiva ou negativa, e uma avaliação cognitiva da satisfação com a vida (Diener et al., 1985). Paschoal e Tamayo (2008) salientam que o bem-estar dominado pela felicidade hedônica é encarado como um estado de afetividade predominantemente positiva, concluindo-se que a subjetividade do conceito apresenta uma estreita relação com as sensações e emoções experienciadas pelo sujeito no decorrer da sua vida.

O bem-estar psicológico por outro lado focaliza-se no desempenho das aptidões dos sujeitos, incluindo dimensões como a autoaceitação, relacionamentos positivos, autonomia, domínio ambiental, sentido de vida e desenvolvimento individual (Zheng et al., 2015). Este termo espelha o eudemonismo, sendo, no entanto, notório o criticismo em torno das definições desta teoria que colocavam em causa as conceções que serviam de amparo ao bem-estar subjetivo (Siqueira & Padovam, 2008)

Spreitzer et al. (2005) destacam que boas interações laborais envolvidas por um ambiente de confiança e de respeito associam-se fortemente ao bem-estar eudaimônico. Esta conceção (Ryan & Deci, 2001) debruça-se sobre o funcionamento ideal, autorrealização, significado da vida (Morgan & Farsides, 2009), propósito (Waterman et al., 2010) e desenvolvimento (Diener et al., 2010). O bem-estar eudaimônico enaltece o contexto de trabalho como um local onde prevalecem conceitos como a saúde e o bem-estar, favorecendo o crescimento e a prosperidade (Di Fabio & Kenny, 2019). Os sujeitos apresentam um maior envolvimento com o seu trabalho nomeadamente quando sentem o apoio e preocupação dos seus líderes.

O bem-estar no local de trabalho é um tópico da atualidade que merece um enorme destaque em termos de pesquisa (Danna & Griffin, 1999; Karapinar et al., 2020). Os indivíduos contactam com inúmeras realidades no seu meio laboral, experienciando situações diversas que de certo modo acabam por interferir com o seu desempenho, o que poderá ter repercussões noutras esferas da vida do trabalhador (Simone, 2014).

Sirgy (2006) considera que o bem-estar laboral se manifesta através de sentimentos de satisfação, felicidade e bem-estar subjetivo e que se associa de certo modo à satisfação do sujeito com o seu local de trabalho. O bem-estar-laboral é um estado que abrange não só os colaboradores como também os superiores e a economia. É igualmente visto como uma fonte promotora de competitividade organizacional, relacionando-se com as experiências positivas dos trabalhadores (Pereira et al., 2012; Sant'Anna et al., 2012). Ou seja, a produtividade do colaborador apresenta uma forte dependência dos seus índices físicos e psicológicos.

3.1. Antecedentes e consequentes do Bem-estar

Carvalho et al. (2019) sustentam que o modelo de trabalho moderno, fomentado pela competitividade e pelas exigências, traduz-se num maior dispêndio temporal nas tarefas profissionais, o que por si só constitui um conflito relativamente ao tempo consumido pelos domínios profissional e familiar. As novas tecnologias possibilitam aos trabalhadores a conexão ao seu local de trabalho a partir de qualquer lugar, elevando desta feita as exigências das chefias na realização das atividades respeitantes ao seu cargo. Problemas ao nível da saúde física, psicológica e emocional bem como stress são alguns exemplos de consequências resultantes deste processo (Carvalho et al., 2019).

Os sujeitos que exibam níveis de felicidade superiores manifestam por sua vez mais saúde física/psicológica e mais longevidade (Lyubomirsky et al., 2005a, b; Roysamb et al., 2003), apresentam uma melhor *performance* e adaptam-se facilmente a circunstâncias que consequentemente lhes permitem encarar situações de stress de uma outra perspectiva (Wood & Joseph, 2010). Um estudo desenvolvido por Carvalho et al. (2019) engloba o aumento das exigências de trabalho, a competição existente entre trabalhadores, o desemprego e a requisição de competências individuais como as causas responsáveis pelo mal-estar individual dos colaboradores. As autoras enfatizam que a vida profissional ocupa um lugar determinante no investimento praticado pelos sujeitos, ou seja, o reconhecimento da dedicação pelo trabalho desenvolvido é fundamental na experiência de sensações de prazer no desenvolvimento das atividades da sua responsabilidade aliado ao bem-estar e a bons índices de saúde no meio de trabalho. Conclui-se que as exigências profissionais, o *workaholism* e o conflito trabalho-família são variáveis suscetíveis de influenciar o bem-estar dos colaboradores (Karapinar et al., 2020; Obrenovic et al., 2020; Thair & Aziz, 2019; Zhang et al., 2020).

Para além do referido, nas relações laborais expressas pela positividade verifica-se uma maior satisfação por parte dos trabalhadores em relação ao seu trabalho (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Connolly & Viswesvaran, 2000). Assim é de notar que os indivíduos com maiores índices de bem-estar tendem a apresentar um melhor desempenho e a cooperar com maior facilidade (George, 1991), evidenciando-se relacionamentos satisfatórios, menos problemas de sono, menos *burnout*, mais autocontrolo e maiores níveis de satisfação (Carleton & Barling, 2017; Diener & Seligman, 2002; Chida & Steptoe, 2008; Hirsche & Gondim, 2020; Morera et al., 2020; Weziak-Bialowska et al., 2020).

De acordo com o evidenciado pela literatura, delinearam-se as seguintes hipóteses de investigação:

- H1: O *workaholism* influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho.
- H2: O *workaholism* influencia o bem-estar.
- H3: O conflito trabalho-família e família-trabalho influencia o bem-estar.

4. Diferenças de género

O equilíbrio da vida do sujeito associa-se estreitamente ao conflito trabalho-família/família-trabalho (Dilmaghani & Tabvuma, 2019). A incapacidade para gerir os papéis de ambas as

esferas, traduz-se em desequilíbrios, que por sua vez implicam níveis de produtividade baixos, elevadas taxas de absentismo, ausência de satisfação laboral e de bem-estar (Georgellis et al., 2012; White et al., 2003).

O género apresenta uma enorme significância no que concerne à competência individual na coordenação das funções, assumindo um papel moderador que interfere na forma como os conflitos laborais, as estratégias para lidar com o conflito e a sua manifestação são encaradas (Higgins et al., 1994). As mulheres apresentam uma extrema dificuldade em equilibrar todas as suas responsabilidades, não só devido à escassez de tempo, mas também em virtude da ausência dos seus cônjuges na vida doméstica aliado ao preconceito ainda existente nos locais de trabalho (Rehman & Roomi, 2012). O conflito experienciado pelos homens destaca a sua atividade laboral como uma fonte de identidade e de autoestima que inferioriza a importância das suas obrigações familiares (Karkoulou et al., 2016). Para além disso, as mulheres sofrem a forte influência cultural que impõe o seu maior envolvimento na vida familiar, distanciando-as do meio profissional (Watts, 2009). Esta disposição leva os homens a despender horas extra no seu local de trabalho para além das exigidas, a fim de compensar a não empregabilidade do seu cônjuge, funcionando igualmente como uma forma de distanciamento à agitação familiar (Watts, 2009).

As investigações desenvolvidas em torno desta questão (Behson, 2002; Bruck et al., 2002; Frone et al., 1996) evidenciaram que as mulheres tendem a experienciar níveis de conflito família-trabalho mais elevados quando comparadas com os homens. Igualmente se comprovou que as mulheres apresentam índices elevados de conflito trabalho-família, sendo estes superiores aos experienciados pelos homens (Cinamon & Rich, 2002; Lee et al., 2003). Em sentido contrário, outros teóricos concluíram que eram os homens que apresentavam mais conflito família-trabalho quando comparados com as mulheres, não se verificando, contudo, quaisquer diferenças ao nível do conflito trabalho-família (Boyar et al., 2005). Um outro estudo, que envolvia casais em que ambos os cônjuges trabalhavam, efetivou que os homens manifestavam mais conflito trabalho-família relativamente às mulheres (Hammer et al., 2005).

São inúmeros os tópicos que destacam as diferenças entre homens e mulheres nesta vertente, no entanto contactou-se em alguns casos a inexistência de diferenças de género no que diz respeito ao conflito de papéis (Aryee et al., 2005; Carnicer et al., 2004; Hammer et al., 2004; Kinnunen, et al., 2004; Simon, et al., 2004). Para além das diferenças de género referenciadas na literatura sobre o binómio trabalho-família, importa também destacar as diferenças no *workaholism*. Blair-Loy (2003) defende que as mulheres, em sentido oposto aos homens, enfrentam geralmente um dilema na escolha do domínio ao qual devem prestar a sua dedicação. Para Ridgeway (2011) o género é uma identidade passível de influenciar de uma forma consciente ou inconsciente outras identidades, como a identidade sustentada pela mulher no meio laboral e no meio familiar.

Contudo, as mulheres geralmente apresentam motivação extra para trabalhar, experienciando sentimentos de prazer e stress que se efetivam numa maior dedicação ao trabalho (Spence & Robbins, 1992). Estes mesmos autores consideraram que os sujeitos do sexo feminino apresentam frequentemente características *workaholic* em virtude das exigências laborais e dos níveis competitivos patenteados nas requisições de sucesso. Em termos de matéria investigacional não se verificaram diferenças significativas entre géneros relativamente ao *workaholism*, observando-se scores similares em ambos os sexos (Aziz & Cunningham, 2008; Bakker et al., 2009; Burke, 1999). Em estudos de autorrelato os resultados foram similares, verificando-se igualmente a inexistência de diferenças de género relativamente ao *workaholism* (Aziz & Cunningham 2008;

Bakker et al., 2009). Ainda nesta vertente, ficou patenteado que as mulheres lidam com um maior número de responsabilidades quando comparadas com os homens, que se preocupam somente com o sustento familiar (Blair-Loy, 2010; Ridgeway, 2011). Dito isto, considera-se que o género poderá influenciar a manifestação *workaholic* dos sujeitos.

Beiler-May et al. (2017) esclarecem que as diferenças que possam existir entre sexos nos estudos de autorrelato, direcionados à questão do *workaholism*, dependem da forma como são dadas as respostas por parte dos inquiridos. Segundo as autoras, as mulheres omitem com frequência a sua maior dedicação ao trabalho em detrimento das tarefas domésticas. Beiler-May et al. (2017) destacam a não valorização do *workaholism* no sexo feminino que se deve em grande parte às normas culturais. Em suma, pressupõe-se que as mulheres poderão experienciar o *workaholism* de uma forma mais acentuada, dado a necessidade de gerir proeminentemente a sua compulsão para trabalhar e as tarefas domésticas de sua responsabilidade respeitantes à esfera familiar.

Face ao exposto avançou-se a seguinte hipótese:

H4: O género é moderador da relação entre *workaholism* e o conflito trabalho-família e família-trabalho.

H5: O género é moderador da relação entre *workaholism* e bem-estar.

H6: O género é moderador da relação entre conflito trabalho-família e família-trabalho e bem-estar.

5. Metodologia

5.1. Amostra

A amostra é constituída por 321 participantes, sendo 58.3% ($n = 187$) indivíduos do sexo feminino e 40.5% ($n = 130$) do sexo masculino, destacando-se uma pequena parcela de inquiridos 1.6% ($n = 4$) que renunciaram à participação. As idades variam entre os 18 e os 68 anos ($M = 36.54$; $DP = 11.67$). No que concerne ao número de filhos cerca de 45.5% ($n = 146$) afirma não ter filhos, 28.3% ($n = 91$) tem 1 filho, 20.6% ($n = 66$) tem 2 filhos, 2.5% ($n = 8$) tem 3 filhos, 0.9% ($n = 3$) tem 4 filhos e 2.2% ($n = 7$) abstiveram-se de resposta. Relativamente ao estado civil, 44.2% ($n = 142$) são solteiros, 46.4% ($n = 149$) são casados/união de facto, 8.1% ($n = 26$) são divorciados e 1.2% ($n = 4$) dos participantes não deu qualquer tipo de resposta nesta secção. Em termos de habilitações literárias aproximadamente metade da amostra recolhida 48.9% ($n = 157$) dispõe de ensino secundário, a licenciatura assume-se como a segunda habilitação com maior abrangência 25.2% ($n = 81$), 8.7% ($n = 28$) tem o ensino básico, 6.2% ($n = 20$) tem pós-graduação, 4.0% ($n = 13$) possui mestrado, 3.7% ($n = 12$) detém o ensino primário, 1.9% ($n = 6$) apresenta doutoramento e 1.2% ($n = 4$) representa o conjunto de participantes que não deram qualquer resposta. Quanto à atividade profissional os dados sugerem que mais de metade dos participantes 72.9% ($n = 234$) exercem funções laborais na área da hotelaria, 6.2% ($n = 20$) trabalha na área da secretaria/administração, 5.0% ($n = 16$) na área dos serviços, 4.7% ($n = 15$) destaca-se no ensino/educação, 2.8% ($n = 9$) trabalha na área da saúde, 2.2% ($n = 7$) insere-se na função pública, a área jurídica e da segurança apresentam uma menor relevância entre os inquiridos tendo sido contabilizados somente 0.6% ($n = 2$) e 0.9% ($n = 3$).

=3) respetivamente, 4.7% ($n = 15$) dos sujeitos abrangidos abstiveram-se de resposta. Quanto à instituição, a esmagadora maioria dos inquiridos opera em instituições privadas 91.9% ($n = 295$) e apenas 8.1% ($n = 26$) em instituições públicas. A respeito do vínculo contratual 45.2% ($n = 145$) auferem de contrato sem termo, 44.5% ($n = 143$) de contrato com termo, 4.7% ($n = 15$) referiram outro, 2.5% ($n = 8$) são trabalhadores independentes e 3.1% ($n = 10$) não responderam. Cerca de 97.2% ($n = 312$) dos participantes trabalha em regime de full-time ao passo que 2.8% ($n = 9$) trabalha em regime de part-time. Relativamente à flexibilidade horária, 82.9% ($n = 266$) considera a sua chefia facilitadora nesta vertente, enquanto 11.8% ($n = 38$) destaca a ausência de tolerância por parte dos seus superiores na flexibilização do horário laboral, 5.3% ($n = 17$) dos participantes não respondeu. Finalizando, 63.9% ($n = 205$) dos trabalhadores revela não possuir isenção horária, 28.3% ($n = 91$) afirma possuir e 7.8% ($n = 25$) não se pronunciaram.

5.2. Instrumentos

Este estudo contemplou os seguintes instrumentos:

Workaholism – Com o intuito de avaliar o perfil do sujeito *workaholic* recorreu-se ao uso da *WorkBat* de Spence e Robbins (1992), cuja adaptação para a população portuguesa foi feita por Santos et al. (2018). Esta escala é constituída por 25 itens que avaliam três dimensões: o envolvimento psicológico com o trabalho (8 itens, e.g., item 1 “Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante”); a compulsão interna para trabalhar (7 itens, e.g., item 11 “Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável”) e o prazer derivado do trabalho (10 itens, e.g., item 22 “Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto”). A cotação das perguntas é feita numa escala do tipo Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo importante referir que os itens 1,2,3,21 são passíveis de reversão. Os autores da versão Portuguesa obtiveram valores de alfa que variaram entre 0.56 para a dimensão envolvimento, 0.82 para a dimensão compulsão e 0.76 para a dimensão prazer (Santos et al., 2018). Neste estudo o valor de alfa foi de 0.45 para a dimensão envolvimento, 0.79 para a dimensão compulsão e 0.81 para a dimensão prazer.

Bem-estar psicológico – A avaliação desta variável teve por base a escala GHQ12 (Goldberg & Williams, 1988). É uma medida de carácter unidimensional, que se debruça sobre a avaliação da saúde mental dos participantes, sendo composta por 12 itens que são avaliados através de uma escala do tipo Likert com 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Esta escala foca-se essencialmente em duas questões: a incapacidade para o desempenho de funções normais bem como o surgimento de experiências inovadoras e angustiantes. O processo avaliativo é feito no sentido inverso, desta maneira quanto maiores os valores de média menor será o bem-estar psicológico experienciado pelo sujeito. Os autores originais obtiveram um valor de consistência interna fixado em 0.83 (Goldberg & Williams, 1988). Neste estudo a escala apresentou um valor de consistência interna de 0.64.

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho – No que toca às escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, foi feita uma adaptação à população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), tendo o seu desenvolvimento original em inglês sido concretizado por Netemeyer et al. (1996). Esta escala é constituída por 10 itens, cuja cotação é feita numa escala

do tipo *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Este instrumento tem um caráter bidimensional, procurando avaliar as duas dimensões correspondentes ao conflito: o conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”; item 4: “O meu emprego não permite ausências por motivos familiares”) e o conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”; item 9: “A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias”). Relativamente à consistência interna, os autores da versão portuguesa obtiveram um valor de 0.86. No que concerne às suas dimensões, os valores oscilaram entre 0.88 para o conflito trabalho-família e 0.87 para o conflito família-trabalho (Santos & Gonçalves, 2014). Neste estudo os valores de alfa obtidos foram de 0.85 para a dimensão conflito trabalho-família e de 0.84 para a dimensão conflito família-trabalho.

Dados Sociodemográficos – No sentido de complementar as escalas referidas anteriormente recorreu-se ao uso de um conjunto de questões que visam a caracterização da amostra recolhida (e.g., idade, género, habilitações literárias, profissão, tipo de horário e vínculo contratual).

5.3. Procedimento

De modo a proceder à recolha dos dados necessários para a realização da investigação foi elaborado um questionário *self-reported* em formato *Word*, posteriormente convertido num questionário de preenchimento *online*. Esta ferramenta avaliativa foi elaborada através da plataforma *Google Forms*, tendo sido garantido o anonimato e a confidencialidade da mesma. O link do questionário foi difundido pelas mais diversas vias digitais, já o questionário em formato papel foi entregue a inúmeras entidades sediadas na região algarvia. No questionário em formato papel foram contabilizadas as respostas de ($n = 166$) participantes, enquanto no questionário online foram validadas ($n = 155$) participações. De referir que cada questionário apresentava uma secção inicial explicativa no sentido de esclarecer os inquiridos acerca do projeto/objetivo de investigação, bem como o consentimento informado de participação no estudo.

5.4. Análise de dados

Após a recolha dos dados, procedeu-se à extração das respostas para uma folha de cálculo do Microsoft Office Excel, para que posteriormente fosse possível iniciar o processo de análise de dados com recurso ao *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*, versão 26.0. Foram realizadas inúmeras metodologias nomeadamente a análise da estatística descritiva, análise da consistência interna, análise correlacional entre variáveis, testes *t* para avaliação de diferenças de médias, análises de regressão e análise moderadora no sentido de testar as hipóteses investigacionais estabelecidas.

6. Resultados

6.1. Estatística Descritiva

Na tabela 1 encontram-se as médias e desvios-padrão das variáveis em estudo, bem como as médias de acordo com o género. Destacam-se as variáveis bem-estar ($M = 4.31$; $DP = 0.76$) e compulsão ($M = 4.21$; $DP = 1.27$), sendo aquelas que apresentam os valores de média mais elevados. Em sentido inverso o conflito família-trabalho ($M = 1.99$; $DP = 1.13$) representa a variável com a média mais baixa.

No que concerne à variável *workaholism*, esta apresenta um valor de média fixado nos 4.11 ($DP = 0.75$). Das três dimensões que a compõem, a compulsão é aquela que possui a média mais elevada ($M = 4.21$; $DP = 1.27$) relativamente ao envolvimento psicológico ($M = 4.06$; $DP = 0.85$) e ao prazer ($M = 4.07$; $DP = 1.12$). Significa isto que os sujeitos executam as suas funções laborais não pelo prazer proporcionado pelas mesmas, mas sim pela sua forte obsessão em concretizá-las.

Relativamente à variável conflito trabalho-família/família-trabalho, esta evidencia uma média de 2.54 ($DP = 1.13$). Por sua vez a dimensão conflito trabalho-família detém um valor de média superior ($M = 3.08$; $DP = 1.48$) quando comparado com o conflito família-trabalho ($M = 1.99$; $DP = 1.13$). Mediante esta assunção é legítimo concluir que os sujeitos envolvidos na presente investigação, consideram que as exigências do meio laboral interferem na gestão das responsabilidades profissionais e familiares.

6.2. Diferenças ao nível do género

Com o intuito de analisar quaisquer possíveis diferenças que pudessem existir entre géneros, foram realizados testes t para amostras independentes. De acordo com os dados obtidos verificaram-se diferenças estatisticamente significativas ao nível da variável *workaholism* ($t_{(317)} = -4.064$, $p \leq .001$) apresentando os homens valores de média mais elevados ($M = 4.32$; $DP = 0.75$) quando comparados com as mulheres ($M = 3.98$; $DP = 0.71$). No que diz respeito às dimensões desta variável, verificaram-se igualmente diferenças significativas no envolvimento psicológico ($t_{(317)} = -3.888$, $p \leq .001$), compulsão ($t_{(317)} = -2.334$, $p = .020$) e prazer ($t_{(317)} = -2.520$, $p = .012$), sendo que nos três casos os homens apresentam médias superiores em relação às mulheres. Para as restantes variáveis do estudo, nomeadamente o conflito trabalho-família/família-trabalho ($t_{(317)} = -1.660$, $p = .098$) e o bem-estar ($t_{(317)} = -1.737$, $p = .083$) não se verificaram a existência de diferenças estatisticamente significativas ao nível do género.

TABELA 1*Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo*

Variáveis	Total		Feminino		Masculino	
	M	DP	M	DP	M	DP
Conflito TF-FT	2.54	1.13	2.45	1.08	2.66	1.18
Conflito TF	3.08	1.48	3.00	1.45	3.21	1.52
Conflito FT	1.99	1.13	1.89	1.05	2.12	1.22
Workaholism	4.11	0.75	3.98	0.71	4.32	0.75
Envolvimento	4.06	0.85	3.92	0.78	4.29	0.89
Compulsão	4.21	1.27	4.08	1.29	4.42	1.22
Prazer	4.07	1.12	3.96	1.05	4.27	1.17
Bem-estar	4.31	0.76	4.26	0.75	4.41	0.77

6.3. Análise Correlacional

Na tabela 2 é possível observar os valores das correlações entre as variáveis em estudo. O conflito trabalho-família/família-trabalho contempla uma correlação positiva forte e estatisticamente significativa com as dimensões que a compõem, nomeadamente o conflito trabalho-família ($r = .899, p \leq .001$) e o conflito família-trabalho ($r = .818, p \leq .001$). Numa outra vertente, esta mesma variável ilustra uma correlação positiva muito fraca e estatisticamente significativa com o *workaholism* ($r = .113, p = .043$), verificando-se uma correlação positiva muito fraca com as dimensões compulsão ($r = .207, p \leq .001$) e prazer ($r = .053, p = .342$) sendo esta última não significativa dado o valor apresentado de *p value*. Quanto à dimensão envolvimento, é de destacar a existência de uma relação correlacional negativa muito fraca, mas não significativa ($r = -.040, p = .480$). Relativamente ao bem-estar, a variável conflito trabalho-família/família-trabalho manifesta uma correlação positiva muito fraca, sendo, contudo, estatisticamente significativa ($r = .211, p \leq .001$).

No que concerne à variável *workaholism*, esta estabelece correlações positivas e significativas com todas as suas dimensões. No envolvimento psicológico ($r = .582, p \leq .001$) a intensidade da correlação é moderada, no caso da compulsão ($r = .690, p \leq .001$) e do prazer ($r = .770; p \leq .001$) é forte. A relação desta variável com o bem-estar traduz-se por uma correlação positiva moderada e estatisticamente significativa ($r = .433; p \leq .001$).

Finalizando com o bem-estar, a variável sustenta correlações positivas muito fracas, mas estatisticamente significativas com o conflito trabalho-família ($r = .207, p \leq .001$) e conflito família-trabalho ($r = .153, p \leq .001$). Verifica-se igualmente uma relação correlacional positiva muito fraca, com as dimensões envolvimento ($r = .143; p \leq .001$) e prazer ($r = .266; p \leq .001$), sendo que no caso da compulsão ($r = .470, p \leq .001$) a intensidade é moderada. De referir que todas as relações da variável bem-estar com as dimensões que compõem o *workaholism* são significativas.

TABELA 2
Análise Correlacional

Variáveis	1.	1.1.	1.2.	1.3.	2.	2.1.	2.2.
1. Workaholism	-						
1.1. Envolvimento	.582**	-					
1.2. Compulsão	.690**	.227**	-				
1.3. Prazer	.770**	.182**	.223**	-			
2. Conflito TF-FT	.113**	.040*	.207**	.053*	-		
2.1. Conflito TF	.087*	.031*	.200**	.009*	.899**	-	
2.2. Conflito FT	.114**	.036*	.153**	.095*	.818**	.484**	-
3. Bem-estar	.433**	.143**	.470**	.266**	.211**	.207**	.153**

6.4. Análise de regressão

Com o intuito de testar as hipóteses investigacionais estabelecidas procedeu-se ao uso de análises de regressão linear simples e múltipla. Para averiguar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família foram realizados quatro modelos (tabela 3). Relativamente ao poder preditivo das variáveis em estudo, o primeiro modelo explica 5% do conflito trabalho-família, o segundo modelo explica 1.2%, o terceiro modelo explica 3.8% e o quarto modelo explica 4.1%. Apenas o terceiro e o quarto modelos se revelaram estatisticamente significativos ($p = .002$), salientando-se nesse sentido o quarto modelo pelo seu poder preditor, contudo nenhuma das variáveis sustem significância estatística. Desta maneira considerou-se para fins de análise o modelo três, sendo a dimensão compulsão a única variável com um contributo significativo.

TABELA 3
Predição do Workaholism sobre o CTF

Modelos	CTF		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.008	.005	.118
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.018	.012	.057
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.047	.038	.002
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.053	.041	.002

Na predição do *workaholism* sobre o conflito família-trabalho foram igualmente aplicados quatro modelos (Tabela 4). O modelo um explica 1.0% do conflito família-trabalho, o modelo dois explica 2.3%, o modelo três explica 2.4% e o modelo quatro explica 4.0% sendo todos estatisticamente significativos. O quarto modelo é aquele que mais se destaca em virtude do seu poder preditivo, tendo sido constatado um contributo significativo de todas as variáveis incluídas.

TABELA 4*Predição do Workaholism sobre o CFT*

Modelos	CFT		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.013	.010	.042
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.029	.023	.010
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.034	.024	.013
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.052	.040	.002

Na testagem do efeito do *workaholism* sobre o bem-estar aplicaram-se quatro modelos procedendo-se da mesma maneira que nas outras variáveis previamente enunciadas (Tabela 5). Os resultados revelaram que todos os modelos são estatisticamente significativos ($p \leq .001$) sendo que o primeiro modelo explica 18.1% do bem-estar, o segundo modelo explica 20.1%, o terceiro modelo explica 24.1% e o quarto modelo explica 23.9%. No modelo três, que se apresenta como o maior preditor, somente a dimensão envolvimento não manifesta um contributo estatisticamente significativo ($p = .165$).

TABELA 5*Predição do Workaholism sobre o bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.188	.185	<.001
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.206	.201	.000
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.248	.241	.000
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.249	.239	.000

Na predição do conflito família-trabalho/trabalho-família sobre o bem-estar procedeu-se à elaboração de dois modelos (Tabela 6). Os resultados mostraram que o modelo um explica 4.0% do bem-estar e o modelo dois explica 4.1%, sendo ambos estatisticamente significativos. No modelo dois, enquanto maior preditor, apenas a dimensão conflito trabalho-família é estatisticamente significativa ($p = .006$).

TABELA 6*Predição do CFT-CTF sobre o bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. CTF	.043	.040	<.001
2. CTF + CFT	.047	.041	.001

Para analisar o poder preditor das variáveis *workaholism* e conflito trabalho-família/família-trabalho sobre o bem-estar, foram produziram-se dois modelos (Tabela 7). Ambos são estatisticamente significativos ($p \leq .001$). O modelo um explica 18.5% do bem-estar ao passo que o modelo dois explica 20.9%. No modelo dois as variáveis incluídas assumem significância estatística.

TABELA 7*Predição do Workaholism e do CFT-CTF sobre o bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.188	.185	<.001
2. <i>Workaholism</i> + CFT-CTF	.214	.209	.000

6.5. Análise de moderação

A análise moderadora teve como objetivo observar se o género afeta a direção ou a intensidade da relação entre o *workaholism*, conflito TF-FT e bem-estar. Para tal foram realizados três modelos. Nenhum dos modelos se apresentou como estatisticamente significativo. O primeiro modelo (Tabela 8) apresenta os valores de moderação entre a variável independente *workaholism*, a variável dependente CTF-FT e a variável moderadora género ($p = .68$).

TABELA 8*Análise de moderação - Workaholism com CFT-CTF por género*

	coef	ep	t	p	IC 95%
Constant	2.16	1.09	1.97	.048	.012 - 4.32
Workaholism	.032	.265	.123	.902	-4.89 - .555
Género	-.133	.739	-.180	.857	-1.58 - 1.32
Int_1	.071	.174	.412	.680	-.271 - .415

O segundo modelo mostra os valores obtidos para a análise de moderação entre *workaholism* e bem-estar por gênero. Embora este modelo explique cerca de 18.77% do bem-estar ($F_{(3,313)} = 24.109, p = .000$), a moderação do gênero não é estatisticamente significativa ($R^2 = .38, p = .22$) (Tabela 9).

TABELA 9

Análise de moderação - Workaholism com bem-estar por gênero

	coef	ep	t	p	IC 95%
Constant	3.28	.672	4.89	.000	1.96 - 4.61
Workaholism	.249	.162	1.53	.126	-.070 - .570
Gênero	-.536	.453	-1.18	.238	-1.42 - .356
Int_1	.129	.107	1.20	.228	-.081 - .340

O terceiro modelo realizado contempla a variável CFT-FT como variável independente e o bem-estar como variável dependente. É um modelo que explica 5.19% do bem-estar ($F_{(3,313)} = 5.70, p = .001$), contudo o gênero não se apresenta como moderador significativo estatisticamente ($R^2 = 0.06, p = .65$) (Tabela 10).

TABELA 10

Análise de moderação - Conflito TF-FT com bem-estar por gênero

	coef	ep	t	p	IC 95%
Constant	3.92	.314	12.46	.000	3.30 - 4.54
CFT-FT	.090	.115	.785	.432	-.136 - .316
Gênero	.035	.210	.169	.865	-.378 - .449
Int_1	.033	.075	.442	.658	-.114 - .180

7. Discussão dos resultados

Tal como referido anteriormente a presente investigação debruçou-se na análise do efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho bem como o efeito destas variáveis sobre o bem-estar. Procurou-se igualmente averiguar se o gênero é moderador da relação entre o *workaholism*, o conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar.

A primeira hipótese (H1), “O *workaholism* influencia o conflito trabalho família/família-trabalho”, foi confirmada. A análise correlacional evidenciou a existência de uma relação muito fraca, mas estatisticamente significativa, entre a variável *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho. No que concerne às dimensões do conflito, observou-se uma relação muito fraca e estatisticamente significativa somente entre o *workaholism* e a dimensão conflito

família-trabalho. Na análise da regressão linear os resultados indicaram que o *workaholism* explica 1% da dimensão conflito família-trabalho, apresentando significância estatística unicamente com esta dimensão. A literatura existente enaltece que os comportamentos característicos de um *workaholic* são determinantes na manifestação de situações de conflito entre os domínios laboral e familiar. Desta feita, a obsessão excessiva pelo trabalho, impossibilita o estabelecimento de um ponto de equilíbrio entre domínios (Tahir & Aziz, 2019). Em termos de género verificaram-se apenas diferenças estatisticamente significativas ao nível do *workaholism* e respetivas dimensões, sendo que os homens apresentam médias superiores quando comparados com as mulheres. Nos estudos desenvolvidos em torno desta temática prevalecem as diferenças na forma como o *workaholism* se expressa entre homens e mulheres, tal facto é de certa maneira expectável dado que as mulheres são encaradas como as principais responsáveis pelo contexto familiar (Carli & Eagly, 2012). É inclusive esperado que a experiência *workaholic* das mulheres apresente um maior grau de complexidade, uma vez que necessitam de gerir não só o clima familiar como também o seu vício pelo trabalho excessivo (Beiler-May et al., 2017).

A segunda hipótese (H2) “O *workaholism* influencia o bem-estar”, foi confirmada através de uma relação positiva moderada e estatisticamente significativa entre as variáveis. O estado da arte revela alguma incoerência relativamente a esta questão. Os sujeitos *workaholic* caracterizam-se habitualmente como infelizes e compulsivos, sendo de realçar os baixos níveis de bem-estar e os elevados níveis de conflito experienciados (Shimazu et al., 2015). Em sentido inverso alguns teóricos consideram que esta obsessão excessiva pelo trabalho pode ser visualizada positivamente, mediante a expressão de sentimentos de satisfação laboral, *commitment* e bem-estar por parte dos sujeitos (Gillet et al., 2018).

A terceira hipótese (H3) “O conflito trabalho-família influencia o bem-estar” foi confirmada, mediante uma correlação positiva fraca e significativa entre o conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar. Relativamente às suas dimensões, conflito trabalho-família estabelece uma relação positiva fraca e significativa com o bem-estar, já no caso do conflito família-trabalho a relação é positiva muito fraca, mas igualmente significativa. A análise de regressão demonstrou que o conflito trabalho-família/família-trabalho explica 4.1% do bem-estar. O estado de arte estipula que o conflito entre domínios influencia vivamente o bem-estar dos trabalhadores, ou seja, será de esperar que as horas excedentárias dedicadas ao trabalho, com vista ao sustento familiar, produzam consequências negativas (McDowell et al., 2019). Deste modo a depressão, a ansiedade e até mesmo o *burnout* são alguns exemplos de problemas de saúde que interferem com a satisfação laboral e familiar dos sujeitos (Rafique et al., 2018).

A quarta hipótese (H4) “O género é moderador da relação entre *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho” não foi confirmada. A análise moderadora demonstrou que o género não se assume enquanto moderador significativo da relação entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho. Atualmente são escassos os estudos desenvolvidos que forneçam suporte na identificação de variáveis moderadoras desta relação (Williamson & Clark, 2017). Tanto a raça como o género apresentam-se como possíveis moderadores, no entanto, não existem dados suficientes que permitam afirmar que moderem significativamente a relação entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho (Aziz et al., 2010; Bakker et al., 2009; Shimazu et al., 2011). Apesar do referido é importante ressaltar que são esperadas interações quando se procede à análise de constructos multidimensionais, ou seja, enquanto moderador, o vínculo estabelecido entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho é

passível de manutenção sem a presença do gênero, uma vez que este somente interfere na relação entre as variáveis (Aziz & Cunningham, 2008).

A hipótese 5 (H5) “O gênero é moderador da relação entre *workaholism* e bem-estar” não se confirmou. A análise moderadora revelou que o gênero não se apresenta como moderador da relação entre o *workaholism* e o bem-estar. Segundo Clark et al. (2015) as mulheres *workaholic* deparam-se frequentemente com uma pressão extra decorrente da necessidade de equilibrar o domínio laboral com o familiar em parte devido à manutenção dos valores tradicionais que enfatizam a responsabilidade da mulher para com a família (Blair-Loy, 2003; Powell & Greenhaus, 2010). Perante esta exigência, será de esperar que experienciem mais *outcomes* negativos ao nível da sua saúde e bem-estar, que poderão traduzir-se na expressão simultânea de estados emocionais negativos (Johnson & Whisman, 2013). Apesar de o *workaholism* se manifestar em ambos os sexos, no caso das mulheres são esperadas mais consequências negativas decorrentes do seu vício (Balducci et al., 2016).

Por fim a hipótese 6 (H6) “O gênero é moderador da relação entre o conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar” não foi confirmada. Tal como referenciando anteriormente, alguns estudos não constataam a existência de diferenças de gênero relativamente ao conflito trabalho-família/família-trabalho, enquanto noutros são as mulheres que apresentam níveis de incidência superiores numa das duas dimensões (Eby et al., 2005; McElwain et al., 2005). As diversas meta-análises desenvolvidas (Byron, 2005; Eby et al., 2005) explicitam a relevância do papel do gênero, no entanto a relação do constructo com o conflito trabalho-família é ainda alvo de discussão (Shockley et al., 2017). Estudos direcionados para esta questão sublinham a existência de diferenças relativamente ao conflito trabalho-família que vão desde à experiência de conflito até à existência de diferentes exigências laborais e familiares entre homens e mulheres (Cerrato & Cifre, 2018). Apesar do referido, os estudos de campo relativos à temática do conflito entre domínios não enaltecem o estatuto do gênero enquanto variável, de tal forma que somente são considerados correlatos e associações diferenciativas

Implicações práticas

Através deste estudo foi possível compreender o contributo de cada uma das variáveis envolvidas, as correlações existentes e o seu poder preditivo. Os resultados obtidos vão ao encontro daquilo que é o estado da arte da temática, enaltecendo as consequências negativas em termos de saúde e bem-estar, que se associam à forte obsessão laboral dos sujeitos e que induzem a conflitos no seio familiar. Especial atenção deve ser dada pelas organizações no que respeita à conjugação das variáveis em estudo, através do estabelecimento de objetivos e expectativas nos trabalhadores, que promovam a manutenção do seu bem-estar individual. A estipulação de metas e expectativas laborais que ultrapassem as valências do sujeito trabalhador elevam o vício pelo trabalho constante (Schaufeli, et al., 2009). Neste sentido é importante que estas se adequem ao perfil do sujeito, reduzindo não só a necessidade de trabalho compulsivo, como também o conflito adjacente entre domínios, aliado a um incremento dos seus níveis de saúde. Por outro lado, a inserção da mulher no mercado de trabalho favoreceu o aumento de famílias onde ambos os cônjuges trabalham (Xie et al., 2017) o que despertou a relevância do equilíbrio dos domínios laboral e familiar (Andrade et al., 2017). A preservação de um conjunto de exigências facilmente concretizáveis fomenta um ambiente de trabalho cultivado pela prosperidade e eficiência no

alcance das metas traçadas (Lee & Chelladurai, 2018). A partilha de uma conexão com os indivíduos *workaholic* confere aos profissionais a possibilidade de se debruçarem sobre as consequências deste comportamento na vida dos indivíduos, com o intuito de perceber de que forma o seu bem-estar é influenciado.

Limitações/Estudos futuros

Apesar das diversas implicações práticas do presente estudo, existem, no entanto, algumas limitações que devem ser consideradas, como o facto de a recolha de dados ter sido efetuada somente na região Algarvia, pelo que estudos futuros devem procurar contemplar uma recolha de dados que abranja uma maior diversidade populacional e que se estenda por exemplo pelo território nacional. Dado o caráter transversal da investigação, não foi igualmente possível analisar a consistência das respostas ao longo do tempo no sentido de identificar possíveis alterações ao nível das variáveis em estudo. Será deveras relevante que em estudos futuros seja adotada uma metodologia longitudinal na compreensão dos efeitos inerentes às características dos *workaholic*, na explanação da reciprocidade existente entre o conflito trabalho-família e o bem-estar. A tradução do questionário investigacional para outros idiomas é algo que poderá ser benéfico, permitindo a recolha de informação referente a trabalhadores de outras nacionalidades que residam no país. Uma outra sugestão que poderá contribuir para o enriquecimento da literatura será a investigação direcionada para os possíveis fatores responsáveis pelo *workaholism*. Estudos colaborativos devem ser realizados na identificação de problemáticas que se associem ao estudo atual, alargando as descobertas a outros campos profissionais. A identificação de antecedentes e consequentes ostenta um contributo igualmente relevante para a literatura, servindo de guia para futuras investigações que priorizem a análise de diferenças entre géneros.

8. Conclusão

Este estudo procurou debruçar-se sobre um tema da atualidade, sendo evidente que as variáveis constantes assumem cada vez mais uma posição de relevo na vida dos sujeitos trabalhadores. A crescente evolução da sociedade, o acesso a novas tecnologias e o contacto com procedimentos inovadores, contribuíram para o aumento da competitividade e das exigências profissionais. Os indivíduos experienciam a necessidade de trabalhar horas extra, que aliadas a objetivos e necessidades pessoais, podem de certa forma transformar-se numa obsessão, minimizando o seu interesse para outro tipo de atividades fora deste contexto. A dedicação excedentária ao trabalho poderá implementar-se no seio familiar dos indivíduos, impedindo a execução correta do seu papel nesta esfera. O vício pelo trabalho e o conflito que daí possam surgir na conciliação entre domínios acarreta problemas ao nível de saúde que de certa forma tem implicações no bem-estar dos trabalhadores, desta feita urge a necessidade por parte das organizações em proporcionar estratégias que visem a boa gestão dos papéis inerentes aos seus trabalhadores. A presente investigação ilustra principalmente o efeito do *workaholism* ao nível do conflito trabalho-família e do bem-estar. Assim, e dada a importância do trabalho para o ser humano, pretende-se que este estudo sirva de base para futuras pesquisas. Os resultados são conclusivos relativamente ao impacto do *workaholism* ao nível do conflito trabalho-família e do bem-estar, sendo que esta

obsessão enquanto característica, poderá ser benéfica ou não para as organizações dependendo da forma como é encarada. Em suma é extremamente importante que sejam criadas condições que considerem os funcionários como o bem mais precioso da política das empresas, colocando em segundo plano qualquer aspecto que inviabilize os seus direitos e deveres enquanto ser humano.

Referências

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andrade, A., Oliveira, M., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com Brasileiros e Norte-Americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 17*(2), 106–113. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- Ariapooran S. (2019). Sleep problems and depression in Iranian nurses: The predictive role of workaholism. *Iranian journal of nursing and midwifery research, 24*(1), 30–37. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_188_17
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of applied psychology, 90*(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research, 53*(7–8), 453–471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A. G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work-life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology, 45*(1), 72–79. <http://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008) Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal, 23*(8), 553–566. <http://doi.org/10.1108/17542410810912681>
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of occupational health psychology, 14*(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology, 29*(1), 63–80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>

- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44(7), 2961–2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>
- Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S. & Tayfur Ekmekci, O. (2020) Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies* 21(7), 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- Behson S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of occupational health psychology*, 7(4), 324–341. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.4.324>
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2017). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of personality assessment*, 99(1), 104–110. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1198795>
- Bilodeau, J., Marchand, A., Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress & Health*, 36(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives.*: Harvard University Press
- Blair-Loy M. (2010). Moral dimensions of the work–family nexus. In S. Hitlin & S. Vaisey (Eds), *Handbook of the sociology of morality* (pp. 439–453). Springer
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy.* Lawrence Erlbaum Associates
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469–477. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919–925. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005>
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241–263. <https://doi.org/10.1080/10887150802371781>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Brummelhuis, L. L. & Rothbard, N. P. (2018, 22 março). How being a workaholic differs from working long hours and why that matters for your health. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2018/03/how-being-a-workaholic-difers-from-working-long-hours-and-why-that-matters-for-your-health>
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins’ typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458. <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>

- Burch, T. (2020) All in the family: The link between couple-level work-family conflict and family satisfaction and its impact on the composition of the family over time. *Journal of Business and Psychology* 35(3), 593–607. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09641-y>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41(5–6), 333–345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)
- Burke, R., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301–308. <https://doi.org/10.1002/smi.1025>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *The Career Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: Uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 7(2), 234–240. <https://doi.org/10.4025/ciencucuid-saude.v7i2.5010>
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346–365. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>
- Carleton, E., & Barling, J. (2017). *Sleep, work, and well-being*. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 485–500). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch30>
- Carli, L., & Eagly, A. (2012). Leadership and gender. In J. Antonakis & D. Day (Eds.), *The natures of leadership* (2nd ed., pp. 417–476). Sage
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carnicer, M. P. D. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466–489. <https://doi.org/10.1108/02683940410543579>
- Carvalho, E., de Oliveira, C., & Pinto, R. (2019). Síndrome de burnout e invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. *Unisantia Law and Social Science*, 7(3), 259–274. <https://periodicos.unisantia.br/index.php/lss/article/view/1713/1410>
- Cazan, A-M., Truță, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The work-life conflict and satisfaction with life: Correlates and the mediating role of the work-family conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3–10. <https://doi.org/10.24913/rjap.21.1.02>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 9, 1330. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Chan, S., & Ao, C. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work-family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>

- Cheung, F., Tang, C., Lim, M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: A comparison between American and Chinese employees. *Frontiers in psychology*, 9, 2546. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02546>
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic medicine*, 70(7), 741–756. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31818105ba>
- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work–family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 445–457. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47(11–12), 531–541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Clark, M. A., Beiler A., & Zimmerman L. (2015). Examining the work–family experience of female workaholics. In M. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_16
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. 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. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: Leadership, flow and the making of meaning*. Viking
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265–281. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Deng, S., & Gao, J. (2017). The mediating roles of work–family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in Shanghai banking industry. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1641–1657. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9771-8>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156 (2010). <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work–life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management*, 34(5), 398–428. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2018-0109>
- Dobrowolska, M., Paruzel-Czachura, M., Chudzicka-Czupała, A., Stasiła-Sieradzka, M., & Siwiorek, J. (2018). Occupational burnout as a consequence of workaholism – An outline of the problem based on studies of Polish women running their own business activity. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 33–40. <https://doi.org/10.26417/ejes.v4i2.p35-40>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1994). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>

- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Ekawarna, F. (2019). The effect of perception of organizational politics and work-family conflict on job stress and intention to quit: The case of adjunct faculty members in one state university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 322–333. <https://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of emotional intelligence and positive relational management. *Personality and Individual Differences*, 151(1), 109278. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.02.022>
- Fitzpatrick, T., Janzen, B., Abony, S., & Kelly, I. (2012). Factors associated with perceived time pressure among employed mothers and fathers. *Psychology*, 3(2), 165–174. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.32025>
- Flye, L., Agars, M., & Kottke, J. (2003). Organizational approaches to work-family conflict: Testing an integrative model. *Discussion Paper, Society of Industrial Organizational Psychology* (April 2003)
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 57–69. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.57>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299–307. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.299>
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>
- Giannini, M., & Scabia, A. (2014). Workaholism: An addiction or a quality to be appreciated? *Journal of Addiction Research & Therapy*, 5(3), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.1000187>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Vallerand, R. J., Abraham, J., & Colombat, P. (2018). The role of workers' motivational profiles in affective and organizational factors. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 1151–1174. <http://doi.org/10.1007/s10902-017-9867-9>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214–226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>

- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003) The Relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Goldberg, D., & Williams, P. (1988) *A user`s guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson
- Gomes, J. F., & Soares, P. (2011). O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. *Psicologia*, 25(1), 51–72. http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100003
- Hagqvist, E., Gådin, K.G., & Nordenmark, M. (2017) Work–family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 83–97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 43(2), 144–150. <https://doi.org/10.2307/585316>
- Hirschle, A., & Guedes-Gondim, S. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Parrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79–100. <https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1>
- Jaenudin, U., Tahrir, Jasmine, D., & Ramdani, Z. (2020). Work-family conflict toward marital satisfaction with self-efficacy as a moderator variable. *Humanities and social sciences*, 8(2), 373–380. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8242>
- Johnson, D. P., & Whisman, M. A. (2013). Gender differences in rumination: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 55(4), 367–374. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.03.019>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>

- Karkoulian, S., Srour, F., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Simon & Schuster
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204–221. <https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Knecht, M. K., Bauer, G. F., Gutzwiller, F., & Hämmig, O. (2011). Persistent work-life conflict and health satisfaction – a representative longitudinal study in Switzerland. *BMC public health*, 11, 271. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-271>
- Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. John Wiley
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lee, M., Vernon-Feagans, L., Vazquez, A., & Kolak, A. (2003). The influence of family environment and child temperament on work/family role strain for mothers and fathers. *Infant and Child Development*, 12(5), 421–439. <https://doi.org/10.1002/icd.323>
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
- Lin, W.-R., Chen, H.-M., & Wang, Y.-C. (2019). Work-family conflict and psychological well-being of tour leaders: The moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences*, (online). <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005a). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005b). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Addison-Wesley
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R., & Ward, C. B. (2019). The price of success: Balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1179–1192. <http://doi.org/10.1007/s11365-019-00581-w>

- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 283–298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- McMillan, L. H. W., O’Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91. <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- McMillan, L. H. W., & O’Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (pp. 89–107). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00012>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Morera, L. P., Gallea, J. I., Trógolo, M. A., Guido, M. E., & Medrano, L. A. (2020). From work well-Being to burnout: A hypothetical phase model. *Frontiers in neuroscience*, 14, 360. <https://doi.org/10.3389/fnins.2020.00360>
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(2), 197–214. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9075-0>
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. [Doctoral dissertation]. University of Texas at Austin, Austin, TX.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508. <https://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied nursing research: ANR*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. World Publishing Company
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt

- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pereira, E. F.; Teixeira, C. S.; Santos, A. (2012) Qualidade de vida: Abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 26(2), 241–250
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70–84. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535–560. <https://doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family-work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Rafique, H., Masood, S., & Ahmad, M. (2018). Role of self-compassion in work-family conflict and psychological well-being among working men and women. *Journal of Behavioural Sciences*, 28(2), 131–145. https://www.researchgate.net/profile/Mustanir_Ahmad/publication/333385549_Role_of_Self-Compassion_in_Work-Family_Conflict_and_Psychological_Well-Being_among_Working_Men_and_Women/links/5cea3893299bf14d95bb0fed/Role-of-Self-Compassion-in-Work-Family-Conflict-and-Psychological-Well-Being-among-Working-Men-and-Women.pdf
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209–228. <https://doi.org/10.1108/14626001211223865>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender*. Oxford University Press
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397–410. <https://doi.org/10.1080/01926180127624>
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological reports*, 81(1), 91–95. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.1.91>;
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of personality and social psychology*, 85(6), 1136–1146. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.6.1136>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Libano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228–242. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744–764. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>
- Santos, J., C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). Psychometric evidences of the Workaholism Battery in a Portuguese sample. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, VI(1), 40–51

- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14–30
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schaufeli W. B., Taris, T. W., & Bakker A. B. (2008b) It takes two tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds), *The long work hours culture: causes, consequences, and choices* (pp. 203–226). Emerald
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008a). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine* (1982), 73(3), 399–409. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Silva, C. A., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331–339. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- Simon, M., Kümmerling, A., Hasselhorn, H. M., & Next-Study Group (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384–391. <https://doi.org/10.1179/oeh.2004.10.4.384>
- Simone, S. D. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1050.8333&rep=rep1&type=pdf>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sirgy, M. J. (2006). Developing a conceptual framework of employee well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. *Applied Research in Quality of Life*, 1(1), 7–38. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9000-4>

- Smith, R., & Clark, M. (2017). Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In J. Nicklin (Ed.), *Work-life balance in the 21st century: Perspectives, practices, and challenges*. Nova Science Publishers.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., De Moreas, L. F. R., Ostrognay, G. M., Sparks, K., Wong, P., & Yu, S. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119–142. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02486.x>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. Walker.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Swanson, V. & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2(1), 67–88. <https://doi.org/10.1080/13668809908414250>
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019): Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 13(2), 419–435. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000707>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Torp, S., Lysfjord, L. & Midje, H.H. (2018) Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education* 76, 1071–1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88–110. <https://doi.org/10.1108/02683940410526082>
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865–878. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. H. (2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 32–47. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.32>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The questionnaire for eudaimonic well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61. <https://doi.org/10.1080/17439760903435208>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- Watts, J. H. (2009). Allowed into a man's world meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37–57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>

- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health*, 8, 103. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). High-performance management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>
- Williamson, R. L., Clark, M. A. (2017) Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In J. Nicklin (Ed.), *Work-life balance in the 21st century: Perspectives, practices, and challenges*. Nova Science Publishers
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of affective disorders*, 122(3), 213–217. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.06.032>
- Wulandari, D. A., Hamzah, H. B., Abbas, N. (2019). Correlations between work-family conflict, marital satisfaction and job satisfaction. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 239, 52–55. <https://doi.org/10.2991/upiupsi-18.2019.9>
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Yucel, D. (2017a). Work-family balance and marital satisfaction: The mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health*, 7(3), 175–195. <https://doi.org/10.1177/2156869317713069>
- Yucel, D. (2017b). Work-to-family conflict and life satisfaction: The moderating role of type of employment. *Applied Research Quality Life*, 12, 577–591. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9477-4>
- Yucel, D., & Fan, W. (2019). Work-family conflict and well-being among German couples: A longitudinal and dyadic approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 60(3), 377–395. <https://doi.org/10.1177/0022146519870535>
- Zhang, J., Song, C., Lan, Yuxuan. (2020). Workaholism and subjective well-being: Examining a mediation model. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 32–38. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.201200801.15>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 544. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>

EXIGÊNCIAS DO TRABALHO E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL: O PAPEL MEDIADOR DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E DO *BURNOUT*

WORK DEMANDS AND JOB SATISFACTION: THE MEDIATING ROLE
OF WORK-FAMILY CONFLICT AND BURNOUT

Susana Lopes¹, Cátia Sousa²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 143-162

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.7>

Submitted on 6.09.21 Submetido a 6.09.21

Accepted on 13.09.22 Aceite a 13.09.22

Resumo

As exigências do trabalho e a interferência do contexto de trabalho com o familiar são vistos como antecedentes de vários constructos negativos para a saúde e bem-estar no meio laboral, como o *burnout* e a baixa satisfação profissional. Este estudo tem como objetivos observar o efeito do conflito trabalho-família e das exigências do trabalho sobre o *burnout* e a satisfação profissional, o efeito mediador do conflito trabalho-família sobre as exigências do trabalho e o *burnout*, e o efeito mediador do *burnout* na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional. Através de uma amostra de 505 participantes, 142 do género masculino e 363 do género feminino (Midade = 37.11), os resultados mostram que as exigências do trabalho influenciam o conflito trabalho-família e família-trabalho, e que ambas as variáveis têm efeitos negativos no *burnout* e na satisfação profissional. Adicionalmente, suportam as mediações do conflito trabalho-família e do *burnout*, com as relações respetivas. Quer o conflito trabalho-família quer as altas exigências do trabalho acarretam *outcomes* laborais negativos significativos para as organizações, pelo que a prevenção através de práticas e de uma cultura amiga da família promoverão o bem-estar e saúde mental no trabalho, bem como contribuirão para uma melhor *performance* organizacional.

Palavras-chave: Exigências do trabalho; conflito trabalho-família e família-trabalho; *burnout*; satisfação profissional.

1 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Licenciada em Psicologia, finalista do mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade do Algarve. a57477@ualg.pt

2 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. Licenciada em Gestão de Recursos Humanos, Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais e doutorada em Psicologia. Professora Adjunta convidada na Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve e membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. cavsousa@ualg.pt | <http://orcid.org/0000-0001-9905-8138>

Financiamento: Este trabalho foi financiado com fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia – no âmbito do projeto CIP / UAL – Ref.^a UID / PSI / 04345/2020

*Autor correspondente: Susana Lopes, a57477@ualg.pt

Abstract

The work demands and the work-family interference are seen as antecedents of several negative constructs for health and well-being in the workplace, such as burnout and low job satisfaction. This study aims to observe the effect of the work-family conflict and the demands of work on burnout and job satisfaction, the mediating effect of the work-family conflict on work demands and burnout, and the mediating effect of burnout on relationship between job demands and job satisfaction. Through a sample of 505 participants, 142 males and 363 females ($M_{age} = 37.11$), the results show that the work demands influence the work-family and family-work conflict, and that both variables have negative effects burnout and job satisfaction. Additionally, they support the mediations of the work-family conflict and burnout, with the respective relationships. Both the work-family conflict and the high work demands lead to significant negative work outcomes for organizations, so prevention through practices and a family-friendly culture will promote well-being and health mental health at work, as well as contribute to better organizational performance.

Keywords: Work demands; work-family conflict; burnout; job satisfaction.

1. Introdução

O meio laboral tem sido alvo de um conjunto de alterações tecnológicas e mudanças sociais, que impactam a esfera familiar, contribuindo para a interferência do contexto de trabalho no contexto familiar e vice-versa (Andrade, 2015). Nesse contexto, o tema da conciliação entre o trabalho e a família emerge face a um cenário de profundas transformações tanto no mundo do trabalho (precarização e informatização) quanto na instituição familiar (aumento da escolaridade e maior heterogeneidade das estruturas familiares). Por outro lado, a atual situação socio-pandémica tem aumentado o interesse nos constructos do conflito trabalho-família, satisfação profissional e *performance* laboral face às novas características profissionais subjacentes (Bhattarai, 2020; John et al., 2020; Schieman et al., 2021; Vaziri et al., 2020). Os limites entre o contexto laboral e a vida familiar perderam-se (Fisher et al., 2020; Rudolph et al. 2020) devido ao aumento do teletrabalho (Kramer & Kramer, 2020). Tal situação tem originado mudanças na exposição ao conflito entre ambos os domínios, uma vez que, haverá a integração das exigências do trabalho em casa causando uma dificuldade na distinção de papéis, tanto no momento do trabalho como na representação de papéis relacionados à família (Schieman et al., 2021). Dessa maneira, faz-se importante refletir sobre como as organizações, o Estado e os indivíduos se propõem ao desafio de conciliar a vida privada e o trabalho remunerado (Medeiros et al., 2017), já que tem sido uma realidade cada vez mais frequente. Em contrapartida, se as organizações não aplicarem estas práticas muitos são os impactos negativos sobre a saúde e bem-estar no trabalho, como o *burnout* e a insatisfação laboral (Borgmann et al., 2019; Zhang et al., 2019). Face ao exposto, o propósito deste estudo será analisar o efeito das exigências do trabalho e do conflito TF no *burnout* e na satisfação profissional. Posteriormente, analisar-se-á em que medida o conflito TF constitui

um mediador na relação entre as exigências do trabalho e *burnout*, tal como, em que medida o *burnout* é considerado um mediador na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional.

2. Exigências do Trabalho

As exigências dizem respeito a aspetos físicos, sociais ou organizacionais do trabalho associados ao esforço físico e mental que sobrecarregam as capacidades pessoais dos funcionários, e por isso estão associados a certos custos fisiológicos e psicológicos (Bakker & Geurts, 2001; Lesener et al., 2019; Van den Broeck et al., 2010). As exigências são classificadas em três grupos: exigências quantitativas, exigências emocionais e exigências cognitivas. As exigências quantitativas do trabalho referem-se à sobrecarga de trabalho, pressão de trabalho ou elevada quantidade de trabalho para fazer em pouco tempo. As exigências emocionais do trabalho referem-se à componente afetiva do trabalho e o grau em que o trabalho coloca o indivíduo em situações emocionalmente stressantes. Por fim, as exigências cognitivas do trabalho referem-se ao grau em que as tarefas de trabalho exigem um esforço mental contínuo excessivo no desempenho das suas funções (Peeters et al., 2005; Veldhoven, 2013). A exposição prolongada a exigências do trabalho faz desgastar cada vez mais a energia pessoal dos colaboradores, gerando sentimentos de exaustão (Van den Broeck et al., 2010), o que poderá prever o *burnout* a longo prazo (Adil & Baig, 2018; Bottiani et al., 2019; Lee et al., 2020), e baixos níveis de satisfação em relação à atividade profissional (Arends et al., 2014; Kaufman, 2004).

3. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

O conflito trabalho-família bidirecional, isto é, o trabalho interfere na família (conflito trabalho-família, CTF) e a família interfere no trabalho (conflito família-trabalho, CFT) (Alhani & Mahmoodi-Shan, 2018). Assim, o CTF surge quando a participação nos papéis de trabalho prejudica a participação nos papéis familiares, por outro lado, o CFT emerge quando o cumprimento das responsabilidades familiares impede um indivíduo de cumprir as suas responsabilidades laborais (Chan & Ao, 2019; Karatepe & Berkshi, 2008; Lenaghan et al., 2007).

Segundo French et al. (2018), o conflito trabalho-família relaciona-se com várias consequências negativas, representando-se como uma potencial fonte de mal-estar e insatisfação para as atitudes e bem-estar dos indivíduos, com consequências nefastas para as organizações. O conflito TF está relacionado com aspetos psicológicos e resultados organizacionais negativos, como aumento da depressão, mudanças de humor e esgotamento mental, aumento do consumo de álcool e substâncias, problemas físicos (dores de cabeça, dores musculares, problemas gastrointestinais, cansaço físico, falta de ar, palpitações e aumento da pressão arterial), diminuição da satisfação com a vida, diminuição da satisfação profissional, influência no desenvolvimento da carreira, aumento da rotatividade e diminuição do comprometimento para com a organização (Álvarez & Gómez, 2011; Oliveira & Ribeiro, 2019; Sharma et al., 2016; Silva, 2017).

4. Burnout

Segundo Machado e Porto-Martins (2015), o *burnout* é um tipo de stresse persistente vinculado à situação de trabalho, resultado da constante e repetitiva pressão emocional associada ao intenso envolvimento por longos períodos. Em 2022, o *burnout* integrou a Classificação de Doenças da Organização Mundial de Saúde, sendo caracterizado como “uma síndrome resultante de stresse crónico no trabalho que não foi gerido com êxito” e um sentimento de exaustão, cinismo ou sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida (OMS, 2020). Alvo de vários estudos no decorrer dos anos, muitas são as definições que descrevem o *burnout*. Freudenberger (1974) propôs a primeira definição de *burnout*, sendo utilizado para descrever o esgotamento emocional e físico dos trabalhadores. Ou seja, é o estado de exaustão, a nível físico e psicológico, advindo da vida profissional de um indivíduo. Mais tarde, Maslach e Jackson (1981) definiram *burnout* como uma fadiga física e emocional que resulta na perda de motivação nas funções laborais, que pode avançar até ao aparecimento de sentimentos de insucesso ou fracasso. Desta forma, resultaram as medidas de esgotamento de Shirom-Melamed, que englobam três dimensões. A fadiga física, que se apresenta a partir de sentimentos de cansaço físico no trabalho e que se traduzem na perda de condição e energia física. A exaustão emocional que é resultado do cansaço emocional face aos relacionamentos pessoais no trabalho, como por exemplo, aquele que existe entre colegas de trabalho, clientes, chefias. Esta perda resulta na diminuição de sensibilidade e cordialidade no que diz respeito às necessidades das outras pessoas. Por fim, a fadiga cognitiva que está relacionada com sentimentos de cansaço cognitivo em relação à esfera do trabalho, resultando numa perda de concentração e capacidade de pensamento (Shirom & Melamed 2006). O *burnout* tem sido associado a vários conceitos. Segundo Peeters et al. (2005), as exigências do trabalho e o CTF são antecedentes do *burnout*. Muitos são os estudos que afirmam que o *burnout* é consequência à exposição prolongada a exigências do trabalho (Shirom et al., 2010) como intensas atividades físicas, afetivas e de tensão cognitiva (Demerouti et al., 2003), falta de autonomia (West et al., 2018), incapacidades pessoais, falta de recursos e apoio social, responsabilidades excessivas e ambiguidade/conflito de funções (Alarcon, 2011; Spooner-Lane & Patton, 2007).

4.1. O papel mediador do conflito TF-FT entre as exigências do trabalho e o *burnout*

Com base no Modelo da Conservação de Recursos e no Modelo de Recursos Trabalho-Casa (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), o excesso de trabalho é visto como um stressor que conduz ao conflito TF, tal como o conflito TF pode ser visto como um stressor que irá requerer o uso de recursos individuais, podendo levar, por sua vez, ao *burnout*. Ou seja, o conflito TF, irá emergir devido à perda de recursos face a exigências contextuais de trabalho (Neves, 2017), sendo que posteriormente o indivíduo terá os recursos esgotados para lidar com a família (Bakker & Demerouti, 2007). A ideia central é de que as exigências do trabalho que exigem muitos recursos (e.g. tempo, esforço) são associadas à acumulação de efeitos de carga negativa que se espalham para o domínio familiar. Gomes (2019), afirma que o facto de haver *spillover*, fará com que os indivíduos percecionem o trabalho como uma ameaça, pois ficam com menos recursos para dedicar à sua família. Assim a percepção de que o trabalho está a retirar tempo e energia necessários para o desempenho do papel familiar, torna o papel profissional uma ameaça

(Buonocore & Russo, 2012). Por sua vez, o desequilíbrio entre os dois domínios aumentará o conflito TF potenciado pelas exigências do trabalho respectivas, fazendo com que a satisfação profissional dos indivíduos diminua, e, portanto, que resulte em experiências de interferência do trabalho na vida familiar, associadas a problemas de saúde psicológica, como o *burnout* (Peeters et al., 2005; Shimazu et al., 2010). Com base na literatura anteriormente revista, e considerando a relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*, espera-se que o conflito TF tenha um papel explicativo desta mesma relação. Adicionalmente, Baeriswyl et al. (2016), Hall et al. (2010), Neves (2017), West et al. (2018) confirmaram que as exigências do trabalho e os stressores da ambiguidade de papéis contribuem, ambos, substancialmente para uma maior correlação com o desenvolvimento de *burnout*, mostrando que o conflito TF é capaz de mediar os efeitos das exigências do trabalho sobre o *burnout*.

5. Satisfação Profissional

As definições do conceito de satisfação profissional são vastas. Segundo Locke (1969), a satisfação, é vista como um estado emocional agradável ou positivo, sendo o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização dos seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. A satisfação profissional foi definida como um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho (Cunha et al., 2016). É o estado emocional que resulta da correspondência entre o que o indivíduo espera do seu trabalho e o que dele pode retirar (Ramos, 2002). São vários os estudos que afirmam que a satisfação profissional diminui quando um colaborador se depara com um aumento do conflito TF (AlAzzan et al., 2017; Ding et al., 2018; Sharma et al., 2016; Tariq et al., 2013;). Bruck et al. (2002), apontaram que o trabalho que interfere com os compromissos familiares pode, na verdade, tirar ao indivíduo a satisfação em relação ao seu trabalho. Por outras palavras, a incapacidade de conciliar as duas esferas de vida causará ao indivíduo uma fonte de stress proveniente da escassez de recursos necessários para responder às exigências de cada domínio, isto terá como consequência a perda de satisfação profissional (Rahmatika & Parahyanti, 2018).

5.1. O papel mediador do *burnout* entre a as exigências do trabalho e a satisfação profissional

O *burnout* e a satisfação profissional estão entre os mais frequentes indicadores de saúde mental e bem-estar no trabalho na psicologia organizacional (Baeriswyl et al., 2016). Por um lado, o *burnout* no sentido de um inibidor da boa *performance* no trabalho, por outro lado, a satisfação profissional no sentido de um promotor do bom desempenho laboral. O *burnout* provém do esgotamento de recursos mentais e físicos que é causado pelas exigências do trabalho (Hobfoll et al., 2018; Lilius, 2012). Quanto mais exigências, menos recursos de autorregulação, o que levará posteriormente a um conjunto de custos físicos e psicológicos, que originará um comprometimento da saúde laboral (Bakker & Demerouti, 2007). Os indivíduos, ao vivenciarem experiências emocionais negativas no trabalho, serão menos propensos a manter comportamentos de alto desempenho (Halbesleben, 2007; Liu et al, 2015), diminuirão o seu bem-estar e envolvimento laboral e

desenvolverão atitudes negativas em relação ao seu trabalho que podem ser notadas nos baixos níveis de satisfação profissional dos colaboradores (Schaufeli & Salanova, 2007). Por tanto, ora as exigências do trabalho promovem o *burnout*, ora dificultarão aspetos do bem-estar geral como a satisfação profissional. Neste sentido, Buonocore e Russo (2012) afirmam que o grau em que os indivíduos estão satisfeitos ou insatisfeitos com o seu trabalho pode depender do conjunto de características percebidas como stressores no contexto laboral, que, por sua vez, desenvolverão um conjunto de problemas de saúde psicológicos, associados ao *burnout*. Ao sentir stress o indivíduo perceberá o trabalho como algo negativo, fazendo com que este desenvolva uma atitude negativa para com o trabalho, e por consequência uma diminuição da sua satisfação profissional.

6. Metodologia

6.1. Amostra

A amostra recolhida é constituída por 505 participantes, dos quais 71.9% pertencem ao sexo feminino ($n = 363$) e 28.1% pertencem ao sexo masculino ($n = 142$), com idades entre os 19 e os 66 anos ($M = 37.11$; $DP = 11.12$). Em relação ao estado civil dos indivíduos, a maior parte encontra-se casado ou em união de facto ($n = 271$; 53.6%), 37% está solteiro e 8.9% são divorciados. Quanto às habilitações literárias, os participantes distribuem-se por todos os graus de ensino, sendo os mais comuns o ensino secundário ($n = 199$; 39.3%) e o ensino superior ao nível da licenciatura ($n = 176$; 34.8%). Dos restantes, 12.8% possuem mestrado ($n = 65$), 8.7% têm uma pós-graduação ($n = 44$), 3.6% possuem o ensino básico ($n = 18$), .4% apenas têm o ensino primário ($n = 2$) e .2% possui doutoramento ($n = 1$). Relativamente à atividade profissional, regista-se com maior incidência os participantes que trabalham como técnicos ou em profissões de nível intermédio ($n = 140$; 27.7%), depois o pessoal administrativo ($n = 78$; 15.4%) e logo a seguir os especialistas das atividades intelectuais e científicas ($n = 74$; 14.6%). Por sua vez, 10.7% são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança ($n = 54$), relativamente a trabalhadores não qualificados são 8.5% dos registos ($n = 43$), 5.7% são representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos ($n = 29$), 5.3% dedicam-se à agricultura ou a trabalhos qualificados ($n = 27$), 3% dos indivíduos são empresários ($n = 15$) e 2.6% são trabalhadores da indústria ($n = 13$). Regista-se também 1.8% como operadores de instalações e máquinas ($n = 9$) e nas forças armadas possuímos 1.4% dos participantes ($n = 7$).

6.2. Instrumentos

Exigências do trabalho (Job Demands) – Foram operacionalizadas através de três dimensões do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work (QEEW2.0)* de van Veldhoven et al. (2015) Estas três dimensões são compostas por 25 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e dizem respeito a: 1) Ritmo e quantidade de trabalho (11 itens, e.g., item 1 “Tem de trabalhar com rapidez); 2) Sobrecarga de trabalho mental (7 itens, e.g., item 12 “O seu trabalho requer muita concentração?”); e 3) Sobrecarga de trabalho emocional (7 itens, e.g., item 19 “O seu trabalho requer muito de si em termos emocionais?”).

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho – As escalas de CTF e CFT adaptadas para a população Portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), que foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala é composta por 10 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”) e o conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”).

Burnout – Foi avaliado através da escala de *Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)* de Shirom e Melamed (2006), traduzida para a população portuguesa através de um processo de tradução-retradução. É uma escala composta por 14 itens e três subescalas: 1) cansaço físico (6 itens; e.g., item 3 “Sinto-me fisicamente esgotado”); 2) cansaço cognitivo (5 itens; e.g., item 10 “Sinto que não consigo concentrar-me”); e 3) exaustão emocional (3 itens; e.g., item 13 “Sinto-me incapaz de investir emocionalmente nos colegas de trabalho e clientes”). Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert* de 7 pontos (1 = Nunca; 7 = Sempre).

Satisfação profissional – Foi aplicada a escala de Lima et al. (1994), composta por 8 itens, que avaliam a satisfação relativamente a vários aspetos do trabalho (e.g., item 2 “Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:”). Os itens são avaliados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – extremamente insatisfeito a 7 – extremamente satisfeito).

No que concerne à consistência interna das escalas (Tabela 1) todas apresentam valores aceitáveis.

6.3. Procedimentos

A recolha de dados foi realizada em dois procedimentos distintos. Primeiramente através da resposta ao questionário em papel, com recurso à sua impressão sendo aplicado a uma rede pessoal de contactos. Adicionalmente, aplicou-se o questionário *online*, cujo *link* foi partilhado em diferentes grupos das redes sociais e enviado a diversas pessoas empregadas. Ambos os procedimentos obedeceram às considerações éticas de confidencialidade e anonimato.

6.4. Análise dos dados

A análise quantitativa dos dados recolhidos realizou-se com recurso ao Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 26. Foram realizados os métodos estatísticos: análise descritiva, consistência interna, correlações, regressões e mediação, efetuado através do uso da macro *PROCESS* do SPSS.

7. Resultados

7.1. Estatística Descritiva

Na tabela 1 estão apresentados as médias e os desvios-padrão de cada variável presente no estudo. As médias mais elevadas dizem respeito à dimensão sobrecarga de trabalho mental ($M =$

5.42; DP = 1.2) e às exigências do trabalho ($M = 4.5$; DP = 0.86). Em relação ao conflito TF-FT esta apresenta uma média de 3.08 (DP= 1.15), cuja dimensão correspondente ao conflito TF é a que apresenta uma média mais alta ($M = 3.74$; DP= 1.15), comparativamente ao conflito FT que apresenta uma média de 2.43 (DP= 1.19), por outras palavras, podemos constatar que são as exigências respetivas ao trabalho que causarão mais conflito neste binómio. Relativamente à variável *burnout*, apresenta uma média de 3.36 (DP= 1.38), e a satisfação profissional com uma média de 4.45 (DP= 1.19).

TABELA 1

Médias, desvios-padrão das variáveis e valores de Alfa de Cronbach

Variáveis	M	DP	α
Satisfação profissional	4.45	1.19	0.88
Conflito TF-FT	3.08	1.15	0.87
Conflito TF	3.74	1.15	0.85
Conflito FT	2.43	1.19	0.87
Exigências do trabalho	4.50	0.86	0.90
Ritmo e quantidade de trabalho	3.98	0.89	0.76
Sobrecarga de trabalho mental	5.42	1.20	0.93
Sobrecarga de trabalho emocional	4.41	1.24	0.85
<i>Burnout</i>	3.36	1.38	0.96
Cansaço Físico	3.98	1.66	0.94
Cansaço Cognitivo	3.09	1.55	0.96
Exaustão Emocional	2.56	1.42	0.93

7.2. Correlações

Na tabela 2 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. De acordo com os dados obtidos podemos verificar que o conflito TF-FT correlaciona-se de modo positivo com a maior parte das variáveis: a dimensão correspondente ao ritmo e quantidade de trabalho ($r = -.443$; $p < .001$) e no geral com as exigências do trabalho ($r = -.435$; $p = .000$) e *burnout* ($r = -.431$; $p = .000$). Em relação às exigências do trabalho podemos verificar que as exigências do trabalho se correlacionam de forma positiva e estatisticamente significativa também com o *burnout* ($r = .476$; $p = .000$) e de forma negativa e estatisticamente significativa com a satisfação profissional ($r = -.257$; $p = .000$). Por fim, ao observarmos a satisfação profissional podemos concluir que a mesma se correlaciona negativamente com todas as variáveis, principalmente com o *burnout* ($r = -.461$; $p = .000$) e com a dimensão cansaço físico ($r = -.455$; $p = .001$).

TABELA 2*Correlações das variáveis em estudo*

	1	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2	3.3	4	4.1	4.2
1. Satisfação profissional	-										
2. Conflito TF-FT	-.196**	-									
2.1. Conflito TF	-.194**	.885**	-								
2.2. Conflito FT	-.133**	.807**	.439**	-							
3. Exigências do trabalho	-.257**	.435**	.451**	.266**	-						
3.1. Ritmo e quantidade de trabalho	-.329**	.443**	.416**	.327**	.828**	-					
3.2. Sobrecarga de trabalho mental	-.025	.168**	.248**	.009	.765**	.421**	-				
3.3. Sobrecarga de trabalho emocional	-.249**	.425**	.419**	.289**	.825**	.538**	.468**	-			
4. <i>Burnout</i>	-.461**	.431**	.390**	.338**	.476**	.560**	.113*	.450**	-		
4.1. Cansaço Físico	-.455**	.414**	.417**	.270**	.494**	.534**	.171**	.467**	.912**	-	
4.2. Cansaço Cognitivo	-.391**	.347**	.292**	.300**	.388**	.501**	.060	.348**	.909**	.704**	-
4.3. Exaustão Emocional	-.317**	.357**	.262**	.357**	.303**	.386**	.003	.321**	.754**	.523**	.660**

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.001$

7.3. Análise de Regressão

Na tabela 3, podemos observar o efeito do conflito TF e FT sobre a variável *burnout* e respectivas dimensões. Será o modelo 2, quando adicionarmos o conflito FT, o valor do efeito da regressão aumenta ($\Delta R^2 = 0.034$). Assim, ambos os conflitos são responsáveis por cerca de 18.3% de variância explicada sobre o *burnout* ($F(1,502) = 57.435, p = .001$). Neste modelo, tanto o conflito TF ($\beta = .299; t = 6.675, p = .001$) como o conflito FT ($\beta = .206; t = 4.601, p = .001$) apresentam contributos significativos. Em relação às restantes dimensões do *burnout*, é igualmente o modelo 2, que é constituído pelas duas direções do conflito, aquele que apresenta um maior poder preditivo. Assim, o conflito prediz cerca de 18.3% do cansaço físico, cerca de 12.2% do cansaço cognitivo, e cerca de 14.1% da exaustão emocional. Neste modelo, todas as dimensões apresentaram um contributo significativo ($p \leq .001$).

TABELA 3*Regressão hierárquica para a predição do burnout*

Modelos	Burnout			Cansaço Físico			Cansaço Cognitivo			Exaustão Emocional		
	r^2	Δ	P	r^2	Δ	p	r^2	Δ	p	r^2	Δ	p
1. CTF	.152	.152	.000	.174	.174	.000	.085	.085	.000	.069	.069	.000
2. CTF+CFT	.186	.034	.000	.183	.009	.000	.122	.037	.000	.141	.072	.000

Nota: CTF - Conflito Trabalho-Família; CFT - Conflito Família-Trabalho

Para testar o efeito preditivo de todas as variáveis sobre a satisfação profissional, foram realizados 4 modelos de regressão (tabela 4). No modelo 3, o conflito TF e FT e o *burnout* acrescentam um contributo adicional de 21.4 % à percentagem de variância explicada da satisfação profissional (face ao já traduzido pelo conflito TF e FT). Este contributo adicional é significativo ($\Delta .174$, $\Delta F(1, 501) = 110.624$, $p = .001$). Com isto, é o modelo 4, que contempla todas as variáveis, aquele que apresenta um maior poder preditivo sobre a satisfação profissional. Este quarto modelo apresenta quatro preditores, explica 21.6% da variância da satisfação profissional e é significativo ($\Delta = .216$, $F(1,500) = 34.350$, $p = .001$). No entanto, apenas um preditor parece ter um contributo significativo para a explicação da satisfação profissional, o *burnout* ($\beta = -.445$, $p = .001$).

TABELA 4
Regressão hierárquica para a predição da satisfação profissional

Modelos	Satisfação profissional		
		Δ	P
1.CTF	.038	.038	.000
2.CTF+CFT	.040	.003	.000
3.CTF+CFT+BUR	.214	.174	.000
4.CTF+CFT+BUR+ET	.216	.002	.000

Nota: CTF - Conflito Trabalho-Família; CFT - Conflito Família-Trabalho; BUR - *Burnout*; ET - Exigências do trabalho

7.4. Análise de Mediação

A primeira análise de mediação respeita ao papel mediador do conflito TF-FT entre as exigências do trabalho e *burnout*. Os resultados mostram que as exigências do trabalho ($\beta = .56$, 95% IC [.47 – .68], $t(503) = 10.82$, $p < .001$) e o CTF-FT ($\beta = .33$, IC [.23 – .43], $t(502) = 6.61$, $p < .001$) são um preditor significativo do *burnout* (figura 1). Aproximadamente 29% ($R^2 = 0.2887$) da variação nos níveis de *burnout* é explicada pelos preditores (tabela 5). O efeito da mediação da variável CTF-FT foi significativo ($\beta = .1915$, 95% BCa CI = .1207 – .2721). A variável CTF-FT mediou aproximadamente cerca de 25.4% da relação entre exigências do trabalho e *burnout*.

Os resultados da análise de mediação efetuada para avaliar o efeito mediador do *burnout* entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional, mostram que as exigências do trabalho ($\beta = -.06$, 95%IC [-.18 – .05], $t(502) = -1.08$, $p < .001$) e *burnout* ($\beta = -.38$, 95%IC [-.45 – -.30], $t(502) = -9.73$, $p < .001$) são um preditor negativo da satisfação profissional (figura 2), embora só o *burnout* apresente um efeito estatisticamente significativo ($p < .001$). Aproximadamente 21.4% ($R^2 = .214$) da variação nos níveis de satisfação profissional é explicada pelos preditores (tabela 6). O efeito da mediação (efeito indireto) da variável *burnout* foi significativo ($\beta = -.2862$, 95% BCa CI = -.3636 – -.2182) e a proporção da mediação foi de aproximadamente 81%.

TABELA 5
Modelo de coeficientes para o burnout

Antecedente	Consequente							
	M (CTF-FT)			Y (Burn)				
	Coef	EP	p	Coef	EP	p		
X (Exig. do trabalho)	a	.57	.053	< .001	c`	.56	.066	< .001
M (CTF-FT)	-----	-----	-----	b	0.33	.050	< .001	
			$R^2 = .188$ $F(1,503) = 117.14, p < .001$			$R^2 = .288$ $F(2,502) = 101.89, p < .001$		

FIGURA 1
Coeficientes de regressão não estandardizados do modelo da primeira mediação

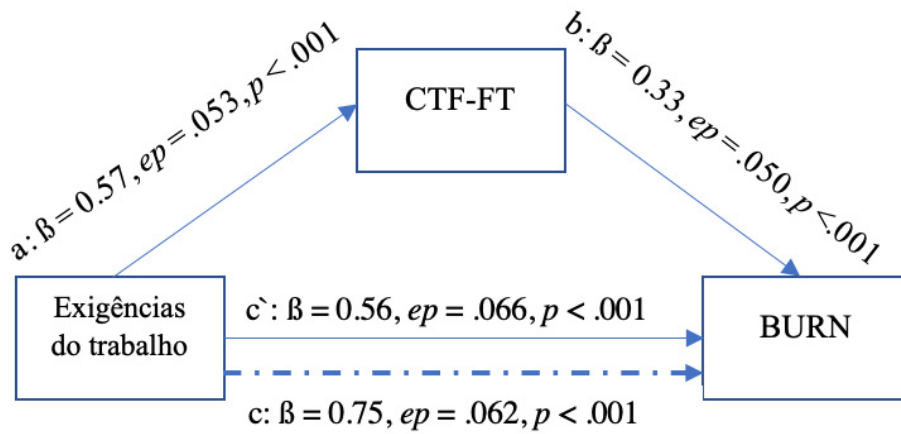
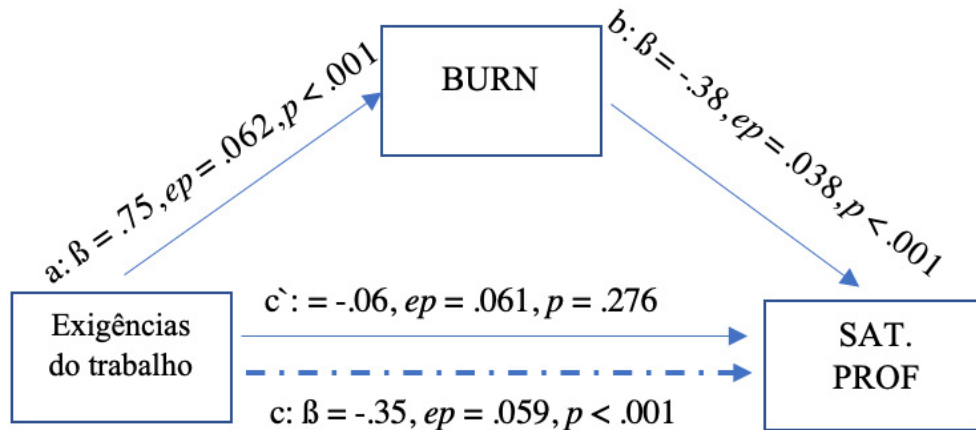


TABELA 6
Modelo de coeficientes para a satisfação profissional

Antecedente	Consequente							
	M (BURN)			Y (Sat. Prof)				
	Coef	EP	p	Coef	EP	p		
X (Exig. do trabalho)	a	.75	.062	< .001	c'	-.06	.061	.276
M (BURN)	-----	-----	-----	B	-.38	.038	< .001	
			$R^2 = .226$				$R^2 = .214$	
			$F(1,503) = 147.50, p < .001$				$F(2,502) = 68.54, p < .001$	

FIGURA 2
Coeficientes de regressão não standardizados do modelo de mediação (h8)



8. Discussão

Este estudo teve como objetivo observar o efeito das exigências do trabalho e do conflito trabalho-família sobre o *burnout* e a satisfação profissional. Foi ainda propósito desta investigação observar o efeito mediador do conflito trabalho-família sobre as exigências do trabalho e o *burnout*, tal como, o efeito mediador do *burnout* na relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional. De uma forma geral, os resultados desta investigação mostram que as características do contexto laboral são um forte antecedente de *outcomes* laborais negativos, como o *burnout* e baixos níveis de satisfação profissional, que, conseqüentemente, geram o conflito entre o papel profissional e o papel pessoal do indivíduo. É possível constatar que as exigências do trabalho influenciam o *burnout*, uma vez que, se pode verificar uma correlação positiva entre a

variável exigência do trabalho e o *burnout*. De acordo com Bakker et al. (2005), no modelo JD-R, a presença de exigências do trabalho terá um impacto nos níveis de *burnout*. O mesmo se pode dizer relativamente ao conflito TF, pois nota-se a existência de uma correlação positiva entre as exigências do trabalho e o conflito trabalho-família. Para Burke (2002), a existência de exigências do trabalho (e.g. número de horas, carga de trabalho, trabalho por turnos) estão positivamente associadas ao conflito trabalho-família. Também Mary e Ramesh (2020) defendem que as exigências podem intensificar o conflito entre papéis. É de esperar que isto aconteça, pois se o indivíduo se deparar com uma carga elevada proveniente do trabalho não terá os recursos necessários para posteriormente responder ao outro domínio, o que origina a dificuldade na conciliação das exigências de ambos os papéis. No que toca à satisfação profissional, foi possível verificar uma correlação estatisticamente significativa e negativa entre as variáveis, isto significa que à medida que as exigências do trabalho aumentam, a satisfação profissional diminui e, através da análise de regressão, observou-se um valor de 0.2% de predição sobre a satisfação profissional. De acordo com Cunha et al. (2016), a satisfação profissional é vista como uma resposta a um conjunto de fatores percebidos como mais ou menos ajustados no contexto laboral, é de esperar que o indivíduo ao perceber um elevado conjunto de exigências do trabalho se sinta desajustado e experiencie um conjunto de *outcomes* laborais negativos, entre eles a baixa satisfação profissional (Rahmatika & Parahyanti, 2018).

No que concerne ao conflito TF, tal como esperado verificou-se uma correlação positiva com o *burnout* e negativa com a satisfação profissional. O conflito é responsável por 18.6% de predição sobre o *burnout* tal como prediz todas as dimensões do *burnout*. Tal facto é descrito pela literatura, uma vez, que são vários os estudos que associam ambos os constructos e que defendem o conflito TF como um antecedente do *burnout* (Chen et al., 2018; Halbesleben, 2009; Smith et al., 2018), uma vez que, a falta de recursos em um dos domínios criada pela resposta às exigências do outro criam no indivíduo elevados níveis de stresse e exaustão. Relativamente, à satisfação profissional quanto maior o conflito trabalho-família, menor a satisfação profissional. Também se verificou que o conflito prediz cerca de 4% da satisfação profissional. São vários as consequências laborais negativas associadas ao conflito entre papéis, assim são vários os autores que defendem que o esgotamento de recursos, quer profissionalmente, quer na esfera familiar, conduz a uma diminuição da satisfação profissional (Mumu et al., 2020; Rahmatika & Parahyanti, 2018; Vieira et al., 2018).

Em relação à primeira mediação “O conflito trabalho-família é mediador da relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*”, foi comprovada já que a análise de mediação revelou que o conflito TF é mediador da relação entre as exigências do trabalho e o *burnout*. Tal resultado vai ao encontro do Modelo da Conservação de Recursos e do Modelo de Recursos Trabalho-Casa (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012): o indivíduo na resposta a altas exigências do trabalho esgotará todos os recursos apenas neste domínio, o que proporcionará um esgotamento dos recursos necessários para a resposta ao domínio familiar, originando um conflito entre ambos os papéis. Esta percepção de recursos esgotados irá originar uma redução de bem-estar e até problemas de saúde psicológicas como *burnout*. Assim, será fácil afirmar que o *burnout* será melhor explicado pelo caminho indireto da mediação, já que ambas as variáveis se assumem como preditores (Lingard & Francis, 2005). Em suma, a exposição a exigências do trabalho elevadas leva à interferência negativa entre o domínio profissional e o familiar, permitirá prever sentimentos de mal-estar psicológico, como o *burnout* ou baixos níveis de satisfação em relação à atividade

profissional. Por fim, a segunda mediação “O *burnout* é mediador da relação entre as exigências do trabalho e a satisfação profissional”, esta foi parcialmente comprovada, pois apesar de se comprovar o papel preditor negativo das exigências do trabalho e do *burnout* na satisfação profissional, só o *burnout* foi constituído um preditor significativo. Segundo o modelo JD-R (Bakker et al., 2005), quando o indivíduo se debate com altas exigências do trabalho e não possui os recursos físicos e psicológicos necessários para responder, atribuirá ao trabalho uma atitude negativa. Por outras palavras, percecionará o contexto laboral como uma fonte stressora o que originará uma diminuição do desempenho laboral e, por fim, uma diminuição da satisfação com o trabalho (Raja et al., 2017).

Apesar deste estudo ser fonte de inúmeras contribuições, também apresenta algumas limitações, tais como o facto de o estudo ser de cariz transversal, ou seja, não é possível identificar inferências de causalidade entre as variáveis, visto que os dados apenas foram recolhidos num único momento no tempo. Outras das limitações, será o efeito de desejabilidade social, uma vez que, as respostas dos participantes foram recolhidas através da utilização de medidas de autorrelato, os intervenientes podem ter respondido utilizando um padrão ou estilo de resposta percecionado como mais aceitável ou correto. De interesse, para estudos futuros e tendo em vista a necessidade geral de equilibrar a vida profissional e a privada, agora que a maior parte dos trabalhadores estão obrigados ao teletrabalho, seria desenvolver novos estudos que preparem terreno neste campo laboral do confinamento. Desta forma, abranger informações relacionadas ao tipo de práticas ou programas que a organização adota para chegar ao equilíbrio de papéis, o horário de trabalho daqueles que se encontram em teletrabalho, estratégias de saúde ou autocuidado adotadas pelos trabalhadores que trabalham em casa, ou até mesmo medidas de prevenção do *burnout*, número de filhos e respetivas idades, etc.

9. Conclusão

Atualmente, em termos práticos, a saúde mental dos colaboradores dentro de uma organização tem sido associada à eficácia do investimento em políticas de promoção da saúde mental. Segundo Moser e Dal Prá (2016) a dificuldade em conciliar as responsabilidades e os conflitos originados entre o trabalho e as exigências familiares é um dos diversos desafios enfrentados pelas famílias, sendo associado a diversos *outcomes* laborais negativos como a diminuição da satisfação profissional e o aparecimento do *burnout*. Por outro lado, uma organização que adote medidas de prevenção que facilitem o equilíbrio entre as esferas profissional e privada do colaborador e que desenvolvam uma cultura de integração entre estes dois domínios, promoverá um ambiente de bem-estar profissional e de boa *performance* laboral (Greenhaus & Allen, 2011; Sheikh et al., 2018), a fim de diminuir o risco de *burnout* dos trabalhadores, para melhorar a sua satisfação profissional, e como consequência diminuir o risco de problemas de saúde e conflitos no seio organizacional (Baeriswyl et al., 2016).

Assim, será importante perceber como o conflito TF e a quantidade de exigências de trabalho interagem no meio laboral e quais as consequências associadas, uma vez que, relativamente, à pandemia a que estamos sujeitos, o período de confinamento geral foi desafiante para muitas famílias. A pandemia implicou uma reorganização profunda das rotinas do dia-a-dia: a conjugação do teletrabalho, a diminuição do trabalho e rendimentos ou a manutenção do local de

trabalho habitual com o ensino em casa e o apoio aos filhos, entre outras (OPP, 2020). Deste modo, a sensibilização para uma melhor reestruturação do trabalho e da vida privada em conjunto será uma mais-valia para a promoção do bem-estar dos trabalhadores.

Referências

- Adil, M.S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee`s well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30, 119-133. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- AlAzzan, M., AbuAlRub, R.F., & Nazzal, A.H. (2017). The relationship between work-family conflict and job satisfaction among hospital nurses. *Nursing Forum*, 52(4), 278-288. <https://doi.org/10.1111/nuf.12199>
- Alhani, F., & Mahmood-Shan, G.R. (2018). Work-family conflict as a stressor in the lifestyle of nurses: A content analysis. *Journal of Nursing & Midwifery Sciences*, 5(3), 79-88. https://doi.org/10.4103/JNMS.JNMS_26_18
- Álvarez, A., & Gomez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, em mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicologico*, 9(6), 89-106. <https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/pensamientopsicologico/article/view/167>
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. <https://doi.org/10.30827/dreh.v0i8.6913>
- Arends, I., Bültmann, U., Nielsen, K., van Rhenen, W., de Boer, M. R., & van der Klink, J. J. (2014). Process evaluation of a problem-solving intervention to prevent recurrent sickness absence in workers with common mental disorders. *Social Science & Medicine*, 100, 123-132. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.10.041>
- Baeriswyl S., Krause A., & Schwaninger A. (2016) Emotional Exhaustion and Job Satisfaction in Airport Security Officers – work–family conflict as mediator in the job demands–resources Model. *Frontiers in Psychology*, 7(663). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00663>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal Occupational Health Psychology*, 10, 170–180. [10.1037/1076-8998.10.2.170](https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. E. (2001). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations* 31, 345-66. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Bhattarai, M. (2020). Working from home and job satisfaction during the pandemic times. Research Gate. [10.13140/RG.2.2.21515.11046](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21515.11046)
- Bottiani, J.H., Duran, C.A.K., Pas, E.T., & Bradshaw, C.P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36-51. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>
- Borgmann, L-S., Kroll, L., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Work-family conflict, self-reported general health and work-family reconciliation policies in Europe: Results from the European Working Conditions Survey 2015. *SSM – Population Health*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100465>

- Bruck, C.S., Allen, T. D. & Spector p. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of vocational behaviour*, 60 (3), 336-353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Buonocore, F., & Russo, M. (2012). Reducing the effects of work–family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91-108. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2011.00187.x>
- Burke, R.J. (2002). Trabalho, Estresse no trabalho e saúde da mulher: efeitos do status ocupacional. *Journal Business Ethics*, 37, 91–10. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>
- Chan, S. H. J., & Ao, C. T. D. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work –family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206 -229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- Chen, H., Ayoun B., & Eyoun, K. (2018) Work-family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 247-269. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1406272>
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cabral-Cardoso, C., & Neves, P. (2016). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (8ª ed. rev e actual.). Editora RH.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments. *European Journal of Psychological Assessment*, 19, 12–23. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.19.1.12>
- Ding, X., Yang, Y., Su, D., Zhang, T., Li, L., & Li, H. (2018). Can job control ameliorate work-family conflict and enhance job satisfaction among Chinese registered nurses? A mediation model. *The international Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 9(2), 97-105. [10.15171/ijoom.2018.1176](https://doi.org/10.15171/ijoom.2018.1176)
- Fisher, J., Languilaire, J.C., Lawthom, R., Nieuwenhuis, R., Petts, R. J., Runswick-Cole, K., & Yerkes, M. A. (2020). Community, work, and family in times of COVID-19. *Community Work & Family*, 23(3), 247-252. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1756568>
- French, K.A., Dumani, S., Allen, T.D., & Shockley, K. M. (2018). Uma meta-análise do conflito trabalho-família e apoio social. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284-314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gomes, M. (2019). *Os apoios do supervisor e dos colegas à família e a satisfação com o trabalho: o papel mediador do conflito trabalho-família*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In Quick, J. & Tetrick, L. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 165-183). American Psychological Association. https://www.researchgate.net/publication/259280583_WorkFamily_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature
- Halbesleben, J.R. (2009) The influence of shift work on emotional exhaustion in fire-fighters: The role of work-family conflict and social support. *International Journal Workplace Health Manage*, 2, 115-130. <https://doi.org/10.1108/17538350910970200>
- Halbesleben, J.R.B., & Bowler, W.M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation, *Journal of Applied Psychology*, 92, 93–106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H., & Thompson, B. M. (2010). Job demands, work–family conflict, and emotional exhaustion in police officers: a longitudinal test of

- competing theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 237–250. <https://doi.org/10.1348/096317908x401723>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- John, S.F., Varghese, G.M., & Varghese, S. (2020). The impact of job satisfaction on job performance: an empirical analysis of virtual work during the pandemic. *Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 1503-1510. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/3984>
- Kaufman, B. E. (2004). The global evolution of industrial relations: Events, ideas, and the IIRA. *ILR Review*, 59(3), 496-505. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_362_engl.pdf
- Karatepe, O.M., & Bershi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation among front-line hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517-528. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2007.09.004>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the COVID-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>
- Lee, W., Migliaccio, G.C., Lin, K.Y, & Seto, E.Y.W. (2020). Workforce development: understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science*, 123. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577>
- Lenaghan, J.A., Buda, R., & Eisner, A.B. (2007). An examination of the role of emotional intelligence in work and family conflict. *Journal of Managerial Issues*, 19(1), 76-94. <https://search.proquest.com/scholarly-journals/examination-role-emotional-intelligence-work/docview/194165727/se-2?accountid=192066>
- Lesener, T., Gussy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33, 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lilius, J.M. (2012) Recovery at work: Understanding the restorative side of “depleting” client interactions. *Academy of Management Review*, 37(4), 569–588. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0458>
- Lima, M., Vala, J., & Monteiro, M. (1994). Culturas organizacionais. In M. Vala, M., Monteiro, M. Lima, & A. Caetano (Eds.), *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Celta Editora.
- Lingard, H., & Francis, V. (2005) Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?, *Construction Management and Economics*, 23(7), 733-745. <https://doi.org/10.1080/01446190500040836>
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015) Work–family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 793–808. <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Machado, P. G. B., & Porto-Martins, P. C. (2015). Condições organizacionais enquanto terceiras variáveis entre burnout e engagement. *Diaphora*, 13(1), 35-44. <http://www.sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/83>
- Mary, M.A.J., & Ramesh,V.(2020). An empirical study on the effect of work/family conflict to work-life integration (WLI). *Materials Today: Proceedings*,30(40). <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.07.721>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Medeiros, T.J., Aguiar, J., & Barham, E.J., (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45-62. <http://dx.doi.org/10.7213/psicologum.35.88>
- Moser, L., & Dal prá, K. R. (2016) Os desafios de conciliar trabalho, família e cuidados: Evidências do “familismo” nas políticas sociais Brasileiras. *Textos & Contextos*, 15(2), 382-392. 10.15448/1677-9509.2016.2.21923
- Mumu, J., Tahmid, T., & Azad, M. (2020). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of workfamily conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Neves, I. (2017). *As exigências do trabalho e o burnout nos controladores de tráfego aéreo: o papel mediador do conflito trabalho-família* [Dissertação de Mestrado]. Universidade de Lisboa.
- Oliveira, A. R. & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores. *Atas XXIX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica*, Universidade de Sevilha, 31 de Janeiro a 2 de Fevereiro, Osuna, Espanha.
- OMS (2020). *Classification for Diseases*. <https://www.who.int/classifications/icd/en/>
- Ordem Portuguesa dos Psicólogos (OPP, 2020). *COVID-19. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional: Uma necessidade básica*. Disponível em https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/doc_covid_19_equilibrio_vida_pessoalprofissional.pdf
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Rahmatika, D. F., & Parahyanti, E. (2018). Moderating Role of Psychological Capital on Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction among Working Mothers. In *Universitas Indonesia International Psychology Symposium for Undergraduate Research (UIPSUR 2017)*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/uipsur-17.2018.15>
- Raja, U., Javed, Y., & Abbas, M. (2017). A Time Lagged Study of Burnout as a Mediator in the Relationship Between Workplace Bullying and Work-Family Conflict. *International Journal of Stress Management*, 24(4), 377-390. <https://doi.org/10.1037/str0000080>
- Ramos, S. I. V. (2002). *Satisfação/insatisfação profissional em professores de educação física do quadro de nomeação definitiva de Coimbra: Um estudo descritivo* [Tese de doutoramento não publicada]. Universidade de Coimbra.
- Rudolph, C., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., ... Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for Research and Practice in Industrial and Organizational Psychology. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. <https://doi.org/10.31234/osf.io/k8us2>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety Stress Coping*, 20(2), 177-196. 10.1080/10615800701217878

- Schieman, S., Badawy, P.J., Milkie, M.A., & Bierman, A. (2021). Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 7, 1-19. <https://doi.org/10.1177/2378023120982856>
- Sharma, J., Dhar, R.L., & Tyagi, A. (2016) Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.01.010>
- Sheikh, M. A., Ashiq, A., Mehar, M. R., Hasan, A., & Khalid, M. (2018). Impact of work and home demands on work life balance: Mediating role of work family conflicts. *Journal of Business and Finance Management Research*, 4(5), 48-57.
- Shimazu, A., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Peeters, M.C.W. (2010). Work-family conflict in Japan: How job and home demands affect psychological distress. *Industrial Health*, 48, 766-774. <https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1131>
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13, 176-200. [10.1037/1072-5245.13.2.176](https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176)
- Shirom, A., Nirel, N., & Vinokur, A. (2010). Work hours and caseload as predictors of physician burnout: The mediating effects by perceived workload and by autonomy. *Applied Psychology*, 59(4), 539-565. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00411.x>
- Silva, T. (2017). *O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Spooner-Lane, R.S., & Patton, W.A. (2007). Determinants of burnout among public hospital nurses. *Australian Journal Advanced Nursing*, 25, 8-16. <https://doi.org/10.1111/jonm.12815>
- Tariq, M., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). The impact of employee turnover on the efficiency of the organization. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 700-711. <https://journal-archieives27.webs.com/700-711.pdf>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). '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*, 19(6), 735-759. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van Veldhoven, M., Prins, J., Van der Laken, P., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0: 42 short scales for survey research on work, well-being and performance*. <https://research.tilburguniversity.edu/en/publications/qeew20-42-short-scales-for-survey-research-on-work-well-being-and>
- Vaziri, H., Casper, J., Wayne, J.H., & Matthews, R.A. (2020). Changes to the work family interface during the covid-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073-1087. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000819>
- Veldhoven, M. (2013). Quantitative job demands. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T.W. Taris (Eds.), *People at work: An introduction to contemporary work psychology* (pp. 117-143). Wiley-Blackwell.

- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 152-165. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.007>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician burnout: Contributors, consequences and solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Zhang, M., Zhao, K., & Korabik, K. (2019). Does work-to-family guilt mediate the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction? Testing the moderating roles of segmentation preference and family collectivism orientation. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103321>

AUTHOR INSTRUCTIONS

Elaboration and submission of articles

The preparation and submission of papers for the *Psique* journal abides to international scientific standards, contingent upon the fulfillment of several requirements listed below:

1. Papers submitted for publication must be original. The authors sign a declaration (Appendix 1) where they warrant that:

A) are in fact the authors and are fully responsible for the content of their paper;

B) that their work abides to the international ethical and methodological standards within the field of Psychology proposed by the American Psychological Association – APA) and by the European Science Foundation (European Code of Conduct for Integrity of Research);

C) and that, they have not simultaneously submitted the paper for publication elsewhere.

D) The journal will use all means to guarantee the above criteria, namely, to request proof of documents and through the use of plagiarism software (Urkund). Authors will be informed in case of indicators of plagiarism, and can comment on these indicators before the rejection of the manuscript.

2. Copyright of the publication is vested in *Psique*, while the copyright of texts rests with the individual author(s); in case of later republication elsewhere, reference to the *Psique* publication should be indicated. The journal does not carry out any embargo on the articles. The author(s) may disclose the article in auto archive systems or in institutional repositories.

3. Submitted papers may be sent as an attached file to the Editorial Coordination of the journal *Psique*: Odete Nunes (onunes@autonoma.pt; psique@autonoma.pt).

4. The first page of the paper must contain the author(s)' identification, institution, city and country, as well as a contact e-mail address of all the authors of the paper.

5. Texts may be presented in Portuguese, Castilian, French or English.

6. Proposed papers will be subjected to blind peer review carried out by at least two specialists (PhD in Psychology) from the journal's Editorial Council, the majority of whom are external referees to Universidade Autónoma de Lisboa.

7. These are the steps involved in the process of manuscript submission and acceptance:

Manuscripts are received by the journal's editor and sent to reviewers, specialists in Psychology. Our is a double-blind peer-review system: both reviewers' and author's anonymity is preserved;

Reviewers will assess manuscripts and express their opinion on their quality and pertinence for the journal's aim and scope and may should suggest specific improvements. In case both reviewers disagree on their assessment, the editor may assess the manuscript and decide about its publication or request the opinion of a third reviewer;

Authors will be informed of the editorial decision, which may be:

a) Accepted (the manuscript is accepted for publication as it is);

b) Conditionally accepted (requires minor revisions), in this case the paper may be accepted by

the editor once the author introduces minor revisions;

c) Invited to re-submit after major revisions (the theme is of interest, yet the manuscript needs major revisions). In this case, authors are advised to rewrite the manuscript in accordance to reviewers' suggestions and re-submit it. Re-submitted manuscripts are sent to reviewers for re-assessment;

d) Rejected (when the manuscript does not meet the criteria for publication).

8. The common indicator for sending the original files is “.doc”.

9. There is a 30 pages limit to the size of papers, excluding the reference list, tables and illustrations.

10. The images, (diagrams, maps, tables and graphs) should be indicated and identified in accordance with the last edition of the Publication Manual of American Psychological Association (APA).

11. The structure of the paper should follow the guidelines set forth in the last edition of the Publication Manual of APA. The title, the summary, and the keywords, should be presented in the original language of the paper and in English. The summary should not exceed 200 words and the keywords should not be more than five.

12. Text quotations and bibliography references shall be in accordance with the guidelines of the last edition of the Publication Manual of APA, for example:

A. Scientific Journal Papers: Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology, 24*, 225-229. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.2.225>

B. Books: Mitchell, T. R., & Larson, J. R., Jr. (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill.

C. Book Chapters: Bjork, R. A. (1989). Retrieval inhibition as an adaptive mechanism in human memory. In H. L. Roediger III & F. I. M. Craik (Eds.), *Varieties of memory & consciousness* (pp. 309–330). Erlbaum.

13. Whenever necessary, and without any interference to its inclusion in the “.doc” document, the original files of tables and figures may be sent separately, in JPEG, TIFF or XLS format.

14. Footnotes should be in accordance with the guidelines of the last edition of the Publication Manual of APA.

15. *Psique* publishes five types of papers:

A) Empirical papers that present reports of original research.

B) Literature reviews papers that develop research synthesis, meta-analyses, and critical evaluations of material that has already been published.

C) Theoretical papers in which the author develops advances in theory based on previous published literature.

D) Methodological papers that present new methodological approaches, modifications of existing methods or discussions of quantitative and qualitative data analytic approaches to scientific research.

E) Case studies, reports of case material obtained while working with an individual, a group, a community or an organization.

16. The journal *Psique* has a limit of one paper by the same author in each issue.

17. The editorial board of *Psique*, responsible for the evaluation of the manuscripts to be published, is constituted by, at least, 75% members from academic institutions outside the hosting institution of *Psique*.

18. The publication of *Psique* is semi-annual, from the year of 2018, with publication date from January 1st to June 30th and from July 1st to December 31st.

19. *Psyche* subscribes to the codes of ethics and good editorial practices, namely:

The Code of Conduct and Best-Practice Guidelines for Journal Editors, from the Committee on Publication Ethics: Committee on Publication Ethics (2011). Code of Conduct and Best-Practice Guidelines for Journal Editors. Retrieved from http://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf

The White Paper on Promoting Integrity in Scientific Journal Publications, Council of Science Editors – Scott-Lichter, D. & Editorial Policy Committee, Council of Science Editors (2012). CSE's White Paper on Promoting Integrity in Scientific Journal Publications. Retrieved from https://www.councilscienceeditors.org/wp-content/uploads/entire_whitepaper.pdf

In case of publication they permit the use of their work under a CC-BY license [<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>], which allows others to copy, distribute and transmit the work as well as to adapt the work and to make commercial use of it.

For more details on the ethical obligations of authors, reviewers and editorial coordination, consult the Publication Ethics and Best- Practice Guidelines tab.

21. The editorial process is totally free of costs for the authors. *Psyche* is a non-profit scientific publication.

APPENDIX 1

Lisbon, xx xx 20xx

Dear authors

The editorial coordination of Psique asks the authors of the manuscript titled “xxx”, to be published in volume xxx, to sign below in agreement to granting Psique the Copyright for the publication of the paper in printed and online forms. The granting of the copyright to Psique is only legitimate if all authors sign this

agreement.

By signing this document, the authors guarantee that the article submitted for publication is original, exclusively of their authorship and that it respected the international ethical and methodological standards in the scientific field of Psychology, namely the ones proposed by the American Psychological Association (APA) and the European Science Foundation (European Code of Conduct for Integrity of Research). Authors are fully responsible for what is written in the articles and ensure that they do not submit the work simultaneously to another journal for publication.

Psyche holds the copyright of the entire publication. However, each author has the copyright of his own text. If authors decide to later republish it elsewhere, they are asked to refer to the publication in Psique. The journal publishes in open access, does not carry out any embargo on the articles and authors can share the article in auto file systems or in institutional repositories.

Below are the full names of the authors for signature:

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Odete Nunes
Editor in Chief of Psique

INSTRUÇÕES AOS AUTORES

Elaboração e submissão de artigos

A elaboração e submissão de artigos para a revista *Psique* subordina-se aos padrões científicos internacionais, de acordo com as seguintes condições:

1. Os artigos submetidos para publicação têm de ser originais e inéditos. Os autores assinam uma declaração (Anexo 1) onde garantem:

A) Que realizaram o trabalho que apresentam e que são integralmente responsáveis pelo que está escrito nos artigos;

B) Que respeitaram os padrões éticos e metodológicos internacionais vigentes na área científica da Psicologia, propostos pela *American Psychological Association (APA)* e pela *European Science Foundation (European Code of Conduct for Integrity of Research)*;

C) E que não submeteram o trabalho simultaneamente a outra revista para publicação;

D) A revista usará de todos os meios para garantir os anteriores critérios, designadamente, podendo pedir prova de documentos e através do uso de um software de plágio (Urkund). Os autores serão informados no caso de existirem indicadores de plágio, podendo pronunciar-se sobre esses indicadores antes da rejeição do artigo.

2. A *Psique* detém os direitos de autor sobre a publicação, no entanto, cada autor tem o copyright do seu próprio texto; no caso de o republicar mais tarde noutra local, pede-se a referência à publicação na *Psique*. A revista não procede a qualquer embargo dos artigos. O(s) autor(s) pode divulgar o artigo em sistemas de auto arquivo ou em repositórios institucionais.

3. Os artigos enviados para submissão devem ser remetidos em suporte eletrónico à Coordenação Editorial: Odete Nunes (onunes@autonoma.pt; psique@autonoma.pt).

4. Na primeira página do artigo deve constar a nome completo do(s) autor(es), sem siglas, a respetiva filiação, local e país, bem como o(s) e-mail(s) de contacto de todos os autores do artigo.

5. Os textos podem ser apresentados em português, castelhano, francês e inglês.

6. Os artigos propostos são submetidos a um processo de arbitragem científica, de revisão cega por pares (*blind peer review*) feita por, pelo menos, dois especialistas (Doutorados em Psicologia) que fazem parte do Conselho Editorial da revista, e cuja maioria é externa à Universidade Autónoma de Lisboa.

7. O processo de submissão e avaliação dos manuscritos submetidos seguirá os seguintes passos:

Os artigos são recebidos pelo Editor da revista e enviados para dois revisores. Os artigos serão enviados sem o nome dos autores para os revisores. Todo o processo de avaliação dos artigos é feito sob o anonimato dos autores para garantir uma “revisão cega por pares”. No processo de avaliação, os revisores também serão mantidos anónimos para os autores;

Os revisores avaliarão os artigos e expressarão a sua opinião sobre a qualidade do artigo, sobre a pertinência da sua publicação na revista e poderão indicar sugestões de melhoria tão específicas quanto possível para a reformulação do artigo. No caso das opiniões dos revisores serem discordantes, o Editor poderá decidir sobre a publicação, após a sua própria análise ao artigo, ou pode pedir um outro parecer a um terceiro revisor;

Os autores serão informados da decisão editorial, num período médio de três meses, que pode consistir em:

- A) Aceite (o manuscrito foi aceite para publicação na sua forma atual);
- B) Aceite condicionalmente, mediante pequenas reformulações, neste caso, após as alterações introduzidas, o artigo reformulado pode ser aceite pelo editor;
- C) Convidado a re-submeter após reformulações substanciais (o tema interessa à revista, porém, o artigo necessita de uma reformulação profunda). Nestes casos, os autores são convidados a reformular o artigo de acordo com as sugestões dos revisores e a re-submeter à revista. Após a reformulação dos artigos, estes serão enviados novamente aos revisores para uma segunda avaliação;
- D) Rejeitado (quando foi considerado que o manuscrito não cumpriu os critérios para publicação na revista).

8. A linguagem de base para o envio dos ficheiros originais é “.doc”.

9. A dimensão dos artigos tem um limite de 30 páginas, excluindo a lista de referências bibliográficas, tabelas e figuras.

10. As imagens (esquemas, mapas, tabelas e gráficos) deverão ser referidos e identificados em obediência à última edição do *Publication Manual of the American Psychological Association* (APA).

11. A estrutura dos artigos deve obedecer às regras da última edição do Manual de Publicações da APA. O título e o resumo devem ser escritos na língua original do artigo e em inglês, bem como as palavras-chave do artigo. O resumo tem uma dimensão limite até 200 palavras e seguem-se-lhe as palavras-chave, no máximo de cinco.

12. As citações e referências bibliográficas são feitas de acordo com as normas da última edição do Manual de Publicações da APA, por exemplo:

- A) Artigos de Revista Científica: Herbst-Damm, K. L., & Kulik, J. A. (2005). Volunteer support, marital status, and the survival times of terminally ill patients. *Health Psychology, 24*, 225-229. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.24.2.225>
- B) Livros de Autor: Mitchell, T. R., & Larson, J. R., Jr. (1987). *People in organizations: An introduction to organizational behavior* (3rd ed.). McGraw-Hill;
- C) Capítulos de Livros: Bjork, R. A. (1989). Retrieval inhibition as an adaptive mechanism in human memory. In H. L. Roediger III & F. I. M. Craik (Eds.), *Varieties of memory & consciousness* (pp. 309-330). Erlbaum.

13. Sempre que se justifique, sem prejuízo da sua inclusão no documento em “.doc”, os ficheiros originais dos quadros e figuras podem ser enviados em separado, em formato JPEG, TIFF ou XLS.

14. As notas de rodapé são feitas de acordo com as normas da última edição do Manual de Publicações da APA.

15. A Psique publica cinco tipos de artigos:

- A) Artigos empíricos que apresentam relatórios de investigações científicas originais.
- B) Artigos de revisão de literatura que desenvolvem análises críticas de material anteriormente publicado.
- C) Artigos teóricos em que o autor desenvolve avanços sobre teorias inovadoras ou anteriormente publicadas.
- D) Artigos metodológicos que apresentam novas abordagens metodológicas, modificação de métodos existentes ou discussões sobre as abordagens quantitativas ou qualitativas na investigação científica.

E) Estudos de caso que reportam material de casos obtidos ao longo do trabalho com indivíduos, grupos, uma comunidade ou uma organização.

16. A revista *Psique* tem um limite máximo de publicação de um artigo de um mesmo autor em cada volume.

17. O conselho editorial da *Psique*, responsável pela avaliação dos artigos publicados, é constituído em, pelo menos, 75% por membros de instituições académicas externas à instituição de acolhimento da *Psique*.

18. A publicação é semestral, com data de publicação de 1 de janeiro a 31 de junho e de 1 de julho a 31 de dezembro.

19. A *Psique* subescreve os códigos de ética e boas práticas editoriais, designadamente:

O Code of Conduct and Best-Practice Guidelines for Journal Editors, do Committee on Publication Ethics – Committee on Publication Ethics (2011). Code of Conduct and Best-Practice Guidelines for Journal Editors. Retrieved from http://publicationethics.org/files/Code_of_conduct_for_journal_editors_Mar11.pdf

O White Paper on Promoting Integrity in Scientific Journal Publications, da Council of Science Editors – Scott-Lichter, D. & Editorial Policy Committee, Council of Science Editors (2012). CSE's White Paper on Promoting Integrity in Scientific Journal Publications. Retrieved from https://www.councilscienceeditors.org/wp-content/uploads/entire_whitepaper.pdf

Para mais detalhes sobre obrigações éticas dos autores, revisores e coordenação editorial, consultar o separador *Ética Editorial e Boas Práticas*.

20. Em nenhuma etapa do processo editorial se estabelecem custos para os autores. A *Psique* é uma publicação científica sem fins lucrativos.

21. Em caso de publicação, os autores permitem o uso do seu trabalho através da utilização da licença creative commons, CC-BY [<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>], que permite a cópia, distribuição e transmissão do conteúdo, assim como a sua adaptação para uso comercial.

APÊNDICE 1

Lisboa, x de x de 20xx

A Revista Psique solicita que os autores do manuscrito intitulado “xxx”, a ser publicado no volume xxx, concedam os direitos autorais do manuscrito para publicação na forma impressa e eletrónica. Informamos que a concessão dos direitos autorais só será legítima, se todos os autores assinarem a presente carta.

Ao assinar o presente documento os autores garantem que o artigo submetido para publicação é original, é exclusivamente da sua autoria e que respeitou os padrões éticos e metodológicos internacionais vigentes na área científica da Psicologia, propostos pela American Psychological Association (APA) e pela European Science Foundation (European Code of Conduct for Integrity of Research). Os autores são integralmente responsáveis pelo que está escrito nos artigos e garantem que não submeteram o trabalho simultaneamente a outra revista para publicação.

A Psique detém os direitos de autor sobre o conjunto da publicação, no entanto, cada autor tem os direitos de autor do copyright do seu próprio texto. No caso de o republicar mais tarde, noutra local, pede-se a referência à publicação na Psique. A revista publica em acesso aberto, não procede a qualquer embargo dos artigos e os autores podem divulgar o artigo em sistemas de auto arquivo ou em repositórios institucionais.

Seguem abaixo os nomes completos dos autores por extenso para assinatura:

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Odete Nunes
Editor Diretor Psique

REVIEWERS INSTRUCTIONS

Article Review

The articles submitted to be published in *Psique* will be evaluated by two experts in the scientific domain of the paper, Ph.D in Psychology.

These are the steps involved in the process of manuscript submission and acceptance/rejection:

1. Manuscripts are received by the journal's editor in chief and after a preliminary analysis will be sent to two reviewers, in a double-blind peer-review system. Both reviewers' and author's anonymity is preserved;
2. Reviewers will assess the manuscripts and express their opinion on the quality and pertinence for the journal's aims and scope and should suggest specific reformulations to improve the quality of the manuscript.
3. In case both reviewers disagree on their assessment, the editor in chief may assess the manuscript and decide about its publication or request the opinion of a third reviewer.

Each reviewer should carefully read the manuscript and issue a justified and reasoned report on the appropriateness of manuscript for publication in *Psique*. The dimensions to consider in the evaluation process are the following:

1. Relevance and up to date of the theme of the manuscript for the scientific field of Psychology;
2. Coverage, adequacy and up to date of the analyzed scientific literature;
3. Appropriateness of the methodological procedures in relation to the objectives of the study;
4. Clarity of writing and correction of the article structure, according to the APA structure criteria;
5. Validity of the results obtained in relation to the objectives and the methodological procedures developed;
6. Scope, articulation and in depth of the discussion of the results obtained;
7. Formal correction of bibliographical references, formulas and tables; according to the APA formal criteria.

For guidelines on the ethical criteria in the editorial process please read the Publication Ethics and Best-Practice Guidelines.

Authors will be informed of the editorial decision, usually during the period of three months, which may be:

- a) Accepted (the manuscript is accepted for publication as it is);
- b) Conditionally accepted (requires minor reformulations), in this case the paper may be accepted by the editor once the author introduces the minor reformulations;
- c) Invited to re-submit after major revisions (the theme is of interest, yet the manuscript needs major revisions). In this case, authors are advised to rewrite the manuscript in accordance to reviewers' suggestions and re-submit it. Re-submitted manuscripts are sent to reviewers for re-assessment;
- d) Rejected (when the manuscript does not meet the criteria for publication).

On the link below you will find the evaluation format for the evaluation of manuscripts submitted to *Psique* [Manuscript Evaluation Sheet](#).

INSTRUÇÕES AOS REVISORES

Revisão de artigos

Os artigos submetidos para serem publicados em *Psique* serão avaliados por dois especialistas no domínio científico do estudo, doutorados em Psicologia.

As etapas envolvidas no processo de submissão e aceitação / rejeição dos manuscritos são as seguintes:

1. Os manuscritos são recebidos pelo editor da revista e, após uma análise preliminar, serão enviados para o parecer de dois revisores, sob um sistema de revisão de pares anônimo duplo. É preservado o anonimato tanto dos autores, como dos revisores.
2. Os revisores avaliarão os manuscritos e emitirão o seu parecer sobre a qualidade e pertinência dos manuscritos, face aos objetivos e âmbito da revista e devem sugerir reformulações específicas para melhorar a qualidade dos manuscritos.
3. Caso os dois revisores não estejam de acordo sobre a avaliação de um manuscrito, o editor pode avaliar o manuscrito e decidir sobre sua publicação ou solicitar a opinião de um terceiro revisor.

Cada revisor deve ler cuidadosamente o manuscrito e emitir um relatório justificado e fundamentado sobre a adequação do manuscrito para publicação na *Psique*. As dimensões a considerar no processo de avaliação são as seguintes:

1. Pertinência e atualidade do tema para o campo científico da Psicologia;
2. Cobertura, adequação e atualidade da literatura científica analisada;
3. Adequação dos procedimentos metodológicos face aos objetivos do estudo;
4. Clareza da escrita e correção da estrutura do artigo, de acordo com os critérios APA;
5. Validade dos resultados obtidos face aos objetivos e aos procedimentos metodológicos desenvolvidos;
6. Abrangência, articulação e profundidade na discussão dos resultados obtidos;
7. Correção formal das referências bibliográficas, fórmulas e tabelas, de acordo com os critérios formais APA.

Para instruções sobre os critérios éticos no processo editorial, por favor, leia o separador *Ética Editorial e Boas Práticas de Publicação*.

Os autores serão informados da decisão editorial, geralmente durante o período de três meses, que pode ser:

- a) Aceite (o manuscrito foi aceite para publicação na sua forma atual);
- b) Aceite condicionalmente, mediante pequenas reformulações. Neste caso, após as alterações introduzidas, o artigo reformulado pode ser aceite pelo editor;
- c) Convidado a re-submeter após reformulações substanciais (o tema interessa à revista, porém, o artigo necessita de uma reformulação profunda). Nestes casos, os autores são convidados a reformular o artigo de acordo com as sugestões dos revisores e a re-submeter à revista. Após a reformulação dos artigos, estes serão enviados novamente aos revisores para uma segunda avaliação;
- d) Rejeitado (quando foi considerado que o manuscrito não cumpriu os critérios para publicação na revista).

Em seguida para download, encontra a ficha de avaliação de manuscritos para publicação na *Psique*
Ficha de Avaliação de Manuscritos

