

Escola de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Diz-me que clima percecionas, dir-te-ei quão *workaholic* és:
o papel moderador de um clima de trabalho excessivo na relação entre
autoeficácia e o *workaholism*

Cláudia Santos Fernandes

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:
Professora Doutora Sílvia Silva, Professora Associada,
ISCTE-IUL

Outubro, 2018

Agradecimentos

Este trabalho não estaria completo sem agradecer a todos os que de alguma forma o tornaram possível:

Um agradecimento especial para a minha orientadora, professora Sílvia Silva, por orientar o meu trabalho de forma incentivadora e crítica, e por toda a sua disponibilidade e partilha de conhecimento.

Aos meus pais, os da casinha cor-de-rosa, pelo apoio constante e incondicional, por todo o carinho e paciência. A eles, que com um sorriso, um abraço, uma palavra, e muito amor, tornaram mais fácil esta caminhada. À mana Inês, por ser um modelo de coragem e pela alegria que traz à nossa casa. À Neca pela companhia em manhãs, tardes e noites de escrita, e pela lição diária de simplicidade e saber viver.

Aos meus pais da casinha lisboeta, por acreditarem em mim desde o início, mesmo quando tudo parecia impossível. Pela força, incentivo e pelo orgulho com que celebram as minhas vitórias. À mana Bia, pelos abraços calorosos e por me ensinar tanto sobre tanta coisa. À mana Andreia, por todos os conselhos de mana mais velha e por acreditar sempre em mim.

Ao meu namorado, Pedro, pelo amor, companheirismo e força durante todo o meu percurso académico. Por todos os “está quase” e os “tu consegues”. Agradeço toda a compreensão, paciência e, acima de tudo, por não me teres deixado desistir. Sem ti, este trabalho não teria sido possível. Venham mais 10 anos.

À minha grande e especial família. Aos avós, tios, primos, quer os de sangue, quer os de coração, por todo o amor e apoio sincero e inesgotável.

À Sofia, por toda a força constante. Por tornar mais fácil, divertida, e cor-de-rosa a minha vida nos últimos 5 anos. Pela partilha, amizade e pelas gargalhadas. Por me ensinar que as pedras que me colocaram no caminho, servirão no fim para construir o meu castelo encantado. Definitivamente que a minha vida não seria a mesma coisa sem ti.

À Matilde, que após tantos anos reencontrei. Por ser a definição de amizade e por me oferecer sempre o que tem e o que não tem. Por me ensinar que a distância não é nada para quem a amizade é tudo. Por toda a ajuda e incentivo para a conclusão deste trabalho, sem ti não sei o que seria de mim.

A todos os meus amigos e colegas com quem partilhei este percurso, agradeço toda a ajuda, companheirismo, amizade e alegria.

À Rita, Carla e Inês que de colegas de trabalho se tornaram amigas. Por acreditarem em mim desde o primeiro dia e por tudo o que me ensinaram. Por todos os jantares mensais e todo o entusiasmo com que ouvem as minhas histórias.

A todos os meus professores desde o início da licenciatura. Pela partilha de conhecimento e experiência. Por me cativarem e inspirarem a ser melhor e por estimularem o meu pensamento crítico.

A todos os que aceitaram participar neste estudo, e que sem hesitar se prontificaram a responder. Sem eles este trabalho não seria possível.

A todos vós o meu sincero agradecimento.

Resumo

Este trabalho tem como objetivo fornecer evidências empíricas sobre o efeito moderador da percepção de um Clima de Trabalho Excessivo (CTE) na relação entre a percepção de Autoeficácia (AE) no trabalho e o *Workaholism*, relação esta que não está clara na literatura. Este modelo foi testado em duas amostras: uma constituída por 187 participantes selecionados de entre os trabalhadores portugueses, pertencendo, por isso, a diferentes organizações; outra, constituída por 381 participantes, pertencentes à mesma organização. Os resultados obtidos confirmaram o CTE como um preditor positivo e significativo do *Workaholism*.

Adicionalmente, verificou-se que a AE é um preditor positivo do *workaholism*, contudo, esta correlação só foi significativa para a população pertencente a organizações distintas.

Contrariamente ao esperado, não se verificou o efeito moderador do CTE na relação entre a AE e o *workaholism*. Este estudo contribui para uma melhor compreensão do *workaholism* e dos seus preditores, com vista a que, de alguma forma, possa conferir capacidade aos líderes das organizações para atenuar a probabilidade de desenvolvimento ou de reforço desta dependência.

Palavras-chave: *Workaholism*; dependência do trabalho; autoeficácia no trabalho; clima de trabalho excessivo; trabalhar em excesso; trabalhar compulsivamente.

Classificação nas categorias definidas pela American Psychological Association (PsycINFO Classification Categories and Codes): 3630 Personnel Evaluation & Job Performance; 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3660 Organizational Behavior

Abstract

This paper aims to provide empirical evidence on the moderating effect of perceived Excessive Work Climate (CTE) on the relationship between perceived Self-efficacy (AE) at work and Workaholism, a relationship that is not clear in the literature. This model was tested in two samples: one consisting of 187 participants selected from portuguese workers, belonging to different organizations; the other one, of 381 participants, belonging to the same organization. The results obtained confirmed the CTE as a positive and significant predictor of Workaholism. Additionally, it was found that AE is a positive predictor of workaholism, however, this correlation was only significant for the population belonging to different organizations. Contrary to expectations, the moderating effect of CTE on the relationship between AE and workaholism was not observed. This study contributes to a better understanding of workaholism and its predictors, expecting that it may, in some way, empower the leaders of organizations to mitigate the likelihood of development or reinforcement of this addiction.

Keywords: Workaholism; work addition; self-efficacy; excessive work climate; overwork, compulsive work; organizational Behavior.

American Psychological Association classification (PsycINFO Classification Categories and Codes): 3630 Personnel Evaluation & Job Performance; 3650 Personnel Attitudes & Job Satisfaction; 3660 Organizational Behavior

Índice

I. Introdução	1
II. Enquadramento teórico	4
<i>Workaholism</i>	4
Autoeficácia	10
Autoeficácia no trabalho e o <i>workaholism</i>	13
Clima de trabalho excessivo.....	15
Clima de trabalho excessivo e <i>workaholism</i>	17
Autoeficácia e <i>workaholism</i> : o papel moderador do clima de trabalho excessivo.....	19
III. Método	23
Participantes	23
Procedimento.....	26
Operacionalização das variáveis	28
IV. Resultados.....	31
<i>Parte 1</i>	31
<i>Parte 2</i>	33
V. Discussão	35
Contributos teóricos	36
Limitações e estudos futuros	37
Implicações práticas	38
VI. Conclusão.....	41
VII. Referências.....	43
Anexos	59
Anexo A – Questionário.....	61

Índice de Quadros

Quadro 3.1. Amostra 1 – Caracterização da amostra.....	24
Quadro 3.2. Amostra 2 – Caracterização da amostra.....	26
Quadro 4.1. Amostra 1 - Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa.....	31
Quadro 4.2. Amostra 1 - Regressão do Workaholism na percepção de Autoeficácia no trabalho e na moderadora percepção de um clima de trabalho excessivo.....	32
Quadro 4.3. Amostra 2 - Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa.....	33
Quadro 4.4. Amostra 2 – Resultados da análise de regressão.....	34

I. Introdução

A crise económica global e o aumento do desemprego devido à reestruturação e diminuição do número de colaboradores nas organizações, levou a um investimento maior dos colaboradores do seu tempo e esforço no trabalho e a um alargamento da insegurança no mercado de trabalho (Selmer & Waldstrom, 2007; Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014). Tal deveu-se ao facto de, por um lado, as mesmas funções terem passado a ser feitas por um número mais reduzido de pessoas (Hart, 2004), e por outro, porque sentiram a necessidade de atingir um desempenho profissional de excelência de modo a justificar a sua indispensabilidade na organização (Bakker & Schaufeli, 2008). Adicionalmente, o avanço digital das últimas décadas possibilitou através da tecnologia estar *online* 24 sobre 24 horas, trabalhando de qualquer lugar a qualquer hora, o que esbate a separação entre trabalho e casa/família e promove o trabalho excessivo (Mazzetti et al., 2014; Quinones & Griffiths, 2015).

Estudos confirmaram o impacto negativo do trabalho em excesso na saúde física e mental do indivíduo (Vodanovich & Piotrowski, 2006; Andreassen et al. 2014; Clark, Michel, Zhadnova, Pui & Baltes, 2014; Quinones & Griffiths, 2015), visto que, trabalhar horas a mais impossibilita uma dedicação a atividades de lazer e em família, essenciais ao descanso e recuperação (Dahlgren, Kecklund, & Akerstedt, 2006; Ng, Sorensen & Feldman, 2007). Algumas das consequências incluem a privação de sono, aumento do risco de doenças, lesões e obesidade, e declínio no funcionamento neurocognitivo e fisiológico (e.g., Mazzetti et al, 2014). Ademais, quando ao trabalho excessivo se adicionam baixas recompensas, o risco de sintomas psicológicos negativos como o *burnout* aumenta ainda mais (Van Der Hulst & Geurts, 2001; Beckers, Van Der Linden, Smulders, Kompier & Geurts, 2008).

Assim, o aumento da prevalência do trabalho em excesso nas organizações, gerou preocupação dos investigadores acerca do impacto no bem-estar dos trabalhadores (Mazzetti et al., 2014). Por essa razão, tem havido um acréscimo na investigação destes e de outros aspetos organizacionais e até individuais, que despoletam e incentivam o trabalho excessivo, considerados como precedentes para o desenvolvimento de *workaholism* (Burke & Koxsal, 2002). Este termo refere-se, não apenas a uma forma negativa e excessiva de investimento no trabalho, mas à junção entre o trabalhar excessivamente e trabalhar compulsivamente, apesar das consequências negativas para o indivíduo (Golden & Altman, 2008; Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Consecutivamente, o *workaholism* foi definido como um comportamento aditivo face ao trabalho (Oates, 1971).

Idealmente, é crucial compreender e conhecer mais aprofundadamente as causas desse mesmo comportamento, para que, de algum modo, os profissionais de saúde e as organizações possam estar alerta e agir para prevenir esta dependência (Liang & Chu, 2009). No seguimento desta premissa, a maior parte da investigação tem-se focado nas variáveis antecedentes do *workaholism*.

Os investigadores têm estudado as variáveis externas ao indivíduo que contribuem para o desenvolvimento deste comportamento, nomeadamente as variáveis do contexto organizacional em que este se insere. Estes estudos são assentes na premissa de que o ambiente organizacional pode funcionar como reforço comportamental (Piotrowski & Vodanovich, 2006; Ng et al., 2007; Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi & Depolo, 2016). Por outras palavras, uma organização que tenha um clima de trabalho excessivo que encoraje comportamentos de *workaholism*, ao invés de os condenar (Ostroff, Kinicki & Tamkins, 2003), tem mais probabilidade de ter colaboradores *workaholics*, comparando com organizações em que as perceções dos colaboradores não sejam deste tipo de clima.

Foi demonstrado que a perceção deste clima de trabalho excessivo foi primeiramente criada pelos supervisores, que transmitiram que a vontade de trabalhar em excesso é um indicador do comprometimento e esforço no trabalho, e teve como resultado o sucesso do indivíduo na organização (Golden, 2009). Não obstante, estudos comprovaram ainda que as organizações atraem, selecionam e retêm determinados tipos de indivíduos (Schneider, 1989), o que por sua vez permite que os *workaholics* sintam uma maior atração por organizações que valorizam os seus comportamentos de dependência com o trabalho (Clark, et. al., 2014).

Para além da investigação acerca das variáveis organizacionais como o clima de trabalho excessivo, os autores também se focaram em aprofundar o conhecimento empírico acerca das variáveis de natureza individual. Uma das características individuais que pode influenciar o modo como os indivíduos percecionam o seu trabalho e, por conseguinte, aumentar a probabilidade do desenvolvimento do *workaholism* é a perceção de autoeficácia no trabalho (Clark, et. al., 2014). Esta perceção é crucial para o desempenho do indivíduo nas atividades em contexto laboral e na regulação da sua motivação e empenho nas mesmas (Bandura, 1997). Este conceito amplamente estudado, consiste na crença do indivíduo na própria capacidade de alcançar resultados e de ter um bom desempenho (Bandura, 1994).

Assim, o presente trabalho tem como objetivo contribuir para aprofundar o conhecimento sobre as variáveis antecedentes ao *workaholism*, nomeadamente a perceção de autoeficácia do indivíduo, que tal como outras características individuais, tem um carácter antecedente a este construto; e ainda o clima da organização em que este está inserido, uma

variável externa que se tem verificado poder funcionar como incentivadora ou protetora para o mesmo (Holland, 2008).

No entanto, a investigação acerca da relação entre a perceção de autoeficácia no trabalho e o *workaholism*, para além de escassa, tem obtido resultados pouco consistentes e não tem sido muito clara no que diz respeito à direção e intensidade da mesma. Se, por um lado, alguns estudos obtiveram resultados que confirmam que uma elevada perceção de autoeficácia se traduz numa maior probabilidade de desenvolvimento deste comportamento aditivo (Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001; Ng et al., 2007; Burke et. al., 2006), outros não encontraram relação significativa (Falvo, Vinsintin, Capozza, Falco & De Carlo, 2013) ou sugeriram a necessidade de mais investigação para compreensão desta relação (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006; Graves, Ruderman, Ohlott, & Weber, 2012).

Uma possível explicação pode residir precisamente nas variáveis contextuais que podem potenciar/ampliar ou inibir/atenuar os efeitos da autoeficácia no *workaholism*. Deste modo, o presente estudo visa clarificar o impacto da perceção de autoeficácia no *workaholism*, analisando o papel moderador do clima de trabalho excessivo nesta relação. Assim, pretende-se verificar se o clima de trabalho excessivo pode condicionar a relação entre estas duas variáveis, sugerindo uma explicação para os resultados inconsistentes na literatura. No decorrer da investigação sobre este tópico, vários autores propuseram que um clima de trabalho excessivo, combinado com as características de personalidade do indivíduo, contribuem para aumentar a probabilidade de desenvolvimento de *workaholism* (Ng et al., 2007; Fleck & Inceoglu, 2010).

Assim sendo, o presente trabalho inicia com a revisão de literatura, onde estão descritos os conceitos de *workaholism*, de autoeficácia, nomeadamente no contexto de trabalho, e o conceito de clima de trabalho excessivo, para contextualização do leitor e enquadramento do modelo proposto. Na secção do método, é apresentada a metodologia utilizada, mais especificamente, os participantes, o procedimento detalhado e a operacionalização das variáveis. De seguida, os resultados obtidos são apresentados e analisados, descrevendo as principais conclusões a retirar. Finalmente, é feita uma conclusão onde estão incluídas limitações e sugestões para investigações futuras.

II. Enquadramento Teórico

Workaholism

O conceito denominado de *workaholism* foi primeiramente utilizado por Oates (1971, citado por Quinones & Griffiths, 2015) para realçar as semelhanças entre o padrão cognitivo-comportamental aditivo que a dependência do trabalho partilhava com a dependência ao álcool (Quinones & Griffiths, 2015). Segundo este autor, este comportamento pode ser descrito como uma compulsão ou vontade incontrolável de trabalhar sem cessar. Apesar da existência de divergências na conceptualização do *workaholism*, é consensualmente definido como “um vício de trabalhar que envolve o sentimento de obrigação e vontade de trabalhar devido a pressões internas, tendo pensamentos frequentes sobre o trabalho quando não está a trabalhar, e trabalhar para além do que é razoavelmente esperado, apesar de todas as consequências negativas” (Clark, et al., 2014, p.5).

Um dos principais debates na investigação sobre *workaholism* tem sido a utilização deste termo para descrever sintomas e construtos que têm diferentes nomenclaturas, definições e medidas e que não estão relacionados com a dependência do trabalho (Wojdylo, 2015). Tal ocorre devido à existência de diferentes formas de elevado investimento no trabalho (Schaufeli et al., 2008), e com um nível significativo de compromisso na realização das tarefas (Choi, 2013). É exemplo disso o construto de *Work engagement*, que consiste num estado positivo de vigor, dedicação e absorção para com o trabalho (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, 2002). Desta forma, apresenta elevados níveis de energia e resistência mental (vigor), percecionando o trabalho como algo em que querem mesmo dedicar tempo, que é significativo, entusiasmante, e um motivo de orgulho (dedicação), resultando num estado de completa concentração nas tarefas (absorção) (Bakker et al., 2014; Clark, et al., 2014).

Assim, *work engagement* e *workaholism*, dois estados relacionados com o trabalho e ambos indicadores de um enorme investimento no mesmo, são ocasionalmente definidos como um mesmo construto (e.g., Choi, 2013; Wojdylo, 2015; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada & Kawakami, 2014). Isto aliado ao facto de vários instrumentos estarem insuficientemente conceptualizados e possuírem fraca validade, pode enviesar a investigação acerca do *workaholism* (Quinones & Griffiths, 2015). No entanto, estes conceitos apresentam algumas diferenças. Enquanto *work engagement* combina um esforço elevado com afetos

positivos e consequências favoráveis, *workaholism* combina o mesmo esforço com afetos negativos (Bakker & Oerlemans, 2011).

Adicionalmente, estes construtos são distintos a nível motivacional, sendo que o *work engagement* é principalmente caracterizado por motivação intrínseca, em que os indivíduos trabalham porque, para eles, trabalhar é entusiasmante. Por sua vez, os *workaholics* trabalham devido a uma compulsão interna para trabalhar (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Bakker et al., 2014). Esta necessidade de trabalhar pode colocar em perigo a saúde do indivíduo, prejudicar as suas relações interpessoais, reduzir a sua felicidade e comprometer o normal funcionamento social (Bakker, Demerouti & Burke, 2009). No que ao *work engagement* diz respeito, está empiricamente demonstrado que este construto se encontra exclusivamente relacionado com consequências positivas como saúde física e mental. Por exemplo, baixos níveis de depressão, baixo presentismo, elevado compromisso com o trabalho, e comportamentos produtivos (Christian, Garza & Slaughter, 2011). Assim sendo, vários autores consideram-no uma forma “positiva” de excesso de investimento no trabalho (Schaufeli, 2016).

A forma “negativa” de investimento no trabalho, é um comportamento aditivo que consiste numa forte compulsão interna para trabalhar (Schaufeli et al., 2008). Mas, Mazzetti e colaboradores (2014) acrescentam que este comportamento se subdivide em duas dimensões: uma dimensão comportamental, que consiste em trabalhar em demasia, causada por uma dimensão de carácter cognitivo, que consiste na existência de uma pressão interna para trabalhar. Segundo Clark e colegas (2014), este fenómeno ocorre devido aos sentimentos de culpa e ansiedade que este sente quando não trabalha, que se convertem na vontade de despende uma grande quantidade de tempo e energia de modo a compensar os momentos em que não trabalha.

Os *workaholics* apesar de dedicarem muito tempo e energia ao trabalho, experienciam pouca satisfação com o mesmo e não demonstram maiores níveis de produtividade do que os indivíduos que não têm esta dependência (Aziz & Zickar, 2006; Clarke et al., 2014). Isto porque têm maior probabilidade de exibir irritabilidade, impaciência e comportamentos contraproducentes (Robinson, 1998). Para estes casos, uma grande quantidade de trabalho pode não ser necessariamente sinónimo de uma maior qualidade (Spence & Robbins, 1992). Esta ideia é contrária à postulada por outros autores de que as horas de trabalho em excesso são regularmente recompensadas no mercado de trabalho e acarretam, por isso, maior sucesso

profissional (Ng et al., 2007). Não obstante, estes indivíduos acabam por custar às organizações mais dinheiro, pois o trabalho em excesso resulta em grandes períodos de doença e numa maior dificuldade de recuperação (Sussman, 2012).

Neste seguimento, tem sido demonstrado na literatura que este comportamento aditivo está associado geralmente a um mal-estar físico e psicológico/emocional (Ng et al., 2007). Mais especificamente, foi demonstrado que está associado ao *burnout*, um aumento do conflito trabalho-família, uma baixa satisfação com a vida, auto-negligência e mais stress no trabalho (Ng et al., 2007; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Sussman, 2012; Andreassen, Griffi, Hetland, Kravina, Jensen & Pallesen, 2014; Wojdylo, 2015; Levy, 2015). Socialmente, os *workaholics* demonstraram ter dificuldade em manter relações, dificuldade em lidar emocionalmente com diversas situações e, por isso, apresentavam recorrentemente conflito conjugal (Robinson, Carroll & Flowers, 2001; Clarke et al., 2014). Os danos na saúde devido ao trabalho em excesso tornaram-se tão comuns no Japão, que foi criada uma palavra (“*Karoshi*”) para descrever uma morte súbita causada por doenças cerebrais e cardíacas decorrentes do excesso de trabalho. Até foi criado um termo (“*karo-jisatsu*”), que se refere ao suicídio cometido por sofrer de depressão relacionada com o *workaholism* (Kanai, 2006). Globalmente, estudos estimaram que aproximadamente 10% da população empregada seja *workaholic* (Sussman, Lisa & Griffiths, 2011), em que cerca de 23% dos indivíduos são médicos, psicólogos e advogados (Doerfler & Kammer, 1986).

Apesar destes efeitos negativos no bem-estar do indivíduo, alguns autores afirmaram que o *workaholism* pode ser construtivo e benéfico (Baruch, 2011). Contrariamente, investigadores defenderam que o termo *workaholism* deve permanecer reservado para formas patológicas do trabalho em excesso. Para além disso, afirmaram que conceitos como “*workaholism funcional*”, não devem ser utilizados. Tal como não utilizamos a expressão “alcoholismo funcional”, por exemplo, integrar sintomas saudáveis (comum no termo *work engagement*) com sintomas patológicos (como a dependência do trabalho) para diagnosticar uma disfunção, vai contra o conhecimento clínico existente e não é válido (Wojdylo, 2015).

A preocupação com as consequências negativas acima expostas foi o mote para o avanço e desenvolvimento de investigação acerca deste tópico (Mazzetti et al., 2014), nomeadamente explorar os antecedentes e variáveis relacionadas com o desenvolvimento do *Workaholism*. A título de exemplo, este comportamento pode estar relacionado com variáveis individuais como a personalidade do indivíduo, isto é, determinados traços de personalidade podem

aumentar a probabilidade de o mesmo desenvolver esta forma negativa de investimento no trabalho (Schaufeli, 2016). Diversos investigadores encontraram relações positivas entre *workaholism* e características pessoais como o perfeccionismo, por partilharem os altos níveis de perseverança (Pollak, 1979) e a tendência para agir no geral de forma auto-crítica (Dunkley, Zuroff & Blankstein, 2003).

Mais, o perfeccionismo tem sido mesmo considerado como um dos principais antecedentes deste comportamento (Mazzetti et. al., 2014), graças à natureza implacável para ultrapassar obstáculos e perseguir objetivos e à forma escrupulosa com que executam as suas tarefas de trabalho (Oates, 1971). Se os perfeccionistas têm elevados padrões de desempenho e se percecionam como estando distantes da sua *performance* ideal, é provável que dediquem mais tempo e esforço ao trabalho (Clarke et al., 2014). Do mesmo modo, o perfeccionismo tem sido relacionado com a falta de capacidade de delegar tarefas a outros, sendo também esta característica um antecedente comprovado do *workaholism* (Spence & Robbins, 1992; Burke, Davis & Flett, 2008).

Para além do perfeccionismo, indivíduos com a personalidade tipo A mostraram estar dotados de uma maior probabilidade de realizar comportamentos de *workaholism*, como pensar constantemente em trabalho e trabalhar excessivamente (Clark et al., 2014). Esta premissa vai ao encontro do facto desta personalidade ter como principais características a ambição, competitividade, impaciência, agressividade e empenho máximo para atingir objetivos (Edwards & Baglioni, 1991). Adicionalmente, diversos estudos exploraram o impacto dos traços de personalidade *big five* (i.e., neuroticismo, extroversão, conscienciosidade, abertura à experiência e agradabilidade) no desenvolvimento desta dependência (Clarke et al., 2014). Os autores verificaram que quer o neuroticismo, apesar de anteriormente relacionado com a compulsão para trabalhar (Clark, Lelchooc & Taylor, 2010), quer a conscienciosidade que é um traço de personalidade que implica um sentimento de dever e responsabilidade (Bozionelos, 2004), não estavam relacionados com o *workaholism* (Burke et al., 2006; Clarke et al., 2014). Porém, indivíduos que apresentam o traço de conscienciosidade reportam um elevado nível de compulsão para trabalhar (Burke et. al., 2006) e é esta compulsão interna que faz com que os *workaholics* trabalhem excessivamente (Mazzetti et al., 2014).

Outra variável colocada em destaque na investigação empírica acerca dos antecedentes ao *workaholism* foi o afeto. Foram os sentimentos de culpa, já descritos anteriormente, que

foram demonstrados como estando na origem de uma constante preocupação com o trabalho (Ng et al., 2007). Contudo, foi encontrada por Clark e colegas (2014) uma relação positiva entre a extroversão e o *workaholism*. Visto que a extroversão está associada à tendência para ter sentimentos positivos como a felicidade, energia e excitação (McCrae & Costa, 1991), não parece estar claro na literatura o tipo de sentimentos experienciados pelos *workaholics* quer enquanto trabalham, quer quando não estão a trabalhar. Snir e Harpaz (2012) propuseram que estes indivíduos experienciam não só sentimentos positivos como o prazer, mas também sentimentos negativos como a frustração. No entanto, estudos demonstram que os *workaholics* não trabalham pela diversão ou por gosto, mas pelo valor instrumental que retiram da tarefa (Stoeber, Davis & Townley, 2013).

No geral, autores concluíram que ser confiante, orientado para as tarefas e para os resultados, ser ambicioso, disciplinado e metódico, pode ter um grande impacto na predisposição do indivíduo para tornar-se *workaholic* (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005; Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010). Cumulativamente, na meta análise realizada por Clark e os seus colegas, os resultados obtidos comprovaram que características demográficas como o género (Aziz & Cunningham, 2008), a idade, habilitações académicas, ou necessidades financeiras, não se encontram significativamente relacionadas com o *workaholism*. Esta evidência vai ao encontro do proposto de que o trabalho excessivo se deve à compulsão interna para trabalhar e não à necessidade de sustentar a família, por exemplo. Contudo, comparando níveis idênticos de elevado compromisso para com o trabalho, são as mulheres que experienciam mais *stress* no dia-a-dia, devido provavelmente à dificuldade de conciliar as responsabilidades e o excesso de horas a trabalhar, com as tarefas domésticas e responsabilidades familiares (Burke, 1999).

Apesar do foco primeiramente colocado nas características individuais, foram realizados estudos para compreender que variáveis externas ao indivíduo predis põem o mesmo para desenvolver *workaholism* (Scott, Moore & Miceli, 1997). Estas variáveis atuam como pressões externas e podem ser de carácter interpessoal, estando presentes nas organizações em que os indivíduos se inserem, bem como nos grupos de trabalho dentro das mesmas (Lanzo, Aziz & Wuensch, 2015). Para fornecer uma explicação para tal fenómeno, certos investigadores aplicaram a teoria clássica da aprendizagem. Tendo por base esta teoria, o risco de *workaholism* aumentaria aquando do reforço externo ao comportamento de trabalho, podendo este ser positivo (e.g., recompensas administradas se o comportamento de trabalhar excessivamente for realizado, como os prémios por objetivos) ou negativo (e.g., executar este

comportamento livra o indivíduo de um comportamento alternativo não apreciado) (Quinones & Griffiths, 2015).

Deste modo, variáveis relacionadas com a organização como possuir um cargo de maior senioridade, que pressupõe um maior salário, antiguidade na empresa ou uma função com muitas exigências, podem requerer que estes indivíduos dediquem muito tempo ao trabalho (Clarke et al., 2014). Consecutivamente, foi demonstrado que possuir um cargo de gestão e perceber que se tem muitas tarefas a realizar e pouco tempo para realizá-las, contribui para o desenvolvimento do *workaholism* (Michel, Kotrba, Michelson, Clark & Baltes, 2011). Para além disso, também as características da função têm obtido resultados similares. Estudos confirmaram que a incompatibilidade do indivíduo com as exigências da função, a ambiguidade da mesma e a falta de informação necessária para compreender a tarefa, criou um ambiente fértil para que os participantes redobrassem os esforços e trabalhassem em excesso (Michel et al., 2011).

O facto dos *workaholics* serem relutantes na delegação de tarefas (Burke, Davis & Flett, 2008), terem tendência para fazer o seu trabalho parecer mais difícil do que realmente é (Schaufeli, Bakker, Van Der Heijden & Prins, 2009), terem trabalhos muito exigentes (Erden, Toplu & Yashoglu, 2013) e tentarem “criar” mais tarefas para realizar (Machlowitz, 1980), pode ajudar a explicar o motivo pelo qual as exigências do trabalho têm um papel importante no *workaholism*. Várias investigações têm demonstrado esta importância, estudando outras variáveis relacionadas com o trabalho e encontrado mais relações significativas. Estas relações foram encontradas para aspetos como a dedicação extrema na realização das tarefas, a importância do trabalho para a identidade pessoal e o comprometimento com a organização (Huyghebaert et al., 2016).

Juntamente com as evidências encontradas acerca destas exigências, vários autores ressaltam que estes aspetos não devem ser utilizados unicamente para medir ou representar este conceito (Scott, Moore & Miceli, 1997; Milan, Brady, O’Driscoll & Marsh, 2002). Além do mais, têm sido identificadas variáveis psicológicas, físicas, sociais ou organizacionais que reduzem estas exigências ou estimulam o crescimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007). Uma destas variáveis denominadas de recursos do trabalho, e que é recorrentemente estudada, é o apoio da chefia. Foram encontradas evidências que sugerem que um supervisor pode auxiliar na gestão efetiva do volume do trabalho e diminuir a propensão para desenvolver um comportamento aditivo face ao trabalho (Clarke et al., 2014).

Alguns investigadores direcionaram os artigos para explorar apenas uma das perspetivas apresentadas, ou seja, o *workaholism* tendo como antecedentes variáveis individuais ou como sendo despoletado devido a pressões externas. Apesar disso, têm sido realizados estudos no sentido de combinação de ambas para o desenvolvimento deste comportamento aditivo. Por outras palavras, defenderam a combinação das características pessoais (e.g., predisposição genética, traços de personalidade e valores) e dos valores e crenças específicas resultantes da interação entre a sua predisposição e o ambiente sociocultural e organizacional (e.g., clima e cultura organizacional) (Burke, Burgess, & Oberklaid, 2003; Ng et al., 2007; Mazzetti et al., 2014; Quinones & Griffiths, 2015).

Seguindo esta perspetiva, o modelo proposto neste estudo tem em conta quer uma variável individual, mais especificamente a perceção de autoeficácia, quer uma variável resultante da interação com o ambiente organizacional, nomeadamente a perceção de um clima de trabalho excessivo. De seguida, será descrito o conhecimento empírico existente sobre ambos os construtos, bem como sobre a sua relação com o *workaholism*.

Autoeficácia

A sociedade está em constante desenvolvimento e mudança, devido à globalização e exigências dos mercados e ao foco nos resultados a curto-prazo. Assim sendo, apenas aqueles que são capazes de se adaptar, por percecionarem estas mudanças como desafios, sobrevivem nestes ambientes turbulentos e desenvolvem as suas capacidades (Graves, Ruderman, Ohlott & Weber, 2012; Del Líbano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2012). Deste modo, é essencial que o indivíduo confie nas suas capacidades, principalmente em organizações que se encontram em constante mudança (Porter, 2004). Esta confiança nas próprias capacidades determina o modo como o indivíduo pensa, os seus sentimentos e comportamentos perante o trabalho (Porter, 2004). Este recurso pessoal vital (Bandura, 2009), resulta na perceção de controlo sobre a própria vida e na capacidade de alocar esforço para a resolução de problemas nas tarefas que realiza (Bandura & Wood, 1989).

Esta crença é denominada de autoeficácia e, segundo a Teoria Social Cognitiva (Bandura, 1997, p.3), é a “crença do indivíduo acerca das suas capacidades de organizar e executar o curso de ação necessário para produzir determinados resultados”. Judge e Bono (2001) acrescentaram que este construto se traduz na perceção da própria capacidade de ser bem-sucedido, produtivo e de lidar com as dificuldades. Por conseguinte, não só a autoeficácia

influencia as escolhas que o indivíduo faz, porque por norma optamos por situações com as quais pensamos conseguir lidar, mas também determina o esforço alocado para alcançar determinado objetivo e a persistência no mesmo face a obstáculos (Bandura, 1977; Bandura & Locke, 2003). Bandura (1986), um dos autores que mais se dedicou ao estudo deste conceito, postulou que esta crença pode variar em nível ou magnitude, que é a dificuldade de determinada tarefa. Adicionalmente, pode variar em força, que se traduz na certeza de executar com sucesso uma tarefa com determinado nível de dificuldade; e pode ainda variar na generalidade, ou seja, em que medida a magnitude e força das crenças se aplica e generaliza a diferentes tarefas.

Segundo Bandura e Wood (1989), a perceção de autoeficácia é mais elevada quando existe sucesso na performance do indivíduo pois aumenta a confiança nas suas capacidades. Esta perceção pode melhorar devido ao processo de modelagem social, quer por comparação social, quer por observação de estratégias eficazes, e devido ao facto da aplicação de esforço ter sido bem-sucedida. Finalmente, melhora também quando existe persuasão social com incentivos e encorajamento para acreditar nas suas capacidades. A autoeficácia não é unicamente uma crença, é o produto de um processo de auto persuasão que depende da informação existente acerca da eficácia em determinadas situações e que deve ser seleccionada, integrada e avaliada relativamente ao nível de importância (Bandura, 1986). Assim sendo, quando esta está firmemente instituída resiste às adversidades (Bandura & Wood, 1989).

A autoeficácia não é um aspeto ou uma perceção global, mas sim um conjunto de diversas perceções, cada uma de determinado domínio (Bandura, 2006), devendo, por este motivo, ser operacionalizada consoante a tarefa, como por exemplo autoeficácia específica nas tarefas de trabalho (Barbaranelli, Fida, Paciello & Tramontano, 2018). Desta forma, na presente investigação será tida em conta a autoeficácia relacionada com o trabalho, nomeadamente a perceção que o indivíduo possui da sua capacidade de lidar com atividades relacionadas com o trabalho, o seu desempenho nas mesmas e a sua orientação para os resultados e objetivos (Barbaranelli et al., 2018). O impacto da autoeficácia no trabalho tem vindo a ser estudado por influenciar a interpretação do ambiente quer social quer organizacional, interpretação das exigências do trabalho e dos recursos que possuem (Stajkovic & Luthans, 1998; Bandura, 2002; Salanova, Lorente & Vera, 2009). Por esta razão, demonstrou-se que afeta o desempenho e bem-estar geral do indivíduo no local de trabalho

(Bandura, 2012), sendo mesmo apelidada do mecanismo humano mais impactante (Bandura & Locke, 2003).

Tal argumento deve-se ao facto de indivíduos com elevado nível de autoeficácia percecionarem as dificuldades com que se deparam como desafios e oportunidades de desenvolvimento, mantendo e reforçando os seus esforços quando falham (Bandura, 1994). Adicionalmente, estabelecem objetivos desafiantes e percecionam os seus insucessos como uma simples falta de conhecimento ou falta de esforço (Bandura, 1994). Por conseguinte, sentem-se mais felizes, com uma maior satisfação (Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) e com um maior compromisso para com o trabalho (Burke et al., 2006; Salanova, Lorente, Chambel & Martínez, 2011). Seguindo a mesma linha de investigação, estudos demonstraram que um nível elevado de autoeficácia criou um estado afetivo positivo nos indivíduos (Luszczynska, Scholz & Schwarzer, 2005), e tornou-os capazes de proactivamente melhorar o seu ambiente social e fortalecer a sua motivação ao longo do tempo (Bandura, 2001). Os colaboradores com estas crenças elevadas têm demonstrado maior capacidade de recordar memórias e instrumentos pertinentes para a realização das tarefas, possuir maior facilidade de concentração e antecipação dos potenciais efeitos de uma ação (Zelazo & Cunningham, 2007). Consequentemente, apresentaram maior probabilidade de atingir os seus objetivos e melhor gestão das tarefas que tinham para realizar (Barbaranelli et al., 2018).

Porém, um estudo realizado com indivíduos com uma perceção elevada de autoeficácia, permitiu perceber que esta perceção pode ter um efeito contrário. Isto é, pode originar um excesso de confiança e aumentar a probabilidade do indivíduo de cometer falhas (Vancouver, Thompson, Tischner & Putka, 2002). Desta forma, segundo os autores desse estudo, isto significou um aumento da probabilidade de a performance ser afetada, pois os esforços podem ter sido mal alocados e terem sido insuficientes. Isto porque a discrepância entre o nível desejado de preparação e a perceção de preparação é mais pequena do que quando os níveis de autoeficácia são mais baixos (Vancouver & Kendall, 2006).

Por sua vez, segundo Bandura (1994), os indivíduos com uma perceção de autoeficácia baixa esforçam-se por se manter afastados de tarefas complexas que percecionam como ameaças. Assim, desistem facilmente perante adversidades e apresentam uma maior dificuldade em recuperar de fracassos. Ademais, a pouca confiança nas suas capacidades traduziu-se numa maior vulnerabilidade para a depressão, mais *stress* e, consequentemente, uma menor taxa de alcance dos objetivos desejados (Bandura, 1994; Skaalvik & Skaalvik,

2007). Perante estes resultados, os investigadores concluíram que a autoeficácia possui qualidades motivacionais por permitir ao indivíduo direcionar os seus esforços, manter-se persistente perante dificuldades e energizado ao longo do tempo (Consiglio, Borgogni, Di Tecco & Schaufeli, 2016).

Esta crença nas próprias capacidades de trabalho é tida como um dos preditores da performance do indivíduo nas organizações (Tierney & Farmer, 2011), motivo pelo qual este tema tem recebido tanto interesse e se demonstra pertinente incluir neste estudo. De seguida, encontra-se descrito o conhecimento empírico da relação entre a autoeficácia e o *workaholism*.

Autoeficácia no trabalho e o *Workaholism*

A atenção debruçada na relação entre a perceção de autoeficácia no trabalho e o desenvolvimento do *workaholism* não parece ter sido suficiente para a clarificar, existindo algumas inconsistências na literatura. Alguns autores defenderam que níveis baixos de autoeficácia aumentam a probabilidade do indivíduo ser *workaholic*, por trabalhar excessivamente de modo a evitar défices de ego, para ter sucesso e controlo sobre a sua vida (Clarke et al., 2014; Ng et al., 2007). Não obstante, outros investigadores, alternativamente, sugeriram que crenças de autoeficácia elevadas resultam no estabelecimento de metas muito elevadas, o que se traduz em comportamentos exagerados e viciantes de trabalho, de modo a alcançar essas metas (Salanova, et., al, 2001; Burke et. al., 2006; Guglielmi, Simbula, Schaufeli & Depolo, 2012).

Outras explicações foram sugeridas para defender uma relação positiva entre as duas variáveis. Por exemplo, indivíduos com uma perceção elevada de autoeficácia no trabalho, por acreditarem que possuem mais capacidades para lidar com tarefas que dizem respeito ao trabalho, dedicam a estas mais do seu tempo e esforços, evitando as restantes em que creem ser menos capazes (Del Líbano et al., 2012; Mazzetti et al., 2014). Adicionalmente, outras investigações confirmaram esta ideia, concluindo que indivíduos em que a sua perceção de autoeficácia em atividades relacionadas com o trabalho é significativamente superior à perceção da mesma em tarefas fora do âmbito profissional, tendem a tornar-se *workaholics* (Bandura, 1997; Ng et al., 2007).

Apesar da maioria dos estudos ter demonstrado uma relação positiva, verificou-se alguma divergência na definição dos conceitos e escolha das metodologias. Mais especificamente, em

determinados artigos, a relação positiva apenas se estabeleceu com uma parte das componentes do *workaholism* como, por exemplo, o trabalhar em excesso (Del Líbano et al., 2012; Serrano-Fernandéz, Boada-Grau, Gil-Ripoll & Vigil-Colet, 2016). Noutras, foi encontrada a relação quando foi tido em conta o gosto pelo trabalho como componente do *workaholism* (Burke et. al., 2006) que, tal como supracitado, não se coaduna com as definições do construto e os estudos recentemente realizados (Clark et. al., 2014; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006).

Cumulativamente, foi ainda realizado um estudo em que não foram obtidos resultados significantivos para esta relação (Falvo, et. al, 2013). Porém, foi dada uma explicação para o facto de não deverem ser encontradas evidências para esta relação. Se o *workaholism* foi definido como um estado negativo (Porter, 1996), dificilmente pode estar relacionado com a autoeficácia, sendo esta considerada como um precursor de um bem-estar psicossocial (Bandura, 1997; Ventura, Salanova & Llorens, 2015), que aumenta a satisfação, diminui o *turnover* (Jex & Bliese, 1999) e reduz a ansiedade e depressão (Beas & Salanova, 2006). Mais, elevados níveis de autoeficácia perante o trabalho foram associados positivamente com níveis de entusiasmo, orgulho, energia, e um estado elevado de concentração para atingir os objetivos. Estas características foram relacionadas com a forma positiva da dependência do trabalho, o *work engagement* (Salanova, Martínez & Llorens, 2005).

Tendo por base esta perspetiva, autores demonstraram a existência de relação entre a perceção de autoeficácia e *work engagement* (Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2007; Frederici & Skaalvik, 2011; Ventura, Salanova & Llorens, 2015; Consiglio et al., 2016), relação esta que tem sido amplamente estudada, comparando com a relação entre a autoeficácia e o *workaholism* (Schaufeli & Salanova, 2007). Estas conclusões fizeram com que investigadores discordassem pois realçaram que a perceção geral de autoeficácia está fortemente relacionada com o neuroticismo, conscienciosidade, orientação para objetivos e necessidade de ser bem-sucedido (Chen, Gully, Whiteman & Kilcullen, 2000; Judge, Bono, & Locke, 2000), algumas destas variáveis relacionadas positivamente com o *workaholism* (Ng et al., 2007).

Salanova, Cifre e colegas (2011), na tentativa de clarificar as relações entre autoeficácia, *workaholism* e *work engagement*, propuseram o modelo RED, segundo o qual a saúde psicológica dos indivíduos em contexto de trabalho dependia não só das exigências (aspetos organizacionais que requerem esforço físico ou psicológico) e dos recursos do

trabalho (aspectos que reduzem de algum modo as exigências ou estimulam o desenvolvimento e crescimento pessoal), mas também dos recursos pessoais, em particular, da autoeficácia relacionada com tarefas de trabalho. Segundo este modelo, a combinação entre os recursos e as exigências de trabalho originaram dois processos psicológicos independentes: enfraquecimento/dano na saúde e a motivação.

Primeiramente, através do processo de enfraquecimento/dano na saúde, quando os indivíduos possuíam baixos níveis de autoeficácia, percecionavam que existiam mais exigências de trabalho (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003), devido ao facto de não sentirem que controlam o ambiente de modo eficaz. Isto requer um esforço continuado que pode levar à exaustão dos recursos e à fadiga severa. De acordo com o modelo RED, a autoeficácia no trabalho relaciona-se positivamente com o *workaholism* através deste processo (Del Líbano, Llorens, Salanova Schaufeli, 2012). Por sua vez, no processo de motivação, a crença de autoeficácia elevada traduz-se numa perceção de existência de mais recursos. Deste modo, os indivíduos lidavam com as exigências como se de desafios e oportunidades se tratassem, e ainda possuíam uma perceção mais favorável do trabalho, que se torna um modo de realização pessoal (Hackman & Oldham, 1980). Consecutivamente, através deste processo, a autoeficácia no trabalho relaciona-se positivamente com o *work engagement* (Del Líbano et al., 2012).

Os autores do modelo supramencionado identificaram a autoeficácia como um elemento preditor da saúde psicológica dos colaboradores, sendo crucial em ambos os processos descritos por este modelo e responsável pelas consequências positivas ou negativas que lhes sucedem (Del Líbano et al., 2012). No entanto, é possível que o contexto em que ocorre tenha um papel importante no desenvolvimento do *workaholism* (Del Líbano et al., 2012), motivo pelo qual teremos em conta no modelo, a perceção do clima.

Clima de trabalho excessivo

Em linha com a investigação apresentada anteriormente, outros estudos obtiveram evidências do impacto do contexto de trabalho para o indivíduo (Schneider, 1975a, Rousseau & Fried, 2001; Schneider, Erhart & Macey, 2013). Por exemplo, estudos comprovaram que a performance individual foi tanto melhor quanto mais estruturada e pouco ambígua for a perceção que os indivíduos têm do clima de trabalho (Day & Bedein, 1991; Brown & Leigh, 1996). O conceito de clima organizacional refere-se às perceções compartilhadas pelos

indivíduos e o significado que os mesmos atribuem às políticas, práticas e procedimentos que experienciam no seu local de trabalho, bem como os comportamentos que observam ser recompensados, apoiados e esperados (Ehrhart, Schneider & Macey, 2014).

Este conceito começou a ser discutido aquando do movimento das relações humanas, no qual se deslocou o foco da investigação dos rígidos ambientes de trabalho físicos para ambientes psicológicos flexíveis (Randhawa & Kaur, 2015). O construto surgiu, assim, nas mais importantes e iniciais investigações em psicologia organizacional, com preocupações acerca do bem-estar dos colaboradores, uma alternativa ao foco entre as diferenças individuais da altura (Schein, 1965). Com esta preocupação em mente, o termo clima foi primeiramente utilizado por Kurt Lewin num estudo sobre os estilos de liderança e o seu impacto na satisfação e desempenho de um grupo de trabalho. Neste estudo, o clima foi determinante na motivação e comportamento dos indivíduos (Neves, 2011; Randhawa & Kaur, 2014).

Após as fases iniciais de investigação acerca deste tópico, começaram a ser realizadas diversas investigações acerca da relação da perceção de clima com outras variáveis (Erhart et al., 2014). O antecedente mais investigado foi a liderança (Rosseau, 1988; Schneider, González-Romá, Ostroff & West, 2017), seguido de estudos que enfatizaram o impacto do clima na performance, atitudes, satisfação e comprometimento do indivíduo para com o trabalho (James & Jones, 1980; Randhawa & Kaur, 2014), bem como a performance da organização no geral (Patterson et al., 2005). Foram dadas explicações para justificar o impacto do clima no comportamento do indivíduo como o facto de estes utilizarem a informação do ambiente para obter indicações de como adequar o seu comportamento ao requerido pela organização (Schneider, 1975a; Crawford, 2008; Randhawa & Kaur, 2014). Sendo o trabalho o local em que passam uma grande parte do tempo, criam determinadas perceções do clima pois faz parte da natureza humana atribuir significados ao desconhecido, com o objetivo de percecionar ordem no mundo (Tagiuri, 1968). Este fenómeno foi descrito pela psicologia da *Gestalt* como a atribuição de significado a conjuntos de estímulos que percecionam como fazendo parte de um padrão (Schneider & Barbera, 2014). Autores como James e Jones (1974) e Schneider (1975b), defenderam que o clima é resultante do modo como o indivíduo, sob influencia das suas características pessoais, perceciona a realidade organizacional, explicando as diferenças individuais de comportamento no interior da mesma organização (Tagiuri, 1968, citado por Schneider & Barbera, 2014).

Posteriormente, seguindo a ideia de Schneider (1975b) de que o clima é de difícil medida, e sendo afetado por diversas variáveis, dependia do objeto de estudo (Schneider & Barbera, 2014), diversos autores iniciaram estudos com o objetivo de distinguir diferentes tipos de clima (Schneider et al., 2017). Esta distinção pressupunha a existência de uma medida de clima focada num tipo de clima específico (Schneider, 1985). Um tipo de clima que emergiu foi o clima psicológico, definido como sendo as representações e atribuições de significado dos colaboradores acerca de eventos e características organizacionais (Rousseau, 1988). Por outras palavras, trata-se de uma avaliação a nível individual (Mazzetti et al., 2016). Comparativamente, o clima organizacional, que foi avaliado como a média das perceções dos membros da organização (Glisson & James, 2002), é constituído pelas crenças partilhadas pelos colaboradores, refletindo o conjunto das perceções a níveis individuais (Dickson, Resick & Hanges, 2006).

Segundo as evidências mencionadas acima, no presente trabalho iremos analisar um tipo de clima psicológico, pouco explorado na literatura, denominado de clima de trabalho excessivo. Segundo este clima, os colaboradores e os seus supervisores percecionam como normal ter de trabalhar horas extra para concluir as suas tarefas, sem receberem uma compensação apropriada (Mazzetti et al., 2016). Ademais, estas perceções são primordialmente transmitidas pelos colegas e supervisores (Ostroff et al., 2003), ao transmitirem que trabalhar horas extra é o comportamento desejável (Van Wijhe, Schaufeli & Peeters, 2010). Através deles, os indivíduos aprendem os valores, competências, orientação dos comportamentos e direções sobre onde focar os mesmos para serem bem-sucedidos na organização (Schneider, Gunnarson & Niles-Jolly, 1994; Van Maanen & Schein, 1979). Para além disso, tendo por base a investigação de Bandura (1985) sobre a aprendizagem vicariante por observação do comportamento dos outros, Barnes (1990) afirmou que através deste processo se pode inculcar comportamentos de dependência do trabalho entre colegas (Barnes, 1990). Neste estudo iremos explorar as perceções individuais dos colaboradores de um ambiente de trabalho que requer que trabalhem para além do que é esperado e, simultaneamente, não compensem este esforço extra que fazem (Mazzetti et al., 2014).

Clima de trabalho excessivo e *Workaholism*

Num ambiente de trabalho como o supramencionado, caracterizado por muita pressão de trabalho, competitividade entre colegas e com reconhecimento dependente da sua

performance, os colaboradores demonstraram níveis mais elevados de uma compulsão interna para trabalhar (Johnstone & Johnstone, 2005; Mazzetti et al., 2014; Keller, Spurk, Baumeler & Hirschi, 2016). Estudos sobre a percepção individual deste tipo de clima, relacionaram estas percepções com a necessidade de um grande investimento de esforços de modo a que estes indivíduos fossem superiores aos demais colegas (Schaufeli et al., 2008). Além do mais, despoletou nos mesmos um sentimento de culpa quando não estavam a trabalhar (Schaufeli et al., 2008). Segundo Fletcher e colegas (2008), quando esse esforço extra não tinha as recompensas organizacionais esperadas, sentimentos de incerteza e *stress* assolavam o indivíduo. Noutra linha de investigação, Arnott (2000) propôs o conceito de “cultos organizacionais” como uma característica do contexto que influencia as percepções individuais e pode contribuir para o desenvolvimento de *workaholism*. Este conceito refere-se a organizações que promovem uma lealdade e devoção extremas e se tornam tudo em que o indivíduo pensa, consumindo todo o seu tempo e atenção (Arnott, 2000).

Em paralelo com a investigação acerca da relação entre estes conceitos, foram feitos estudos testando a relação com um clima oposto ao tipo de clima em estudo. Segundo esses estudos, colaboradores que percecionem um clima organizacional de suporte, com entreajuda, coeso e onde existe pouca pressão de trabalho, reportam maiores níveis de satisfação com o trabalho e têm menor probabilidade de se tornarem *workaholics* (Johnstone & Johnstone, 2005). Este clima de desenvolvimento pessoal encontra-se positivamente relacionado com a forma positiva do *workaholism*, o *work engagement* (Schaufeli, 2016). Isto deve-se ao facto dos indivíduos comprometidos com o trabalho estarem intrinsecamente motivados e deste modo tornarem-se menos sensíveis às pressões externas como um clima de trabalho excessivo (Van Beek, Schaufeli, Taris & Schreurs, 2012).

De modo a explicar o motivo pelo qual a relação entre as percepções de trabalho excessivo e a dependência do trabalho ocorria, autores sugeriram que este comportamento aditivo era reforçado ou ausente de punição através de variáveis do contexto organizacional. Por exemplo, através de práticas e políticas da organização como recompensar quem trabalha em excesso. Assim, tornava-se provável que esse comportamento se mantivesse ou mesmo se tornasse mais forte (Ng et al., 2007). Por esta razão, organizações que encorajem os colaboradores a serem extremamente competitivos, unicamente orientados para as tarefas, com sede de poder e sem medo de falhar, aumentam a probabilidade destes se tornarem *workaholics* (Ng et al., 2007). Adicionalmente, Burke (2001) afirmou que quando os colaboradores percecionam um clima de trabalho excessivo, têm tendência a tornar-se muito

mais competitivos com os colegas de trabalho no que diz respeito a reconhecimentos e oportunidades de carreira (Burke, 2001). Tal evidência confirma a ideia de que os *workaholics* possuem poucas e fracas relações sociais com os seus colegas e apresentam menor capacidade de confiar e reconhecer o trabalho dos mesmos (Porter, 2001). Para além disso, e como resultado do *workaholism*, o *burnout* é mais provável de se desenvolver em climas organizacionais com pouca coesão entre colegas e baixo suporte dos supervisores (Turnipseed, 1998). Porém, investigadores argumentaram que os colaboradores escolhem trabalhar em organizações que estão de acordo com os seus valores e características (Burke, 2001), bem como escolher determinados trabalhos devido à quantidade de exigências que acarretam (Schneider, 1989).

Em síntese, a percepção de que trabalhar em casa, nos fins-de-semana e férias e trabalhar horas extra no geral é indispensável para o avanço na carreira e sucesso profissional (Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris & Scheurs, 2012), denomina-se de clima de trabalho excessivo (Mazzetti, Schaufeli & Guglielmi, 2014) e será avaliado no presente estudo com o objetivo de verificar se a percepção deste tipo de clima pode condicionar a relação entre as percepções de autoeficácia no trabalho e o desenvolvimento de *workaholism*.

Autoeficácia e *Workaholism*: o papel moderador do Clima de trabalho excessivo

No que diz respeito à literatura existente sobre o impacto da percepção de autoeficácia do indivíduo no *workaholism*, os resultados têm sido inconsistentes. Será que estes resultados podem ser explicados pelo contexto organizacional onde o indivíduo se encontra? Ou seja, será que o clima de trabalho excessivo vai influenciar esta relação? Poucos estudos sobre variáveis individuais têm incluído o clima ou procuraram compreender o contributo do clima e da autoeficácia para consequências a nível individual, como neste caso o desenvolvimento de *workaholism* (D'Amato & Zijlstra, 2008). Autores defenderam que o comportamento no local de trabalho é determinado pela percepção do indivíduo do ambiente e de fatores organizacionais (percepção de clima) e pela percepção das suas capacidades e competências (percepção de autoeficácia) (D'Amato & Zijlstra, 2008).

O papel crucial da percepção de um clima organizacional de trabalho excessivo no desenvolvimento desta dependência (Mazzetti et al., 2014; Porter, 2004), sugere o papel moderador desta variável na relação entre autoeficácia e *workaholism*. Assim, a percepção de um clima que “obriga” os colaboradores a trabalhar intensamente para serem bem-sucedidos e

com políticas e práticas que validem esse comportamento, pode ter impacto na relação entre autoeficácia e o *workaholism*. No presente estudo, sugerimos que a influência do clima na dependência é moderada pela auto-eficácia

Ora, indivíduos com uma percepção de autoeficácia no trabalho elevada creem lidar melhor com atividades relacionadas com o trabalho, dedicando, por isso, mais tempo a estas atividades de modo a evitar atividades em que são menos competentes (Ng et al., 2007). Cumulativamente, esta percepção pode traduzir-se em expectativas de performance mais elevadas e a uma necessidade de trabalhar horas extra para as alcançar (Clarke et al., 2014; Koestner & Losier, 2002), o que pode contribuir significativamente para encorajar comportamentos de dependência de trabalho (Porter, 2004). Mais, segundo Johnstone e Johnstone (2005), a pressão no trabalho, neste estudo considerada como uma dimensão do clima organizacional, está relacionada com o aumento da compulsão interna sentida pelos indivíduos para trabalhar sem cessar.

Especialmente para indivíduos com uma percepção de autoeficácia elevada, a percepção de que o clima organizacional é de trabalho excessivo, poderia aumentar a probabilidade de se tornarem *workaholics*, contrariamente a um clima organizacional de desenvolvimento pessoal e com recursos sociais e de suporte. É que esta percepção de autoeficácia se traduz no motivo pelo qual os indivíduos alocam uma grande quantidade de tempo e esforço para alcançar determinado objetivo e se mantêm persistentes face a obstáculos (Bandura, 1977). Num clima em que se deparem com uma elevada pressão, competitividade e muito trabalho, uma elevada percepção de autoeficácia faz com que os colaboradores percecionem estas dificuldades como desafios e oportunidades, mantendo e reforçando os seus esforços mesmo quando falham (Bandura, 1994), desenvolvendo comportamentos de trabalho extremos.

Autores propuseram que indivíduos com uma percepção baixa de autoeficácia se tornem *workaholics* num esforço por serem bem-sucedidos numa parte central e determinante na sua vida, o trabalho (Clarke et al., 2014). Porém, nenhuma destas opções parece ter sido ainda explorada na literatura. A investigação acerca do *workaholism* tem recaído maioritariamente sobre as suas consequências, quando comparado com investigações sobre os seus antecedentes (Liang & Chu, 2009; Sussman, 2012). Na literatura sobre estas variáveis precedentes é possível verificar que se analisam sobretudo as diferenças individuais estáveis (como o perfeccionismo, por exemplo) e variáveis relacionadas com o trabalho do indivíduo (como os recursos e exigências do trabalho) (Sussman, 2012). Descurando, deste modo, a

análise de construtos como as perceções individuais, variáveis menos estáveis ao longo do tempo.

Para a forma positiva deste conceito, o *work engagement*, e comparando com o *workaholism*, tem havido uma maior investigação do efeito conjunto das variáveis individuais e de contexto para a previsão do desenvolvimento deste excesso de comprometimento com o trabalho. Mais especificamente, foi encontrada uma relação positiva com a percepção de autoeficácia (e.g., Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Por sua vez, denota-se um elevado número de artigos que incluem em modelos semelhantes ao proposto outra percepção individual semelhante à autoeficácia, a autoestima, revelando em alguns artigos uma relação negativa deste construto com o *workaholism* (e.g., Aziz, Zmary & Wuensch, 2018).

Aproximando-se deste modelo, alguns artigos recentes sugerem o impacto conjunto das características individuais e das variáveis do contexto organizacional no *workaholism*. Consideram, assim, o *workaholism* como uma variável influenciada e reforçada pelo contexto (e.g., Consiglio et al., 2016; Liang & Chu, 2009; Mazzetti et al., 2016; Molino, Bakker & Ghislieri, 2015; Spurk, Hirschi, Kauffeld, 2015).

Adicionalmente, foi realizado um artigo que teve em conta as variáveis estudadas no presente trabalho (Mazzetti et al., 2014). Este estudo tinha como participantes trabalhadores holandeses que diferiam na organização em que trabalhavam e nas funções que tinham. Foi observado um aumento significativo no *workaholism*, quando os colaboradores apresentavam características individuais, como a autoeficácia e autoestima, e quando percecionavam que estavam na presença de um clima de trabalho excessivo (Mazzetti et al., 2014). Nomeadamente, indivíduos com perceções elevadas de autoeficácia e que eram expostos a um clima de trabalho excessivo, demonstraram um nível mais elevado de *workaholism*.

O presente trabalho pretende confirmar os resultados e verificar se se aplicam à aos trabalhadores portugueses. Ademais, se isto se verifica quer numa amostra com participantes de diferentes empresas e ocupações, quer numa amostra de indivíduos da mesma empresa. Deste modo, após as evidências supracitadas propomos a seguinte hipótese:

Hipótese. Espera-se que a relação entre a autoeficácia e o *workaholism* seja positiva quando é percecionado um clima de trabalho excessivo. Ou seja, que a percepção de clima organizacional de trabalho excessivo, modere a relação entre autoeficácia e *workaholism*.

III. Método

A hipótese colocada foi testada em duas amostras diferentes, recolhidas em simultâneo, entre fevereiro e abril de 2018. Por este motivo, optou-se pela divisão das secções seguintes em duas partes. A primeira diz respeito a uma amostra que inclui como participantes trabalhadores portugueses, e a segunda refere-se a uma amostra que inclui colaboradores de uma mesma organização.

Participantes

Parte 1

A primeira amostra consistiu num conjunto de participantes maiores de idade e que estão a trabalhar em Portugal. Este foi um processo de amostragem não-probabilística, visto que a seleção de participantes foi subjetiva, o que, por conseguinte, elimina a possibilidade de a amostra refletir as características específicas da população trabalhadora (Hill & Hill, 2000; Vicente et al., 1996).

A amostra foi recolhida por conveniência, na medida em que os participantes, de forma voluntária, se demonstraram disponíveis para responder ao questionário. Ademais, a recolha de dados foi intencional tipo “bola de neve”, visto que estes mesmos indivíduos identificaram outros dentro da sua rede de contactos para participarem na investigação (Vicente, Reis & Frazão, 1996). Os 187 participantes na sua totalidade, foram tidos em conta nas análises estatísticas realizadas, por não terem nenhum aspeto ou característica que levasse à sua exclusão.

Os participantes tinham idades compreendidas entre os 18 e os 68 anos, sendo que a maioria tinha entre 18 e 28 (30.5%) e 39 e 48 anos (28.9%). Adicionalmente, cerca de 57% eram do género feminino. Os participantes trabalhavam nas organizações em média há aproximadamente 11 anos ($DP = 10.95$), sendo que na sua maioria detinham níveis de ensino superiores ao secundário, com 70% dos participantes licenciados (44.9%) e mestres (25.1%).

O processo de amostragem descrito permitiu obter uma amostra com um conjunto de indivíduos de populações de origem bastantes distintas, no sentido em que os sujeitos voluntários pertenciam a sectores de atividade distintos e tinham diversas profissões. Por outras palavras, este processo dotou a recolha inicial com uma população heterogénea que

continha uma ampla variedade de características. O Quadro 3.1 apresenta a caracterização detalhada destes indivíduos.

Quadro 3.1

Amostra 1 – Caracterização da amostra (N = 187)

	Frequência	Porcentagem
Sexo		
Feminino	106	56.7%
Masculino	80	42.8%
Idade		
18-28	57	30.5%
29-38	36	19.3%
39-48	54	28.9%
49-58	35	18.7%
59-68	5	2.7%
Habilitações Acadêmicas		
Até ao 9º ano	5	2.7%
10º/11º/12º ano	50	26.7%
Curso médio/superior	84	44.9%
Mestrado	47	25.1%
Doutoramento	1	.5%
Antiguidade		
Menos de 2 anos	32	19.9%
2-5	42	26.1%
6-10	15	9.3%
Mais de 10	72	44.5%
Setor de atividade da organização		
Administração Pública	11	5.9%
Construção Civil	1	0.5%
Hotelaria e Turismo	8	4.3%
Banca e Seguros	39	20.9%

Comércio e Serviços	35	18.7%
Saúde	16	8.6%
Indústria Transformadora	5	2.7%
Comunicação e Transportes	7	3.8%
Agricultura/Pesca	1	0.5%
Educação	19	10.3%
Outros	42	22.8%
Setor onde pertence a organização		
Público	38	20.3%
Privado	145	77.5%
Social/Sem fins lucrativos	4	2.1%

Parte 2

Foram recolhidas outras participações voluntárias de indivíduos que trabalham na mesma empresa multinacional de retalho, ou seja, pertenciam à mesma população de origem. Contrariamente à primeira recolha, o processo de amostragem foi probabilístico, sendo esta amostra representativa quantitativamente e qualitativamente da organização. Nenhum dos participantes que se voluntariou a responder foi descartado do estudo, bem como não lhes foi dada qualquer recompensa pela sua participação.

O Quadro 3.2 contém as características demográficas dos 389 indivíduos da multinacional portuguesa que participaram na segunda recolha. Dos colaboradores que responderam à identificação do seu género ($N = 371$), 202 eram mulheres. A maioria dos participantes tinha idades entre 30 e 39 (27.2%) e os 40 e 49 anos (44.2%) e 56% trabalhavam há mais de 10 anos nesta organização. No que diz respeito às habilitações académicas, pelo menos 65% dos participantes eram graduados, 34.1% detinham grau de licenciados e 31.4% grau de mestre.

Quadro 3.2

Amostra 2 – Caracterização da amostra (N = 371)

	Frequência	Porcentagem
Sexo		
Feminino	202	54.4%
Masculino	169	45.6%
Idade		
Menos de 29	45	12.1%
30-39	101	27.2%
40-49	164	44.2%
50-59	50	13.5%
Mais de 60	11	3%
Habilitações Académicas		
> ensino universitário	36	9.7%
Bacharelato	25	6.8%
Licenciatura	126	34.1%
Pós-graduação	67	18.1%
Mestrado/Doutoramento	116	31.4%
Antiguidade		
Menos de 2 anos	57	15.7%
2-5	58	15.9%
6-10	45	12.4%
Mais de 10	204	56%

Procedimento

Este estudo empírico é correlacional e tem como objetivo explorar o papel moderador de um clima de trabalho excessivo na relação entre a perceção de auto-eficácia no trabalho e o desenvolvimento de *Workaholism*. Este modelo será testado quer na amostra heterogénea de trabalhadores portugueses, quer na amostra de trabalhadores da mesma organização. Trata-se de uma investigação exploratória por procurar conhecer melhor as relações entre as variáveis em estudo através de explicações pouco exploradas (Robson, 1999, cit. por D'Oliveira, 2007).

Parte 1

Foi pedido a vários indivíduos da rede de contactos, por e-mail ou através das redes sociais (e.g., LinkedIn, Facebook), que participassem nesta investigação e que realizassem o mesmo pedido aos seus conhecidos. No momento de envio da mensagem foi pedido que respondessem num prazo máximo de duas semanas.

Criou-se um questionário *online* na plataforma *Qualtrics*, à qual todos acederam por meio de um *link* que lhes foi enviado aquando da aceitação da participação na investigação. Quando acediam à ligação, os sujeitos encontravam uma breve descrição do objetivo do estudo e a descrição do que tinham que fazer, como dar a opinião sincera e a sua perceção sobre alguns aspetos relacionados com a sua atividade profissional e com o seu bem-estar no trabalho.

Para além disso, deu-se a garantia de confidencialidade e anonimato de todos os dados recolhidos, bem como o nome e contacto de quem o participante podia contactar para obter mais informação sobre a investigação. Apenas após a leitura destas informações e dado o consentimento informado e garantia de que pretendiam participar no estudo, a plataforma permitia ao participante aceder ao conjunto de questões.

As escalas previamente validadas na literatura foram traduzidas para português por um perito em tradução externo à investigação e incluídas no questionário em conjunto com as questões sociodemográficas anteriormente mencionadas. A resposta a cada questão não era obrigatória, ou por outras palavras, os participantes podiam avançar para a parte seguinte sem ter concluído a anterior. Dos 188 indivíduos que clicaram no *link* fornecido e acederam ao questionário, 187 responderam à maioria das questões (taxa de resposta de 99.5%). Finda a última parte do questionário foi agradecida a participação na investigação.

Parte 2

Em simultâneo, foram recolhidos mais dados através de um contacto numa empresa multinacional de retalho. Estes dados foram recolhidos no âmbito de um projeto sobre bem-estar e saúde no trabalho, coordenado pela Professora Sílvia Silva. As variáveis em estudo no presente trabalho foram incluídas nos questionários aos colaboradores para realizar essa avaliação. Deste modo, as respostas às questões destas variáveis foram cedidas para serem inseridas neste trabalho. Foi criado um questionário *online* na plataforma supramencionada, com o acesso realizado através de um *link* fornecido aos colaboradores. Dos 708

colaboradores, apenas 389 responderam ao mesmo (taxa de resposta de aproximadamente 55%).

De acordo com o previsto pela APA (2010) e pelo código de conduta ética do ISCTE para a investigação, foram mantidas exatamente as mesmas informações disponibilizadas no questionário anterior. Tal como na primeira recolha, após concordância e leitura desta informação, os colaboradores puderam avançar para as questões. No entanto, apesar de todos os procedimentos e instruções terem sido replicados, as questões foram apresentadas nas versões originais em inglês, opção justificada pela multiculturalidade encontrada na organização.

Concluída a recolha de dados, os mesmos foram analisados estatisticamente recorrendo ao software SPSS (IBM SPSS Statistics Version 24). Primeiramente, os instrumentos utilizados foram testados quanto à sua validade, através de uma Análise Fatorial, e quanto à sua fiabilidade, calculando o Alpha de Chronbach. Procedeu-se à análise descritiva das estatísticas das variáveis sociodemográficas, bem como do seu efeito nas variáveis em estudo. Por fim, procedeu-se à verificação das relações entre as variáveis e, finalmente, testou-se a moderação seguindo as recomendações de Baron e Kenny (1986).

Operacionalização das Variáveis

Workaholism. De forma a avaliar o *workaholism*, utilizou-se a escala DUWAS proposta por Schaufeli e colaboradores (2009), um questionário que compreende duas dimensões: trabalhar excessivamente e trabalhar compulsivamente. Esta escala é uma versão abreviada da combinação da escala WART (Robinson, 1999) para a dimensão do trabalho em excesso, com a escala WorkBat (Spence & Robbins, 1992) para avaliar a dimensão de trabalhar compulsivamente. Neste estudo, esta variável foi utilizada como média das respostas às questões de ambas as dimensões, mas também foi utilizada cada dimensão em separado.

A um total de 10 itens, os participantes responderam conforme a periodicidade do comportamento descrito na afirmação, numa escala de *Lickert* de 5 pontos (1= nunca, 5= sempre). Um exemplo de um item relativo à dimensão de trabalhar excessivamente era: “Continuo a trabalhar mesmo depois de os meus colegas de trabalho terem terminado”. Por sua vez, para a dimensão de trabalhar compulsivamente um item era: “Sinto-me obrigado(a) a trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável”. O alfa de Chronbach da presente escala foi de .75 na primeira recolha e .80 na segunda.

Autoeficácia no trabalho. Para avaliar a percepção de autoeficácia dos participantes em tarefas relacionadas com o trabalho, foram utilizados os 3 itens que dizem respeito a este conceito da escala Energy Compass (Schaufeli, 2015). Um dos itens que faz parte desta escala é “Mesmo que me custe muito tempo e energia, no meu trabalho eu alcanço o que quero”, acompanhado por uma escala de resposta de concordância com as afirmações. A resposta poderia ser dada numa escala de *Lickert* de 5 pontos (1= discordo totalmente, 5= concordo totalmente). A presente escala na primeira população apresenta um alfa de Chronbach de .72, e na segunda de .81.

Clima de Trabalho excessivo. A percepção de clima de trabalho excessivo foi avaliada através da escala *Overwork Climate-Scale*, da autoria de Mazzetti e seus colegas (2016), com 7 itens referentes à percepção de um ambiente de trabalho que requer e espera que os colaboradores trabalhem em excesso, por exemplo: “A gestão encoraja os colaboradores a trabalhar horas extra”; bem como 4 itens que dizem respeito à percepção dos colaboradores da falta de recompensas associada ao seu trabalho em excesso, como “É difícil tirar um dia de trabalho ou ter férias pagas”. Os 7 itens seleccionados correspondem a apenas uma parte da escala, seleccionados pela autora da escala como os mais relevantes.

Pretendia-se que os participantes respondessem segundo o grau de concordância com a afirmação de cada item, numa escala tipo *Lickert* de 5 pontos (1= discordo totalmente, 5= concordo totalmente). Esta escala demonstrou ter consistência interna adequada em ambas as recolhas de dados (α de Chronbach = .63 na primeira, e α de Chronbach = .86 na segunda).

Variáveis de Controlo. Foram controlados os efeitos de determinadas variáveis sociodemográficas como a idade (1 = 18 a 28, a 6 = mais do que 69), género (1 = feminino, 2 = masculino), habilitações académicas (1 = até ao 9º ano, a 5 = Doutoramento), e antiguidade, com o objetivo de verificar se existiam diferenças significativas em função do *Workaholism*. Deste modo, garantiu-se que o modelo testado não estava a ser afetado por variáveis externas que anteriormente tinham sido verificadas como significativamente relacionadas com o *Workaholism* (Clark, et. al., 2014; Ng & Feldman, 2008; Snir & Harpaz, 2012).

IV. Resultados

Parte 1

O quadro 4.1 sumariza as correlações entre as variáveis em estudo, as estatísticas descritivas e a consistência interna, colocada entre parênteses. Valores elevados significam uma elevada perceção de autoeficácia nas tarefas de trabalho, de um clima de trabalho excessivo e de níveis elevados de workaholism.

Note-se na matriz de correlações que nenhuma das variáveis de controlo (sexo, idade, habilitações académicas e antiguidade) está significativamente relacionada com o *workaholism* e, por esse motivo, não foram tidas em consideração no modelo de regressão. Apenas o clima de trabalho excessivo se encontra relacionado com o *workaholism* ($r = .22, p \leq .01$).

Quadro 4.1

Amostra 1 - Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7
1. AE	3.89	.54	(.72)						
2. CTE	2.66	.55	-.08	(.63)					
3. WA	3.06	.55	.14	.22*	(.75)				
4. Sexo ^a	1.43	.50	.07	.06	-.05	—			
5. Idade ^b	2.44	1.18	.01	.05	-.14	.03	—		
6. Habilitações Académicas ^c	2.94	.80	.05	-.04	.01	.06	-.21*	—	
7. Antiguidade	11.44	10.95	-.08	.12	-.10	.05	.69**	-.07	—

Nota. $N = 187$. AE = autoeficácia; CTE = clima de trabalho excessivo; WA = *Workaholism*.

^a1 = Feminino, 2 = Masculino. ^b1 = 18-28, 2 = 29-38, 3 = 39-48, 4 = 49-58, 5 = 59-68, 6 = >69. ^c1 = Até ao 9º ano, 2 = 10º/11º/12º ano, 3 = Curso médio/superior, 4 = Mestrado, 5 = Doutoramento.

* $p \leq .01$, ** $p \leq .001$

Teste de Hipóteses

Após verificação das relações entre as variáveis em estudo, e com a finalidade de testar o efeito de moderação da percepção de clima de trabalho excessivo na relação entre a percepção de autoeficácia e o *workaholism*, procedeu-se à realização de uma análise de regressão. Primeiramente, foi introduzida a variável preditora, a percepção de autoeficácia, a variável moderadora, i.e., a percepção de um clima de trabalho excessivo; e por fim, incluiu-se a interação entre a percepção de autoeficácia e a de um clima de trabalho excessivo. Tal como sugerido por Baron e Kenny (1986), antes do cálculo da interação, as variáveis preditora e moderadora foram centradas e só depois inseridas na análise.

Quadro 4.2

Amostra 1 - Regressão do Workaholism na percepção de Autoeficácia no trabalho e na moderadora percepção de um clima de trabalho excessivo

	<i>Workaholism</i>
	B
AE	.18*
CTE	.21**
AE x CTE	.13
$R^2_{\text{ajustado}} =$.07
F (3,182) =	5.81***

Nota. N = 187. AE = autoeficácia; CTE = clima de trabalho excessivo.

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

Os resultados demonstram que o modelo em estudo explica 7% da variação do *workaholism* ($R^2_a = 0.07$) e é significativo ($F_{(3,182)} = 5.81, p \leq .001$). Adicionalmente, como se pode verificar no Quadro 4.2, quanto mais elevada é a percepção de autoeficácia, maior é o nível de *workaholism* ($B = .18, t = 2.46, p = .02$). O efeito da percepção de clima de trabalho excessivo no desenvolvimento de *workaholism* também é positivo e significativo ($B = .21, t = 2.99, p < .01$). Por sua vez, o efeito de interação não é significativo, contrariamente à hipótese colocada ($B = .13, t = 1.80, p = .07$).

Parte 2

No quadro 4.3 estão representadas as correlações entre as variáveis em estudo, as estatísticas descritivas e a consistência interna, colocada entre parênteses. Mais uma vez, valores elevados significam uma elevada perceção de autoeficácia nas tarefas de trabalho, de um clima de trabalho excessivo e níveis elevados de *workaholism*. Verifica-se que as variáveis de controlo idade e habilitações académicas não estão significativamente relacionadas com a variável *workaholism*. No entanto, o quadro demonstra uma relação positiva e significativa do *workaholism* com a antiguidade ($r = .18, p = .001$) e com o sexo ($r = .12, p = .04$). A fim de garantir que a antiguidade e a variável sexo não interferem nos resultados, foram inseridas no modelo de regressão.

Quadro 4.3

Amostra 2 - Médias, desvios-padrão, correlações e coeficientes de alfa

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. AE	4.09	.55	(.81)						
2. CTE	3.15	.80	-.15**	(.86)					
3. WA	2.92	.76	-.14*	.53***	(.80)				
4. Sexo ^a	1.46	.50	.12*	-.07	-.11*	—			
5. Idade ^b	2.68	.95	.02	.01	-.00	.18***	—		
6. Habilitações Académicas ^c	3.55	1.26	-.01	.04	.00	.10*	-.19***	—	
7. Antiguidade ^d	3.09	1.16	.02	.17**	.18***	-.03	.56***	-.12*	—

Nota. $N = 389$. AE = autoeficácia; CTE = clima de trabalho excessivo; WA = *Workaholism*.

^a1 = Feminino, 2 = Masculino. ^b1 = Menos de 29, 2 = 30-39, 3 = 40-49, 4 = 50-59, 5 = > 60.

^c1 = Menos que ensino universitário, 2 = Bacharelato, 3 = Licenciatura, 4 = Pós-graduação, 5 = Mestrado/Doutoramento. ^d1 = Menos de 2 anos, 2 = 2-5, 3 = 6-10, 4 = Mais de 10 anos.

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

Teste de Hipóteses

Com o objetivo de testar a hipótese formulada nesta segunda amostra, à semelhança da primeira amostra, foi realizada uma análise de regressão. Para controlar o efeito da antiguidade no modelo em estudo, inseriu-se primeiramente esta variável. De seguida,

introduziu-se no termo de regressão a variável preditora, ou seja, a percepção de autoeficácia; a variável moderadora, i.e., a percepção de um clima de trabalho excessivo; e a interação entre a percepção de autoeficácia e a de um clima de trabalho excessivo. Num segundo momento realizou-se o mesmo procedimento com a variável sexo. Tal como realizado anteriormente, as variáveis preditora e moderadora foram centradas antes do cálculo da interação (Baron & Kenny, 1986).

Quadro 4.4

Amostra 2 – Resultados da análise de regressão

	<i>Workaholism</i>			
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
	B			
Antiguidade	.14*	.04		
Sexo			-.10	-.10
AE		-.09		-.08
CTE		.51**		.51**
AE x CTE		.08		.08
$R^2_{ajustado} =$.02	.28	.01	.28**
F =	5.96*	29.80**	3.23	29.40**

Nota. $N = 187$. AE = autoeficácia; CTE = clima de trabalho excessivo.

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

O primeiro modelo gerado (Modelo 1) explica 2% da variação do *workaholism* ($R^2_a = 0.02$) e é significativo ($F_{(1,292)} = 5.96, p = .02$). Por sua vez, o modelo em que estão incluídas as variáveis percepção de autoeficácia, percepção de um clima de trabalho excessivo e a interação entre ambas (Modelo 2), explica 28% da variação do *workaholism* ($R^2_a = 0.28$) e também é significativo ($F_{(4,289)} = 29.80, p \leq .001$). Por sua vez, o modelo que contempla a variável sexo explica 1% da variação, não sendo significativo ($F_{(1,294)} = 3.23, p = .07$). Incluídas as restantes variáveis, o modelo explica 28% da variação do *workaholism* ($R^2_a = 0.28$) e é significativo ($F_{(4,291)} = 29.40, p \leq .001$), confirmando que o sexo e a antiguidade não afetam o modelo.

Ademais, tal como indicado no Quadro 4.4, a percepção de um clima de trabalho excessivo é um preditor positivo e significativo em ambos os modelos ($B = .51, t = 9.94, p \leq .001$; $B =$

.51, $t = 10.09$, $p \leq .001$) no desenvolvimento de *workaholism*. Mais uma vez, em oposição à hipótese proposta, o efeito de interação não é significativo em nenhum dos passos ($B = .08$, $t = 1.58$, $p = .12$; $B = .08$, $t = 1.61$, $p = .11$). Além do mais, nesta amostra não se verificou um efeito principal da autoeficácia ($B = -.09$, $t = -1.69$, $p = .09$; $B = -.08$, $t = -1.53$, $p = .13$).

V. Discussão

Este estudo foi realizado com a finalidade de contribuir para uma melhor compreensão do *workaholism*, mais especificamente, das características individuais e das percepções de características organizacionais como predictoras do seu desenvolvimento. Para tal, testou-se um modelo de moderação em dois conjuntos de participantes: o primeiro continha indivíduos de diferentes organizações e profissões; e o segundo continha colaboradores de uma mesma organização. Assim, analisou-se o efeito de moderação de uma percepção de clima de trabalho excessivo, na relação entre as percepções de autoeficácia no trabalho e o *workaholism*. Hipotetizou-se que uma percepção de autoeficácia elevada faria com que o indivíduo redobrasse os seus esforços no sentido de alcançar as metas elevadas que estabelecera, o que contribuiria para que se tornasse *workaholic*. Mais, esperava-se que este efeito negativo fosse mais evidente quando os indivíduos percecionavam um clima de trabalho excessivo.

No entanto, os resultados da presente investigação não corroboraram a hipótese colocada em nenhuma das amostras. Não foram encontrados efeitos de moderação estatisticamente significativos. Apesar de existir pouco conhecimento empírico relacionando estas três variáveis, esperava-se que tal como verificado nos estudos de D'Amato & Zijlstra (2008), o comportamento dos indivíduos em local de trabalho fosse determinado pela percepção que o mesmo tem do ambiente e de fatores relativos à organização, e também pela percepção das suas capacidades e competências. Esta premissa foi ainda confirmada por Mazzetti e os seus colegas (2014) que observaram um aumento significativo no *workaholism*, quando os colaboradores apresentavam características individuais que os predispunham a tornar-se *workaholics*, e quando percecionavam que estavam na presença de um clima de trabalho excessivo (Mazzetti et al., 2014). Tal se deveria ao facto de, neste clima de pressão e competitividade, uma elevada percepção de autoeficácia faria com que os indivíduos mantivessem e reforçassem os seus esforços (Bandura, 1994).

Não obstante, a análise realizada em ambas as amostras revelou que quanto maior era a percepção dos colaboradores de um clima de trabalho excessivo, maior o nível de *workaholism*. Estes resultados vêm suportar e consolidar as evidências encontradas e que confirmam a importância da percepção de um clima de trabalho excessivo no desenvolvimento desta dependência (Mazzetti et al., 2014; Porter, 2004). Além disso, este estudo confirma a ideia de alguns autores de que o *workaholism* pode ser influenciado e pode ser reforçado pelo contexto (e.g., Consiglio et al., 2016; Liang & Chu, 2009; Mazzetti et al., 2016; Molino, Bakker & Ghislieri, 2015; Spurk, Hirschi, Kauffeld, 2015).

Ademais, também a autoeficácia mostrou ser um preditor positivo do *workaholism*, apesar de apenas ser significativo no primeiro conjunto de participantes. Parece existir uma vasta divergência na literatura acerca desta relação, com estudos que apresentam evidências de uma relação positiva, mas tendo em conta apenas uma das componentes do *workaholism* (Del Líbano et al., 2012; Serrano-Fernandéz, Boada-Grau, Gil-Ripoll & Vigil-Colet, 2016); e outros em que não foram obtidos resultados significantes (Falvo, et. al 2013). Será necessária mais investigação para tomar uma decisão acerca desta relação que demonstra ser mais complexa do que o esperado.

Contributos Teóricos

Os resultados obtidos contribuíram para a conclusão de que um clima de trabalho excessivo influencia o desenvolvimento do *workaholism*, especialmente por ser uma relação muito pouco estudada (Schaufeli, 2015). Ademais, o conhecimento existente sobre esta relação é baseado em definições e medidas que avaliam apenas algumas das componentes das variáveis. Exemplificando, uma investigação realizada por Johnstone e Johnstone (2005), concluiu que a pressão no trabalho, uma dimensão do clima de trabalho, está relacionada com a compulsão interna sentida pelos indivíduos para trabalhar sem parar, uma dimensão do *workaholism*. Cumulativamente, o facto desta relação ser positiva e significativa, quer no conjunto de participantes da população aleatória de residentes do país, quer na amostra de uma empresa, consolida os resultados.

A conclusão de que a percepção de autoeficácia está positivamente relacionada com o *workaholism*, apesar de apenas ser significativa numa das amostras, contribui para aprofundar o conhecimento existente acerca deste tópico. Para além disso, e visto que a maioria dos artigos suportam estes resultados para a dimensão do trabalho em excesso (Del Líbano et al.,

2012; Serrano-Fernandéz, Boada-Grau, Gil-Ripoll & Vigil-Colet, 2016), este estudo aprofunda o conhecimento existente ao demonstrar uma relação positiva quando se inclui a componente de trabalhar compulsivamente.

Apesar de o efeito de moderação não ter sido significativo, este estudo serve como ponto de partida para outros, como exemplo de um modelo que integra características individuais e organizacionais simultaneamente, situação escassa na investigação sobre o *workaholism* (Ng et al., 2007). Para além disso, retira o foco das consequências deste comportamento aditivo, já amplamente estudadas (Clark et al., 2014; Mazzetti et al., 2014), e confere importância ao conhecimento dos preditores, enriquecendo a literatura nesse sentido.

De uma forma geral este estudo contribui para aprofundar o conhecimento acerca do *workaholism*, nomeadamente acerca dos seus preditores a nível individual e organizacional. Ademais, têm sido poucos os estudos realizados com esta variável que contemplam ambas as dimensões (Mazzetti et al., 2014), fornecendo este trabalho dados mais aproximados às últimas definições propostas. Assim, se aprimorando as medidas para ter em conta ambas as dimensões, os resultados obtidos vão ao encontro das evidências existentes na literatura, estas conclusões tomam maior força. Ademais, o facto de este ser um dos poucos estudos que testa a relação entre autoeficácia e *workaholism* considerando ambas as componentes do mesmo, pode explicar os resultados inconsistentes encontrados.

Limitações e Estudos Futuros

Finda a descrição dos principais contributos teóricos do presente estudo, importa considerar algumas limitações do mesmo, que devem ser tidas em conta em estudos futuros. Relativamente ao método de recolha dos dados, a primeira amostra foi recolhida por conveniência, tipo *snowball*. Deste modo, por ser um método de amostragem não probabilístico, pode não ser representativa da população em estudo e impossibilitar a generalização e extrapolação dos dados (Wright, 2005).

No que concerne ao preenchimento do questionário e do mesmo ter sido feito *online* pode ter condicionado a dimensão da amostra visto que os participantes tendem a dispersar e a desistir a meio. Ademais, não existe garantia de que os participantes tenham fornecido a informação sociodemográfica correta. Para além disso, os resultados deste estudo foram obtidos recorrendo unicamente a medidas de auto-reporte e apenas num único momento. Esta pode ser uma limitação na medida em que os participantes podem responder em

conformidade com o que pensam que seria esperado que respondessem. O facto da recolha de toda a informação ter sido realizada no mesmo momento e apenas através do mesmo instrumento pode enviesar os resultados, pois a informação não é cruzada com outros dados, obtidos por exemplo em entrevistas (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2003). Por fim, visto que o questionário era composto por questões fechadas, não permitiu obter informação mais detalhada acerca das variáveis, e pode ter-se perdido informação que enriqueceria a análise. No entanto, optou-se por este método pela sua eficiência a nível de custo e tempo, bem como o potencial de acesso a um maior número de participantes, mesmo geograficamente afastados (Lefever et al., 2007).

Estas limitações deveriam ser consideradas em estudos futuros de modo a aprofundar o conhecimento acerca do *workaholism*. Deste modo, seria interessante realizar estudos longitudinais que não se baseassem apenas nas perceções dos colaboradores naquele momento, para estabelecer relações causais com preditores e consequências. Por exemplo, verificou-se que a curto-prazo até poderiam surgir algumas consequências positivas do *workaholism*, mas seriam todas negativas a longo-prazo (Ng et al., 2007).

Além disso, visto que este estudo pretendeu estudar o efeito moderador do clima de trabalho excessivo na relação entre a autoeficácia e o *workaholism* e não foram obtidos resultados significativos, propõe-se que se teste a mediação do clima na mesma relação. Tal sugestão deve-se ao facto de num ambiente social de recursos, ao invés de num ambiente de pressão e de muito trabalho, estudos terem verificado que a percepção de autoeficácia aumentou (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

Para uma melhor compreensão do *workaholism* sugere-se realizar mais análises em Portugal, pois é um tema que não tem recebido muita atenção na literatura portuguesa. Incentiva-se também a utilização das medidas que contemplam ambas as dimensões de trabalhar em excesso, em vez de se continuar a utilizar escalas que podem não conseguir medir exatamente este complexo constructo, ou que se baseie em definições que postulam o *workaholism* como uma forma positiva de trabalhar em excesso.

Implicações Práticas

Os resultados obtidos neste trabalho, nomeadamente o de que a percepção de um clima de trabalho excessivo leva a um maior nível de *workaholism*, pode fornecer pistas aos líderes da organização de como prevenir o desenvolvimento deste comportamento aditivo, promovendo simultaneamente o *work engagement*. Proporcionando um clima de apoio e suporte, e

evitando um clima de competitividade medo do fracasso, pode incentivar a uma atitude positiva dos colaboradores para com o trabalho. Deste modo, os colaboradores dedicam tempo e energia ao trabalho porque é entusiasmante e um motivo de orgulho (Bakker et al., 2014; Clark, et al., 2014). Assim, se as organizações procuram minimizar o *burnout* e presentismo e aumentar a produtividade, devem apostar em práticas e políticas que rejeitem o trabalho em excesso.

Cumulativamente, e tal como mencionado anteriormente, as percepções de clima são transmitidas primordialmente pelos colegas e supervisores (Ostroff et al., 2003). Por conseguinte, os supervisores devem dar o exemplo e tentar não transmitir a ideia de que trabalhar horas extras é essencial para se ter sucesso na organização. Ademais, os profissionais de recursos humanos, devem também estar alerta com o objetivo de identificar comportamentos de dependência do trabalho e intervir se detetarem comportamentos que incentivem o *workaholism*. Nas organizações, basta um dos colaboradores da equipa apresentar comportamentos aditivos para com o trabalho, para que cause um ambiente de competitividade em que os restantes membros sintam pressão para trabalhar mais para darem nas vistas (Spruell, 1987, citado por Clark et al., 2014).

Finalmente, a dedicação em excesso ao trabalho, colocando todas as outras necessidades e interesses em segundo plano, cria situações de falta de equilíbrio e que levam a consequências de saúde e sociais negativas (Matuska, 2010). Assim, os profissionais de recursos humanos devem ter em conta políticas e práticas que mitiguem estas consequências. Por exemplo, a possibilidade de um horário flexível, escritórios confortáveis e com opções ergonómicas, massagens gratuitas no local de trabalho, creches onde deixar os filhos e possibilidade de frequentarem o ginásio por preços mais acessíveis. (Feldman, 2002). Encorajar os colaboradores a manterem-se ativos também parece ser uma opção a ter em consideração, visto que atividades extracurriculares como o desporto, demonstraram ser particularmente benéficas para os *workaholics* (Bakker et al., 2013).

Por outro lado, a verificação de uma relação positiva e significativa entre a percepção de autoeficácia no trabalho e o *workaholism*, aponta para uma consequência negativa da autoeficácia que pouco é explorada na literatura. Percepções elevadas de autoeficácia aparecem constantemente associadas nas organizações a consequências positivas para o desempenho individual e organizacional. Neste sentido, colaboradores com níveis elevados de autoeficácia são, na maior parte das vezes, avaliados pelas chefias como colaboradores esforçados,

dedicados e produtivos (Judge et al., 1998). Deste modo, os líderes e os profissionais de recursos humanos devem ter este aspeto em conta e estar informados de que uma elevada crença nas próprias capacidades pode fazer com que os colaboradores desenvolvam um elevado compromisso com as tarefas de trabalho que lhes são atribuídas (Burke et al., 2006; Salanova et al., 2011). Tal compromisso, ainda que a longo-prazo, pode estar na origem do desenvolvimento de *workaholism* (Choi, 2013).

As conclusões deste estudo fornecem, desta forma, conhecimento e ferramentas às organizações e profissionais de recursos humanos para que compreendam a necessidade de promoção de um clima de trabalho de apoio, cooperação e entreajuda. Ademais, um clima que permita e facilite o equilíbrio entre o trabalho, a família e outros aspetos centrais da vida dos colaboradores.

VI. Conclusão

Os resultados obtidos sugerem que uma elevada percepção de um clima de trabalho excessivo está associada a um maior nível de *workaholism*. Mais, esta relação manteve-se significativa quer na amostra de trabalhadores portugueses de diversas organizações, quer na amostra de colaboradores da mesma organização. Para além disso, foram encontradas evidências de que uma percepção elevada de autoeficácia no trabalho, pode significar uma maior probabilidade de desenvolver este comportamento aditivo para com o trabalho. Este estudo é dos poucos a avaliar o nível de *workaholism* dos colaboradores, tendo em conta as duas dimensões deste construto: trabalhar em excesso e trabalhar compulsivamente, contribuindo deste modo para um enriquecimento da literatura existente sobre o tópico. Adicionalmente, o presente trabalho é dos primeiros a realizar esta análise na população portuguesa. As conclusões retiradas reforçam a importância de um clima de trabalho de suporte e apoio com o objetivo de promover o bem-estar dos colaboradores e aumentar a produtividade individual e organizacional, bem como diminuir a probabilidade de desenvolvimento do *workaholism*.

VII. Referências

- Abbey, A., & Dickson, J. W. (1983). R&D work climate and innovation in semiconductors. *Academy of Management Journal*, 26, 362-368.
- American Psychological Association (2010b). Ethical principles of psychologists and code of conduct [PDF]. Retirado de www.apa.org/ethics/code/principles.pdf
- Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3, 1-11. Doi:10.1556/JBA.2.2013.017.
- Andreassen, C.S., Griffiths, M.D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: a survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *Plos One*, 9.
- Andreassen, C.S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 3-17. Doi:10.1002/per.737.
- Arnott, D. (2000). *Corporate cults: the insidious lure of all-consuming organization*. New York: American Management Association.
- Aziz, S. & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: exploring gender's role. *Gender in Management*, 23, 553-566.
- Aziz, S., Zamary, S., & Wuensch, K. (2018). The endless pursuit for self-validation through attainment: an examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 121, 74-79. Doi: 10.1016/j.paid.2017.09.024.
- Aziz, S. & Zickar, M.J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 52-62.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. 2013. Workaholism and daily recovery: a day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K.S. Cameron, & G.M. Spreitzer (Eds.). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (178-189). New York: Oxford University Press.
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154. Doi:10.1002/job.515.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.

- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Dual processes at work in a call center: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*, 393-417.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M., & Taria, T. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*, 187-200.
- 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*, 63-80. Doi: 10.1108/JMP-05-2013-0148.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Eaglewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Ramachandran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior* (71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 1-26. Doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1.
- Bandura, A. (2002). Social Cognitive theory in cultural context. *Applied Psychology, 51*, 269-290.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E.A. Locke (Ed.). *Handbook of principals of organization behavior* (179-200). New York: Wiley.
- Bandura, A. (2012). On the functional properties of perceived self-efficacy revisited. *Journal of Management, 38*, 9-44.
- Bandura, A., & Locke, E.A (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology, 88*, 87-99.
- Barbaranellia, C., Fidaa, R., Paciello, M., & Tramontano, C. (in press). ‘Possunt, quia posse videntur’: they can because they think they can. Development and validation of the work self-efficacy scale: evidence from two studies. *Journal of Vocational Behavior*.
- Barnes, G. M. (1990). Impact of the family on adolescent drinking patterns. In R.L. Collins, K.E. Leonard, B.A. Miller, & J.S. Searles (Eds.). *Alcohol and the family: Research and clinical perspectives*. New York: Guilford Press.
- Baron, R e Kenny D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.

- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: the chocoholism metaphor. *Career Development International*, 16, 572-591.
- Beas, M., & Salanova, M. (2006). Self-efficacy beliefs, computer training and psychological well-being among information and communication technology workers. *Computers in Human Behavior*, 22, 1043-1058. Doi: 10.1016/j.chb.2004.03.027.
- Beckers, D.J., Van der Linden, D., Smulders, P.W., Kompier, M.J., Taris, T.W., & Geurts, S.E. (2008). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22, 33-50. Doi: 10.1080/02678370801984927.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19, 69-81. Doi:10.1108/02683940410520664.
- Brown, S., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Predictors of workaholic behaviors among australian psychologists. *The Career Development International*, 8, 301-308. Doi:10.1108/13620430310496116.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R.J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339-2356.
- Burke, R. J., & Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: an exploratory study. *Psychological Reports*, 91, 60–68.
- Burke, R.J., Davis, R.A., & Flett, G.L. (2008). Workaholism types, perfectionism and work outcomes. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10, 30-40. Doi:10.4026/1303-2860.2008.0083.x.
- Burke, R.J., Matthiesen, S.B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1223-1233.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M.K. (2014). Organizational climate, climate strength and work engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 133, 291-303.
- Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., & Kilcullen, B. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, 85.

- Choi, Y. (2013). The differences between work engagement and workaholism, and organizational outcomes: an integrative model. *Social Behavior and Personality, 41*, 1655-1666.
- Christian, M.S., Garza, A.S., & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: a qualitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*, 89-136.
- Clark, M.A., Lelchook, A.M., & Taylor, M.L. (2010). Beyond the big five: how narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences, 48*, 786-791.
- Clark, M.A., Michel, J.S., Zhadnova, L., Pui, S., & Baltes, B.B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*.
- Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C., & Schaufeli, W.B. (2016). What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career Development International, 21*, 125-143.
- Crawford, A.M. (2008). Empowerment and organizational climate: an investigation of mediating effects on the core self-evaluation, job satisfaction, and organizational commitment relationship. *Humanities and Social Sciences, 69*.
- D'Amato, A., Zijlstra, F.R. (2008). Psychological climate and individual factors as antecedents of work outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 17*, 33-54.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações – recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª ed.). Lisboa: Editora RH
- Dahlgren, A., Kecklund, G., & Akerstedt, T. (2006). Overtime work and its effects on sleep, sleepiness, cortisol and blood pressure in an experimental field study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*, 318-327. Doi:10.5271/sjweh.1016.
- Day, D.V., & Bedeian, A.G. (1991). Predicting job performance across organizations: the interaction of work orientation and psychological climate. *Journal of Management, 17*, 589-600.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: workaholism and work engagement. *The Spanish Journal of Psychology, 15*, 688-701.

- Dickson, M.W., Resick, C.J. and Hanges, P.J. (2006). When organizational climate is unambiguous, it is also strong. *Journal of Applied Psychology, 91*, 2, 351-364. Doi: 10.1037/0021-9010.91.2.351.
- Doerfler, M.C., & Kammer, P.P. (1986). Workaholism, sex, and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles, 14*, 551-560.
- Dunkley, D.M., Zuroff, D.C., & Blankstein, K.R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: dispositional influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 234-252.
- Edwards, J.R., & Baglioni, A.J. (1991). Relationship between type A behavior pattern and mental and physical symptoms: a comparison of global and component measures. *Journal of Applied Psychology, 76*, 276-290.
- Erden, N.S., Toplu, D., & Yaşoğlu, M.M. (2013). Mediating effects of job demands on the relationship between type A personality and workaholism: a study of turkish workers. *Journal of Organizational Behavior, 12*, 7-19.
- Ehrhart, M.G., Schneider, B., & Macey, W.H. (2014). *Organizational climate and culture: an introduction to theory, research, and practice*. New York: Routledge.
- Falvo, R., Visintin, E., Capozza, D., Falco, A., & Carlo, A. (2013). The relationships among workaholism, proactivity, and locomotion in a work setting. *Social behavior and personality, 41*, 1557-1570.
- Federici, R.A. and Skaalvik, E.M. (2011), Principal self-efficacy and work engagement: assessing a Norwegian principal self-efficacy scale. *Social Psychology of Education, 14*, 575-600.
- Feldman, D.C. (2002). Managers' propensity to work longer hours: A multilevel analysis. *Human Resource Management Review, 12*, 339-357.
- Fleck, S., & Inceoglu, I. (2010). A comprehensive framework for understanding and predicting engagement. In S. Albrecht (Ed.). *Handbook of Employee Engagement* (31-42). Northampton: Edward Elgar.
- Fletcher, T.D., Major, D.A., & Davis, D.D. (2008). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 899-922.
- Glisson, C., & James, L.R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 767-794.
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics, 84*, 217-227. Doi: 10.1007/s10551-008-9698-z.

- Golden, L., & Altman, M. (2008). Why do people overwork? Oversupply of hours of labor, labor market forces and adaptive preferences. In R.J. Burke & G. Cooper (Eds.). *Effects of Work Hours and Work Addiction: Strategies for Dealing with Them* (61-83). London: Emerald Group Publishing Ltd.
- Graves, L.M., Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., & Weber, T.J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38, 1655-1680.
- Graves, L.M., Ruderman, M.N., Ohlott, P.J., & Weber, T.J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: effects on managers' outcomes. *Management Department Faculty Publications*, 87.
- Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W.B., & Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development International*, 17, 375-389.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Hart, R. (2004). *The Economics of Overtime Working*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hasson, H., & Arnetz, J. E. (2008). Nursing staff competence, work strain: stress and satisfaction in elderly care: a comparison of home-based care and nursing homes. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 468-481.
- Hill, M., & Hill, A. (2000). *Investigação por questionário*. Lisboa: Sílabo.
- Holland, D.W. (2008). Work addiction: costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22, 1-15. Doi:10.1080/15555240802156934.
- Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *Elementary School Journal*, 93, 355-372.
- Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F., Beltou, N., Gimenes, G., & Gillet, N. (2016). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*.
- Jaafari, P., Karami, S., & Soleimani, N. (2012). The relationship among organizational climate, organizational learning and teachers' self-efficacy. *Social and Behavioral Sciences*, 47, 2212-2218.
- James, L.R., & Jones, A.P. (1980). Perceived job characteristics and job satisfaction: an examination of reciprocal causation. *Personnel Psychology*, 33, 97-135.

- James, L.R and Jones, A.P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological bulletin*, 81, 1096-1112.
- Jed, S. M., & Bliese, P.D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361. Doi:10.1037/0021-9010.84.3.349.
- Johnstone, A., & Johnstone, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
- Jones, A.P., & James, L.R. (1979). Psychological climate: dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- Judge, T.A., & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T.A., Bono, J. A., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., & Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kanai, A. (2006). Economic and employment conditions, karoshi (work to death) and the trend of studies on workaholism in Japan. In R. Burke (Ed.). *Research companion to working time and work addiction* (158-172). Cheltenham, UK: Edward Elgar. Doi:10.4337/9781847202833.00016
- Karantzasa, G.C., McCabe, M., Mellora, D., Von Treuera, K., Davisonc, T., O'Connor, D., ... Konisb, A. (2016). Organizational climate and self-efficacy as predictors of staff strain in caring for dementia residents: a mediation model. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 66, 89-94.
- Keller, A.C., Spurr, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, 96, 122-126.
- Koestner, R. and Losier, G.F. (2002). Distinguishing three ways of being highly motivated: a closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E.L Deci & Kuenzi, M., & Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: a review critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35, 634-717.

- Lanzo, L., Aziz, S., & Wuensch, K. (2016). Workaholism and incivility: stress and psychological capital's role. *International Journal of Workplace Health Management*, 9, 165-183. Doi: 10.1108/IJWHM-08-2015-0051.
- Lefever, S., Dal, M., & Mattíasdóttir, A., (2007). Online data in academic research: advantages and limitations. *British Journal of Educational Technology*, 38, 4, 574-582.
- Levy, D. (2015). Effects of workaholism on satisfaction among US managerial and professional women. *Gender in Management: An International Journal*, 30, 635-651. Doi: 10.1108/GM-08-2014-0076.
- Lewin, K., Lippett, R., & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behaviour in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301.
- Liang, Y., & Chu, C. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37, 645-660.
- Llorens, S., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. and Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139, 439-457.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Martin, H. J. (2010). Workplace climate and peer support as determinants of training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 87–104.
- Matuska, K. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: a comparative analysis. *Journal of Occupational Science*, 17, 104-111.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W.B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21, 3, 227-254. Doi: 10.1037/a0035700.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W.B., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Overwork climate scale: psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 880-896. Doi: 10.1108/JMP-03-2014-0100.
- McAuliffe, W.E., & Gordon, R.A. (1980). Reinforcement and the combination of effects: summary of a theory of opiate addiction. In D.J. Lettieri, M. Sayers, & H. Wallenstein-Pearson (Eds.). *Theories on drug abuse: Selected contemporary perspectives*. Washington, DC: US Government Printing Office.

- McCabe, M. P., Mellor, D., Karantzas, G., Von Treuer, K., Davison, T. E., & O'Connor, D. (2015). Organizational factors related to the confidence of workers in working with residents with dementia or depression in aged care facilities. *Aging and Mental Health*, 1-7.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 227-232.
- McMillan, L.H., Brady, E.C., O'Driscoll, M.P., & Marsh, N.V. (2002). A multifaceted validation study of Spence & Robbin's (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Michel, J.S., Kotrba, L.M., Mitchelson, J.K., Clark, M.A., & Baltes, B.B. (2011). Antecedents of work–family conflict: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725.
- Molino, M., Bakker, A.B., & Ghislieri, C. (2015). The role of workaholism in the job demands-resources model, anxiety, stress, & coping. *An International Journal*. DOI: 10.1080/10615806.2015.1070833
- Neves, J. (2001). Clima e cultura organizacional. In J.M. Ferreira, J. Neves e A. Caetano (Eds.). *Manual de Psicossociologia das Organizações* (489-531). Lisboa: Escolar Editora.
- 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, 111-136.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. 2008. Long work hours: a social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 853-880.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. New York: World.
- Ostroff, C., Kinicki, A.J., & Tamkins, M.M. (2003). Organizational culture and climate. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski, (Eds.). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (565-593). Hoboken, NJ: Wiley.
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., ...Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Pollak, J.M. (1979). Obsessive-compulsive personality: a review. *Psychological Bulletin*, 86, 225-241.

- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 70-84.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management, 8*, 147-164.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, and work excess. *Journal of Organizational Change Management, 17*, 424-439.
- Porter, G. (2004). Work, work ethic, work excess. *Journal of Organizational Change Management, 17, 5*, 424-439. Doi: 10.1108/09534810410554461.
- Potosky, D. (2010). Goal orientation, learning self-efficacy, and climate perceptions in a post-acquisition corporate context. *Human Resource Development Quarterly, 21, 3*. DOI: 10.1002/hrdq.20047.
- Potosky, D., & Ramakrishna, H.V. (2002). The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, and job performance. *Human Performance, 15(3)*, 275-297.
- Quinones, C., & Griffi, M. (2015). Addiction to work: a critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal Of Psychosocial Nursing, 53, 10*.
- R.M. Ryan (Eds). *Handbook of Self-Determination Research (101-122)*. NY: University of Rochester Press.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2014). Organizational climate and its correlates. Review of literature and a proposed model. *Journal of Management Research, 14*, 25-40.
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour. *Paradigm, 19*, 65-78.
- Robinson, B.E. (1998). *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. NY: NYU Press.
- Robinson, B.E. (1999). The work addiction risk test: development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 199-210.
- 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*, 397-410.
Doi:10.1080/01926180127624.
- Rousseau, D.M. (1988). The construction of climate in organizational research. In C.L. Cooper, & I.T. Robertson (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology (139-158)*. New York: Wiley.

- Rousseau, D.M., & Fried, Y. (2001). Location, location, location: contextualizing organizational research. *Journal of organizational behavior*, 22, 1-13.
- Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I.M., Llorens, S., & Lorente, L. (2011). Psychosocial risks and positive factors among construction workers. In S. Clarke, C. Cooper, & R. Burke (Eds.). *Occupational health and safety: Psychological and behavioral challenges* (295-320). Farnham, England: Gower.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2001). Exposure to information technologies, burnout and engagement: The moderator role of self-efficacy. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11, 69-90.
- Salanova, M., Lorente, L., & Vera, M. (2009). Personal resources: efficacy beliefs. In M. Salanova (Ed.). *Positive and Occupational Health Psychology* (149-176). Madrid, Spain: Síntesis.
- Salanova, M., Lorente, L., Chambel, M.J., & Martínez, I. (2011). Linking transformational leadership to nurses extra-role performance: the mediating role of self-efficacy and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 67, 2256-2266.
- Salanova, M., Martínez, I.M., & Llorens, S. (2005). Positive Organizational Psychology. In F.J. Palació (Eds.). *Psicología de la Organización* (349-376). Madrid: Pearson, Prentice-Hall.
- Schaufeli, W.B. (2015). Engaging leadership in the Job Demands-Resources Model. *Career Development International*, 20, 446-463.
- Schaufeli, W.B. (2016). Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31, 1057-107. Doi: 10.1108/JMP-07-2015-0259.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress & Coping*, 20, 177-196.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F., & Prins, J.T. (2009). Workaholism, burnout, and well-being among junior doctors: the mediating role of role conflict. *Work and Stress*, 23, 155-172.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., & Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: the evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348. Doi:10.1177/1069397109337239.

- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: on the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (193-217). Northampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A.B. (2008). It takes two to 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* (203-226). Bingley: Emerald.
- Schein, E.H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Schein, E.H. (1985). *Organizational culture and leadership: A dynamic view*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schein, E.H. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45, 109-119.
- Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4nd Ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schneider, B. (1975a). Organizational climates: an essay. *Personnel psychology*, 28, 447-479.
- Schneider, B. (1975b). Organizational climate: individual preferences and organizational realities revisited. *Journal of Applied Psychology*, 60, 459-465.
- Schneider, B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, 36, 573-611.
- Schneider, B. (1989). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Schneider, B. (1990). The climate for service: an application of the climate construct. In B. Schneider (Ed.). *Organizational climate and culture* (383-412). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). *The Oxford handbook of organizational climate and culture*. NY: Oxford library of psychology.
- Schneider, B., Ehrhart, M.G., & Macey, W.H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 1-28.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102, 468.
- Schneider, B., Gunnarson, S.K., & Niles-Jolly, K. (1994). Creating the climate and culture of success. *Organizational Dynamics*, 23, 17-29. Doi:10.1016/0090-2616(94)90085-X.
- Schwarzer, R., & Knoll, N. (2007). Functional roles of social support within the stress and coping process: a theoretical and empirical overview. *International Journal of Psychology*, 42, 4, 243-252.

- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. 1997. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.
- Selmer, J., & Waldstrom, C. (2007). Work values of surviving and non-surviving managers during economic recession. *The Career Development International, 12*, 433-445.
Doi:10.1108/13620430710773754.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology, 99*, 611-625.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review, 22*, 232-243.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholics: definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*, 160-178.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Keuffeld, S. (2015). A new perspective on the etiology of workaholism: the role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Career Assessment, 1-19*.
- Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: a meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*, 240-261.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: a review. *Journal of Addiction Research and Theory, 6*.
Doi:10.4172/2155-6105. S6-001.
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M.D. (2011). Prevalence of the addictions: a problem of the majority or the minority? *Evaluation and the Health Professions, 34*, 3-56.
Doi:10.1177/0163278710380124
- Tagiuri, R. (1968). The concepts of organizational climate. In R. Tagiuri, & G. Litwin (Eds.). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Division of Research, Harvard Business School.
- 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: An International Review, 54*, 37-60.
- Taylor, D.L., & Tashakkori, A. (1995). Decision participation and school climate as predictor of job satisfaction and teachers sense of efficacy. *Journal of Experimental Education, 63*(3), 217-230.

- Turnipseed, D.L. (1994). An analysis of the influence of work environment variables and moderators on the burnout syndrome. *Journal of Applied Social Psychology, 24*, 782-800.
- Valenzuela, L.M., Mulki, J.P., & Jaramillo, J.F. (2010). Customer orientation inducements and ethics on loyalty to the firm: customer's perspective. *Journal of Business Ethics, 93*, 277-291. Doi: 10.1007/s10551-009-0220-z.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review, 61*, 30-55. Doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Van Der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs. *Work & Stress, 15*, 227-240. Doi: 10.1080/026783701110.1080/02678370110066580.
- Van Maanen, J., & Schein, E. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich: JAI Press.
- Van Wijhe, C.I., Schaufeli, W.B., & Peeters, M.C. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In R.J. Burke and C.L. Cooper (Eds.). *Risky business: Psychological, physical and financial costs of high risk behaviour in organizations* (107-134). Farnham, UK: Gower Publishing.
- Vancouver, J.B., & Kendall, L.N. (2006). When self-efficacy negatively relates to motivation and performance in a learning context. *Journal of Applied Psychology, 91*, 1146-1153.
- Vancouver, J.B., Thompson, C.M., Tischner, E.C., & Putka, D.J. (2002). Two studies examining the negative effects of self-efficacy on performance. *Journal of Applied Psychology, 87*, 506-516.
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: the role of challenge and hindrance demands. *The Journal of Psychology, 149*, 277-302.
- Vicente, P., Reis, E., & Ferrão, F. (1996). *Sondagens: A amostragem como factor decisivo de qualidade*. Lisboa: Sílabo.
- Vodanovich, S. J., & Piotrowski, C. (2006). Workaholism: a critical but neglected factor in O.D. *Organization Development Journal, 24*, 55-60.
- Weick, K.E., & Quinn, R.E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology, 50*, 86-361.

- Wojdylo, K. (2015). "Workaholism" does not always mean workaholism...? - about the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 46, 133-136. Doi: 10.1515/ppb-2015-0017.
- Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384.
- Wright, K. B., (2005). Researching internet-based populations: advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10, 3.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 3, 235-244.
- Zelazo, P. D., & Cunningham, W. A. (2007). Executive function: Mechanisms underlying emotion regulation. In J. J. Gross (Ed.). *Handbook of emotion regulation* (135-158). New York: Guilford Press.
- Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology*, 85, 587-596.

ANEXOS

ANEXO A – Questionário

ISCTE  Instituto Universitário de Lisboa

INTRODUÇÃO:

Caro(a) participante,

Sou estudante no ISCTE Instituto Universitário de Lisboa e estou neste momento a terminar o Mestrado em Psicologia Social e das Organizações. A Professora Sílvia Silva é a orientadora da minha dissertação. De forma a poder realizar a minha dissertação, gostaria de contar com a sua participação neste breve questionário.

Ao responder, garantimos-lhe o anonimato e a confidencialidade dos dados que nos disponibilizar, sendo que os mesmos apenas serão utilizados para o nosso estudo.

Neste questionário não existem respostas certas ou erradas, **pretende-se apenas conhecer a sua opinião sincera e a sua perceção sobre alguns aspetos relacionados com a sua atividade profissional e com o seu bem-estar no trabalho**. Como já referido, as suas respostas são confidenciais e anónimas.

Se desejar receber mais informações ou esclarecer alguma dúvida, poderá contactar-nos através do seguinte e-mail: mestradopso2018@gmail.com
O questionário demorará no máximo 10 minutos. A sua participação é muito importante!

Muito obrigada pela sua colaboração!

Informo que li e compreendi o consentimento informado e pretendo participar neste questionário, assinalando com uma cruz (X) em: Sim_____

Parte I – Por favor responda às seguintes perguntas sobre o seu trabalho e o seu contexto de trabalho.

No que diz respeito à quantidade e horas de trabalho por favor indique em que medida as seguintes perguntas caracterizam o que se passa no seu local de trabalho. Na minha organização:

Discordo Totalmente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Quase toda a gente espera que os colaboradores trabalhem horas extra.	1	2	3	4	5
2. A gestão encoraja os colaboradores a trabalhar horas extra.	1	2	3	4	5
3. É normal os colaboradores levarem trabalho para fazer em casa.	1	2	3	4	5
4. A maior parte dos colaboradores trabalham além das horas de trabalho oficiais.	1	2	3	4	5
5. Trabalhar horas extra é importante para ser promovido/a.	1	2	3	4	5
6. É considerado normal trabalhar durante os fins-de-semana.	1	2	3	4	5
7. É difícil tirar um dia de trabalho ou ter férias pagas.	1	2	3	4	5
8. Trabalhar horas extras é compensado com mais trabalho ou outras vantagens.	1	2	3	4	5
9. Trabalhar horas extra é compensado financeiramente.	1	2	3	4	5
10. (Quase) ninguém precisa de trabalhar horas extras sem ser remunerado.	1	2	3	4	5
11. Existem políticas para restringir horas extra trabalhadas.	1	2	3	4	5

(Escala de Clima de Trabalho Excessivo. Mazzetti et al., 2016)

Parte II – Como se sente e como age no Contexto de Trabalho

Agora, as seguintes questões dizem respeito a experiências pessoais relacionadas com a forma como se sente e age no trabalho.

Por favor refira em que medida concorda com as seguintes afirmações sobre o modo como encara o seu trabalho e a sua organização.

Discordo Totalmente	Discordo	Não discordo nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

1. Quando as dificuldades surgem no trabalho, eu sei como resolvê-las.	1	2	3	4	5
2. No trabalho, alcanço os meus objetivos, mesmo que ocorram situações inesperadas.	1	2	3	4	5
3. Mesmo que me custe muito tempo e energia, no meu trabalho eu alcanço o que quero.	1	2	3	4	5

(Escala de Percepções de Autoeficácia no trabalho. Schaufeli, 2015)

Com que frequência tem as seguintes experiências no trabalho:

Nunca	Raramente	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre	
1	2	3	4	5	
1. Parece que estou com pressa e a correr contra o relógio.	1	2	3	4	5
2. Continuo a trabalhar mesmo depois de os meus colegas de trabalho terem terminado.	1	2	3	4	5
3. É importante para mim trabalhar arduamente mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	1	2	3	4	5
4. Mantenho-me ocupado(a) e com muitas tarefas em simultâneo.	1	2	3	4	5
5. Sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5
6. Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, hobbies ou atividades de lazer.	1	2	3	4	5
7. Sinto-me obrigado(a) a trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável.	1	2	3	4	5
8. Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo, como almoçar e escrever um memorando, enquanto falo ao telefone.	1	2	3	4	5
9. Sinto-me culpado(a) quando me ausento do trabalho.	1	2	3	4	5
10. É difícil para mim relaxar quando não estou a trabalhar.	1	2	3	4	5

(Escala de *Workaholism*. Schaufeli et al., 2009)

Parte II – Questões Sociodemográficas

As seguintes questões pretendem apurar aspetos sociodemográficos dos participantes. Relembramos que todos os dados obtidos são anónimos e confidenciais, sendo apenas utilizados para fins estatísticos. Por favor responda colocado uma cruz (X) na opção adequada ou escrevendo a resposta correta.

1. Sexo:

F M

2. Idade:

a) 18-28	b) 29-38	c) 39-48	d) 49-58	e) 59-68	f) >69

3. Estado civil:

a) Solteiro(a)	b) Casado(a)/ União de Facto	c) Divorciado(a)/ Separado(a)	d) Viúvo(a)

4. Número de filhos: _____

5. Habilitações Académicas:

a) Até ao 9º ano	b) 10º/11º/12º ano	c) Curso médio/superior	d) Mestrado	e) Doutoramento

6. Há quanto tempo trabalha na sua empresa/organização? ____ anos e ____ meses.

7. Tem função de chefia? Sim Não

8. Indique o seu vínculo laboral:

a) Contrato por tempo indeterminado	b) Contrato a termo certo	c) Contrato a termo incerto

9. Trabalho a tempo inteiro/tempo parcial

10. Horas de trabalho reais por semana: _____

11. Setor de atividade da organização onde trabalha:

a) Administração Pública	b) Construção Civil	c) Hotelaria e Turismo	d) Banca e Seguros	e) Comércio e Serviços
f) Saúde	g) Indústria Transformadora	h) Comunicação e Transportes	i) Agricultura/Pesca	j) Educação
k) Outro. Qual?				

12. A empresa/organização onde trabalha pertence ao setor:

Público _____ Privado _____ Social/sem fins lucrativos _____