



UC/EPCE--2016

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

### **O papel do capital psicológico no *workaholism***

Flávia Mariana Mendes Perpétuo  
(e-mail: [flaviamendesperpetuo@gmail.com](mailto:flaviamendesperpetuo@gmail.com))

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos sob a orientação da Professora Doutora Leonor Pais e da Professora Doutora Lisete Mónico



## O papel do capital psicológico no *workaholism*

### Resumo

A presente investigação teve como principal objetivo averiguar o capital psicológico enquanto fator preditor do *workaholism*. A crescente relevância destas temáticas, associada à inexistência de estudos que interrelacionem estes constructos evidencia uma lacuna à qual esta investigação pretende dar resposta. Para tal, uma amostra de 300 colaboradores, em empresas sediadas em Portugal, respondeu a dois questionários: (1) *PsyCap Questionnaire*; (2) *Workaholism Battery* – versão reduzida. Recorreu-se a uma Análise de Regressão Múltipla Hierárquica com o intuito de perceber se as dimensões do *workaholism* podem ser previstas a partir das dimensões do capital psicológico. Os resultados sugerem a existência de uma relação positiva moderada entre capital psicológico e *workaholism*. A análise de regressão múltipla hierárquica permitiu perceber que nem todas as dimensões caracterizadoras do capital psicológico têm a mesma importância na antecipação do *workaholism*. O preditor de maior influência, obtido através desta análise, refere-se à esperança, sugerindo que maiores níveis de esperança antecipam maiores níveis de prazer pelo trabalho e impulsão para o trabalho. Destaca-se, igualmente, o papel preditor da autoeficácia no envolvimento com o trabalho. E, por fim, o papel preditor do otimismo no prazer pelo trabalho e na impulsão para o trabalho. Esta investigação contribui para o aprofundamento do conhecimento sobre a relação entre as variáveis estudadas. Possui, ainda, um potencial não negligenciável em termos da melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e dos resultados organizacionais, uma vez que permite vislumbrar novos caminhos para a gestão das pessoas e das organizações.

**Palavras-chave:** Psicologia Positiva, Capital Psicológico, *PsyCap*, *Workaholism*, *Workaholics*.

## **The role of psychological capital in workaholism**

### **Abstract**

*The present investigation was concerned with the study of psychological capital as a factor with influence in prediction of workaholism. The constant importance of this thematic, in association of the lack of studies that relate this constructs, highlights the gap that is the base of this research.*

*On this research, was studied and analyzed the responses of 300 collaborators of Portuguese companies in two types of questionnaires: (1) PsyCap Questionnaire; (2) Workaholism Battery – small version. as used a hierarchical multiple regression analysis in order to understand if the workaholism dimensions can be predicted using psychological capital dimensions. The results suggest a existence of a moderate positive relation between psychological capital and workaholism. The analysis of the hierarchical multiple regression allowed to recognize that not all dimensions characterizing the psychological capital have the same importance and relevance on the increasing of workaholism. The highest influence predictor relates to hope, suggesting that higher levels of hope anticipate higher levels of pleasure at work and impulse for the job. Also, highlight the predict role of self-efficacy in work involvement. And, finally, the predict role of optimism in pleasure at work and impulse for the job. This research contributes to increasing knowledge of the relation among the variables studied. Also has an appreciable potential in terms of improve of quality of life of employees and organizational outcomes since it allows discerning novel courses for the management of people and organizations.*

**Key Words:** *Positive Psychology, Psychological Capital, PsyCap; Workaholism; Workaholics.*

## **Agradecimentos**

À Professora Leonor Pais e à Professora Lisete Mónico, pela partilha inesgotável de conhecimento, pela motivação, pelos conselhos, pela inteira disponibilidade... São, sem dúvida, um exemplo para mim.

À minha Mãe e à minha Irmã, por acreditarem sempre em mim e por serem todos os dias a minha fonte de orgulho e de inspiração.

Aos meus Avós, pelos mimos e pelas conversas terapêuticas de domingo.

Aos meus Tios, por serem uns segundos pais e por me apoiarem incondicionalmente.

Aos meus Primos, por serem uns segundos irmãos e por me fazerem lembrar de ser sempre criança.

Aos amigos de curso, aos amigos de uma vida e aos recém-amigos, pelos desabafos, pelos conselhos e por me “desencaminharem” quando era preciso.

A todos vocês, sem exceção, o meu mais sincero agradecimento por tornarem este projecto possível. Espero, um dia, poder retribuir todo o apoio e confiança com que me presentearam ao longo deste processo.

## Índice

Introdução .....	1
I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura) .....	2
II - Objectivos .....	8
III - Metodologia.....	8
IV - Resultados .....	12
V - Discussão .....	30
VI - Conclusões.....	35
Bibliografia .....	38
Anexos .....	44

## Introdução

A natureza do trabalho tem vindo a mudar. A crescente pressão para a globalização da economia e a competitividade global entre organizações (Schabracq & Cooper, 2000), associadas ao desenvolvimento da tecnologia têm influenciado, de alguma forma, o colaborador a trabalhar mais e durante mais horas (Van Wijhe, Peeters, Schaufeli, & Van Den Hout, 2011).

O ritmo de vida atual conduz frequentemente o colaborador a sacrificar o seu tempo de lazer em prol do alcance do sucesso profissional (Sedova, 2011). Não são raras as organizações que, para se manterem competitivas, recompensam os colaboradores dispostos a investir no seu trabalho e a evoluir na sua carreira (Schabracq & Cooper, 2000). Paralelamente, questões como o agravamento do ambiente macroergonómico, condições de emprego (Kanai & Wakabayashi, 2004), bem como a crescente complexidade das profissões, aliada à constante pressão imposta por superiores níveis de eficiência proporcionam o aumento do *workaholism* (Griffiths, 2005). Este fenómeno, relativamente recente, surge com o intuito de descrever, precisamente, este elevado investimento no trabalho.

O movimento dos estudos organizacionais positivos tem vindo a ganhar, igualmente, proeminência na última década (Cunha, Rego, & Lopes, 2013). Ao invés de se focar unicamente no que é negativo, problemático e debilitante, esta abordagem é orientada no sentido de melhorar as organizações utilizando as suas forças e as suas virtudes (Cunha, Rego, & Lopes, 2013). O capital psicológico surge no seio deste movimento como um constructo que se refere a um estado psicológico positivo capaz de mobilizar esforços para a concretização de objetivos (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), e que é capaz de impactar inúmeras variáveis de interesse para as organizações (Larson & Luthans, 2006; Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014).

Na presente dissertação pretende-se analisar a relação entre o capital psicológico e o *workaholism*, de forma a ampliar a investigação a respeito da relação entre estas variáveis. No que respeita à estrutura, esta dissertação comportará: (I) Introdução, onde é feita uma breve contextualização do assunto em estudo; (II) Enquadramento Conceptual, onde serão apresentados os constructos teóricos e os respetivos modelos conceptuais; (III) Objetivos, onde serão identificados os propósitos desta investigação; (IV) Metodologia, onde serão referenciados os participantes, os instrumentos e os procedimentos; (V) Resultados, onde serão referenciados os procedimentos estatísticos e os resultados das análises efetuadas; (VI) Discussão, onde será realizada uma reflexão crítica sobre os resultados encontrados, à luz da revisão da literatura efetuada; e, na última secção, (VII) Conclusão, serão enunciados os resultados mais importantes da investigação, possíveis limitações do estudo e perspetivados caminhos para futuras investigações.

### I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)

A investigação teórica e empírica no domínio do *workaholism* é bastante vasta e complexa, uma vez que coexistem diferentes abordagens e diferentes perspetivas na literatura. Apesar de ser um fenómeno estudado há quatro décadas, ainda não há consenso entre os investigadores sobre como definir ou categorizar este constructo (Scottl, Moore, & Miceli, 1997; Sussman, 2012). A literatura existente tem distinguido as definições em termos de vício (Oates, 1968), atitudes (Spence & Robbins, 1992) e comportamentos (Scottl, Moore, & Miceli, 1997). São várias as tipologias de *workaholism* identificadas na literatura (*e.g.*, *compulsive-dependent, perfectionist, and achievement-oriented workaholism* (Scottl, Moore, & Miceli, 1997); *relentless, bulimic, attention-deficit, and savoring* (Robinson, 2000a,b), que contribuem para a inconsistência das operacionalizações (Scottl, Moore, & Miceli, 1997).

As perspetivas que tendem a conceptualizar o *workaholism* como um atributo positivo, enfatizam os benefícios obtidos a partir do envolvimento no trabalho (*e.g.*, Scottl, Moore, & Miceli, 1997). As investigações que sustentam esta perspetiva sugerem que o *workaholism* está significativamente e positivamente relacionado com o comprometimento organizacional e com os comportamentos de cidadania organizacional (*e.g.*, Rakhshanimehr & Jenaabadi, 2015). No entanto, a maioria das investigações presente na literatura enfatiza o lado negativo e de alto risco associado ao *workaholism* (*e.g.*, Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009; Andreassen, 2013; Caesens, Stinglhamber, & Luypaert, 2014), considerando que o *workaholism* pode não só potenciar o desenvolvimento de problemas físicos e psicológicos nos indivíduos, como também prejudicar negativamente as organizações para as quais estes trabalham (Yüksel, 2014; Quinones & Griffiths, 2015).

As investigações que tendem a enfatizar o lado prejudicial do *workaholism* sugerem que este está negativamente associado ao bem-estar dos colaboradores, traduzindo-se em níveis mais baixos de saúde (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007) e de satisfação no trabalho (Caesens, Stinglhamber, & Luypaert, 2014); e níveis mais elevados de *stress*, problemas de sono (Caesens, Stinglhamber, & Luypaert, 2014), exaustão (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007), conduzindo a um aumento dos conflitos entre família e trabalho (Yüksel, 2014). Ao nível organizacional, e ainda de acordo com esta perspetiva, o *workaholism* poderá traduzir-se na diminuição da produtividade (Holland, 2008; Yüksel, 2014) e no aumento das preocupações de segurança e das reivindicações médicas e de invalidez (Holland, 2008).

No que respeita aos antecedentes do *workaholism* parece existir um consenso. De acordo com a literatura, uma combinação de disposições individuais (*e.g.*, predisposições biológicas/genéticas, traços de personalidade), associada a crenças e valores específicos, produtos da interação entre a predisposição individual e o ambiente sociocultural e organizacional, tenderá para o desenvolvimento do *workaholism* (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007).

Para efeitos do presente estudo foi adotada a definição e as medidas de *workaholism* propostas por Spence e Robbins (1992)<sup>1</sup> em virtude da sua elevada contribuição para o enriquecimento da investigação (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010). Para os autores, o *workaholic* é um indivíduo que é altamente comprometido com o trabalho, dedicando-lhe uma boa parte do seu tempo. No entanto, admitem que o *workaholism* possa surgir, implícita ou explicitamente, como um vício, onde o colaborador se sente impulsionado ou compelido a trabalhar, não por causa de demandas externas ou por prazer pelo trabalho, mas fruto de pressões internas que o tornam angustiado caso não trabalhe (Spence & Robbins, 1992). Esta abordagem multidimensional apresenta o *workaholic* “*as a person who exhibits three properties: (...) highly work involved, feels compelled or driven to work because of inner pressures, and is low in enjoyment of work*” (Spence & Robbins, 1992, p.162). Em função das três propriedades de *workaholism* definidas pelos autores – envolvimento com o trabalho, impulsão para o trabalho e prazer pelo trabalho – esta abordagem contrasta os *workaholics* com os trabalhadores entusiastas. Para os autores, o trabalhador entusiasta “*like the workaholic, is highly work involved: but unlike the latter, is high in enjoyment and is not driven*” (Spence & Robbins, 1992, p.162). De referir que as dimensões supramencionadas são, substancialmente, independentes entre si – “*the person who is highly work involved is not necessarily also driven, nor does such a person necessarily lack pleasure in work*” (Spence & Robbins, 1992, p.162).

No que diz respeito aos perfis de colaboradores, será adotada a série de conjugações disponibilizada por Spence e Robbins (1992) – trabalhadores entusiastas, trabalhadores *workaholics*, *workaholics* entusiastas, trabalhadores descomprometidos, trabalhadores relaxados e trabalhadores desencantados – e por Buelens e Poelmans (2004) – trabalhadores esforçados relutantes e profissionais alienados<sup>2</sup>.

De acordo com Spence e Robbins (1992), os trabalhadores *workaholics* são colaboradores que obtêm pontuações elevadas nas dimensões de envolvimento com o trabalho e de impulsão para o trabalho e baixa pontuação na dimensão de prazer pelo trabalho. Apesar de ser algo que não apreciem verdadeiramente, este tipo de colaboradores investe excessivamente no trabalho (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010). Têm, igualmente, uma grande dificuldade em delegar tarefas aos seus colegas de trabalho, possuem uma relação desequilibrada entre trabalho e vida privada e são pautados pelo seu perfeccionismo. Apesar de serem, normalmente, afetados por elevados níveis de *stress* e de problemas de saúde, tendem a apresentar razoáveis níveis de produtividade (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

Os trabalhadores entusiastas são descritos por Spence e Robbins (1992) como colaboradores que conseguem elevadas pontuações nas dimensões de envolvimento com o trabalho e de prazer pelo trabalho e baixas

<sup>1</sup> Apesar de adotarmos, para efeitos de investigação, a abordagem multidimensional de Spence e Robbins (1992), estamos conscientes da multiplicidade de abordagens existente na literatura e das críticas que estão associadas a esta abordagem em particular.

<sup>2</sup> Os perfis de trabalhadores esforçados relutantes e de profissionais alienados foram definidos, *a posteriori*, por Buelens e Poelmans (2004), na sequência da série de conjugações disponibilizada por Spence e Robbins (1992).

pontuações na impulsão para o trabalho. Este tipo de colaboradores, embora pautem um menor desempenho no trabalho e uma maior propensão para o erro, trabalham, igualmente, longas horas mas gostam do que fazem e tendem a envolver-se nas políticas organizacionais (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010). Paralelamente, e porque são pessoas bastante equilibradas, têm a capacidade de compensar na sua saúde física e mental uma vez que demonstram ter alguma imunidade a fatores potenciadores de *stress* (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

Os colaboradores *workaholics* entusiastas apresentam elevadas pontuações nas três dimensões da escala de *workaholism* (Spence & Robbins, 1992). Este tipo de colaboradores, também apelidados de “trabalhadores positivamente envolvidos” (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010, p. 628), são o protótipo de trabalhadores ideais dada a enorme positividade e afetividade que os caracterizam. À semelhança dos *workaholics*, este tipo de colaboradores investe uma enorme quantidade de tempo no trabalho uma vez que gosta daquilo que faz e é extremamente dedicado ao seu trabalho (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010). No entanto, em virtude dessa excessiva dedicação ao trabalho, as relações pessoais e a saúde destes colaboradores podem sair prejudicadas (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

De acordo com Spence e Robbins (1992), os trabalhadores descomprometidos são colaboradores que apresentam valores baixos em todas as dimensões da escala de *workaholism*. Segundo Aziz, Wuensch e Brandon (2010), estes colaboradores não estão muito motivados para trabalhar, cumprindo, estritamente, as horas de contrato. Acomodados com as suas carreiras profissionais, os trabalhadores descomprometidos, não se sujeitam a grandes pressões no trabalho e, neste sentido, as suas queixas relativas a *stress* e/ou questões de saúde são praticamente inexpressivas (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

Os trabalhadores relaxados representam o colaborador com baixa pontuação, tanto no envolvimento com o trabalho como na impulsão para o trabalho, tendo somente elevada pontuação na dimensão do prazer pelo trabalho (Spence & Robbins, 1992). À semelhança dos trabalhadores descomprometidos e dos trabalhadores desencantados, este tipo de colaboradores fazem parte do grupo de trabalhadores não *workaholics* (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010). Uma vez que trabalham, ligeiramente, mais horas do que os trabalhadores descomprometidos, não vivenciam grandes níveis de pressão nos seus locais de trabalho e, por terem elevados níveis de bem-estar emocional, conseguem manter uma boa relação entre o trabalho e a vida familiar (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

Os trabalhadores desencantados obtêm pontuações abaixo da média na dimensão de envolvimento com o trabalho e de prazer pelo trabalho e acima da média na dimensão de impulsão para o trabalho (Spence & Robbins, 1992). De acordo com Aziz, Wuensch e Brandon (2010), este tipo de colaboradores são os que dedicam menor número de horas ao trabalho e, conseqüentemente são os mais problemáticos em comparação com os outros. Para além de terem fraco sentido de propósito para com as suas vidas, os trabalhadores desencantados têm resultados psicológicos extremamente pobres e vivenciam

níveis de *stress* elevadíssimos (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

De acordo com Buelens e Poelmans (2004), os trabalhadores esforçados relutantes obtêm pontuações acima da média na dimensão de envolvimento com o trabalho e abaixo da média na impulsão para o trabalho e no prazer pelo trabalho. Este tipo de colaboradores, embora preferissem não trabalhar tanto, são movidos pelo senso de dever e por pressões externas para trabalhar bastante (Buelens & Poelmans, 2004). Apesar de trabalharem arduamente, tendem a manifestar intenções de saída dos seus empregos (Buelens & Poelmans, 2004).

Os profissionais alienados, de acordo com Buelens e Poelmans (2004), são colaboradores que pontuam abaixo da média na dimensão de envolvimento com o trabalho e acima da média na impulsão para o trabalho e no prazer pelo trabalho. Este tipo de colaboradores é difícil de retratar uma vez que, apesar de serem impulsionados internamente para o trabalho, não se comprometem com o seu trabalho e com organização na qual trabalham (Buelens & Poelmans, 2004).

Posto isto, ao adotar a abordagem multidimensional de Spence e Robbins (1992) e ao considerar o trabalho recentemente produzido no domínio dos estudos organizacionais positivos, esta investigação pretende analisar a relação entre *workaholism* e capital psicológico. De acordo com Luthans, Youssef e Avolio (2007, p. 3), o capital psicológico, também designado por *PsyCap*, pode ser definido como “*an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (selfefficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resilience) to attain success*”.

A primeira dimensão a que Luthans, Youssef e Avolio (2007) se referem – a autoeficácia – diz respeito “*an individual’s convictions (or confidence) about his or her abilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to successfully execute a specific task within a given context*” (Stajkovic & Luthans, 1998a, p.66). Esta dimensão está fortemente associada a resultados de desempenho no trabalho (Stajkovic & Luthans, 1998b). Várias investigações sugerem a existência de uma relação entre autoeficácia, *stress* e satisfação no trabalho (e.g. Siu, Spector, Cooper, & Lu, 2005). Parece, no entanto, haver alguma inconsistência no que respeita à natureza da relação entre esta dimensão e o *workaholism*. De acordo com Guglielmi, Simbula, Schaufeli e Depolo (2012), a autoeficácia constitui um recurso pessoal que tem um impacto positivo sobre os recursos do trabalho e que, por sua vez, tem um positivo impacto no envolvimento no trabalho (*work engagement*). Por seu turno, uma investigação levada a cabo por Falvo, Visintin, Falco e De Carlo (2013), sugere a existência de uma relação não significativa entre *workaholism* e autoeficácia.

O otimismo refere-se “*as a cognitive characteristic in terms of a positive outcome expectancy and/or a positive causal attribution*” (Luthans,

2002a, p.64). Sendo uma dimensão do *PsyCap*, o otimismo está associado a uma perspectiva positiva sem, no entanto, ser um processo desprovido de uma avaliação realista (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). A investigação levada a cabo por Totterdell, Wood e Wall (2006), sugere que os colaboradores com níveis mais elevados de otimismo seriam menos propensos a sintomas de *stress* no local de trabalho.

A terceira dimensão – esperança - é definida como “*positive motivational state that is based on an interactively derived sense of successful (1) agency (goal-directed energy) and (2) pathways (planning to meet goals)*” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991, p. 287, citado por Snyder, 2000). As investigações sugerem que a esperança contribui para o desempenho, para a satisfação no trabalho e para o comprometimento organizacional (e.g. Youssef & Luthans, 2007). De acordo com Luthans (2002a), a dimensão de esperança tem um potencial inexplorado para o desenvolvimento de uma gestão de desempenho eficaz.

Por último, a resiliência define-se como sendo “*the positive psychological capacity to rebound, to ‘bounce back’ from adversity, uncertainty, conflict, failure or even positive change, progress and increased responsibility*” (Luthans, 2002b, p. 702). Também Stewart, Reid e Mangham (1997, p. 22) definem esta dimensão como “*the capability of individuals to cope successfully in the face of significant change, adversity, or risk. This capability changes over time and is enhanced by protective factors in the individual and the environment*”. De acordo com Avey, Luthans e Jensen (2009), a resiliência será o recurso positivo mais importante na moderação de situações de *stress* organizacional.

O capital psicológico é, assim, definido como “*a higher order positive construct comprised of the four-facet constructs of self-efficacy, optimism, hope, and resiliency*” (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007, p. 4.). Este constructo positivo de ordem superior integra, de forma aditiva e sinérgica, estas quatro dimensões que, em conjunto, resultam num fator compósito (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) que é, indiscutivelmente, maior do que a soma das suas partes (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). São vários os estudos com análise do modelo estrutural do capital psicológico que concluíram que este constructo tem melhores resultados e índices de ajustamento relativamente a modelos unidimensionais (e.g., Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Paralelamente, as comunalidades entre as quatro dimensões do capital psicológico revelam valores confiáveis para se considerar o capital psicológico como um único constructo, uma vez que é possível encontrar suporte teórico e empírico (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Posto isto, para ser incluído nesta conceção, deve ser: (1) fundamentado segundo a teoria e a investigação; (2) mensurado de forma válida; (3) relativamente único para o campo do comportamento organizacional; (4) *state-like* (isto é, aberto para o desenvolvimento, em oposição ao *trait-like*, relativamente fixo); e (5) ter um impacto positivo sobre o desempenho sustentável (Luthans, 2002a, b; Luthans & Youssef, 2004).

A revisão de literatura realizada permitiu identificar um conjunto de estudos onde o *PsyCap* está positivamente relacionado com as atitudes,

comportamentos e resultados organizacionais. As investigações sugerem que o capital psicológico dos colaboradores gera atitudes positivas, tais como satisfação no trabalho (Larson & Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Abbas, Raja, Darr, & Bouckennooghe, 2012), comprometimento organizacional (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) bem-estar (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Youssef-Morgan, & Luthans, 2015), conduzindo a melhores níveis de desempenho (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Nguyen & Nguyen, 2012; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011).

De acordo com algumas investigações (Norman, Avey, Nimnicht, & Graber-Pigeon, 2010; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011), o *PsyCap* está, igualmente, associado a comportamentos desejáveis por parte dos colaboradores (e.g. comportamentos de cidadania), dificultando a emergência de atitudes e comportamentos negativos, tais como cinismo (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011), *turnover* (Avey, Luthans, & Jensen, 2009; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011), comportamentos contraproducentes ou ações desviantes (Norman, Avey, Nimnicht, & Graber-Pigeon, 2010; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011), intenções de saída e comportamentos de procura de emprego (Avey, Luthans, & Jensen, 2009). Neste sentido, pode afirmar-se que o *PsyCap* tem um impacto positivo sobre a qualidade de vida no trabalho (Mortazavi, Yazdi, & Amini, 2012; Nguyen & Nguyen, 2012; Mensah & Amponsah-Tawiah, 2014).

No que diz respeito aos resultados organizacionais, a investigação sugere que o capital psicológico, quando muito presente, pode canalizar os talentos, forças e capacidades psicológicas dos colaboradores, de forma a alcançar resultados produtivos, sustentáveis e competitivos por parte das organizações (Luthans & Youssef, 2004).

Uma revisão sistemática da literatura permitiu perceber que, apesar de existirem investigações consideráveis sobre cada um dos componentes individuais do capital psicológico, ainda são escassas as investigações que agregam as quatro dimensões como uma construção do núcleo *PsyCap*. O *workaholism*, enquanto constructo, revelou carecer de uma clareza conceptual e empírica (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2007; Ng, Sorensen, & Feldman, 2007; Andreassen, 2013). No que diz respeito a investigações que abordem estes dois constructos em simultâneo, a literatura revelou ter uma enorme carência de estudos.

A pesquisa efetuada, a 29 de Novembro de 2015, utilizando as *keywords* “*workaholics*”, “*workaholism*” e “*psychological capital*” em qualquer parte do texto nas bases de dados (Academic Search Complete, Business Source Complete, eBook Collection, Education Source, ERIC, PsycARTICLES, PsycINFO, Psychology and Behavioral Sciences Collection, PsycBOOKS, Fonte Acadêmica, Library, Information Science & Technology Abstracts), gerou 25 resultados que, após análise, conduziu à retenção de um único resultado. A investigação em questão sugere a existência de uma relação positiva entre o *PsyCap* e o *workaholism* (Pedreira & Mónico, 2013).

Posto isto, e admitindo que as variáveis estudadas para o efeito da nossa investigação (e.g., satisfação no trabalho, comprometimento

organizacional, bem-estar, desempenho, qualidade de vida no trabalho) se podem assemelhar à natureza do capital psicológico, poderá antecipar-se que o *PsyCap* será um fator preditor do *workaholism*. Assim, o objetivo desta investigação será analisar se o capital psicológico será, de facto, um fator preditor do *workaholism*. Um conhecimento mais aprofundado sobre o tema constituirá um contributo para a academia.

## II - Objectivos

De acordo com a revisão da literatura são escassas as investigações que estudam a relação entre o capital psicológico e *workaholism*. A pesquisa efetuada, a 29 de Novembro de 2015, conduziu à retenção de um único resultado. Neste sentido, a presente investigação tem como principal objetivo dar resposta a esta lacuna, ao analisar o capital psicológico como fator preditor do *workaholism*. Paralelamente, e com o intuito de ampliar a investigação a respeito desta temática, pretendemos: (1) confirmar a estrutura fatorial proposta pelos autores das escalas com o intuito de verificar os bons índices de ajustamento aos dados desta amostra e validar, *a posteriori*, a escala de *workaholism*, na sua versão reduzida, para a população portuguesa; (2) analisar o efeito do capital psicológico no *workaholism*, controlando a influência das variáveis sociodemográficas que se mostraram correlacionadas com o *workaholism*; (3) realizar um estudo exploratório com o intuito de averiguar a existência de variáveis de moderação que possam atuar na relação entre o capital psicológico e o *workaholism* e perceber de que forma essas variáveis de interação atuam na relação entre os constructos; (4) averiguar a exequibilidade da proposta de perfis de trabalhadores atendendo à relação entre capital psicológico e *workaholism* e, posteriormente, analisar as diferenças ao nível do *workaholism* em função dos perfis criados.

## III - Metodologia

### Caraterização da Amostra

O presente estudo é empírico, transversal e não-experimental. A amostra tem como base a população ativa portuguesa e é composta por um grupo heterogéneo de 300 colaboradores que trabalham em organizações sediadas em Portugal. No Quadro 1 carateriza-se a amostra atendendo ao género, idade, escolaridade, situação profissional, anos de trabalho, desempenho de funções de chefia, dimensão da organização e vencimento auferido.

**Quadro 1. Caraterização da amostra**

Género		
	Masculino	N=131 (43.7%)
	Feminino	N=169 (56.3%)
Idade		M=40.10 anos (DP=10.689)
Escolaridade		

Ensino Básico	N=90 (30.0%)
Ensino Secundário	N=103 (34.3%)
Ensino Superior	N=107 (35.7%)
Situação Profissional	
Empresário	N=40 (13.3%)
Profissional Liberal	N=11 (3.7%)
Trabalhador do Estado	N=63 (21.0%)
Trabalhador por conta de outrém	N=173 (57.7%)
Trabalhador-estudante	N=13 (4.3%)
Anos de Trabalho	M= 11.76 anos (DP=10.078)
Chefia	
Sim	N=91 (30.3%)
Não	N=209 (69.7%)
Dimensão da organização	
Até 10 colaboradores	N=103 (34.3%)
Entre 11 e 50 colaboradores	N=89 (29.7%)
Entre 51 e 200 colaboradores	N=42 (14.0%)
Mais de 200 colaboradores	N=63 (21.0%)
Vencimento	
Até 500 euros	N=63 (21.0%)
Entre 501 e 1000 euros	N=136 (45.3%)
Entre 1001 e 1500 euros	N=61 (20.3%)
Entre 1501 e 2000 euros	N=25 (8.3%)
Superior a 2000 euros	N=14 (4.7%)

### Instrumentos de Medida

Para a presente investigação foram utilizados dois instrumentos de medida – o *PsyCap Questionnaire* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) e a *Workaholism Battery* (Spence & Robbins, 1992), ambos adaptados ao contexto português.

### Capital Psicológico

A presente investigação utilizou um instrumento de medida global do *PsyCap*, específico para o contexto organizacional, recentemente desenvolvido e validado por Luthans, Youssef e Avolio (2007). O *PsyCap Questionnaire*, originalmente desenvolvido por Luthans, Youssef e Avolio (2007), foi traduzido e adaptado para o contexto português por Machado (2008). Este instrumento, composto por 24 itens - seis itens para cada uma das quatro dimensões: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo – tem como objetivo avaliar o grau de concordância dos participantes numa escala tipo *Likert* de seis pontos (1 = Discordo fortemente a 6 = Concordo fortemente). A presente investigação adotará a versão de Machado (2008).

### ***Workaholism***

Para avaliar o *workaholism* utilizou-se a *Workaholism Battery*, proposta por Spence e Robbins (1992). Além de ser a escala mais amplamente utilizada na investigação deste constructo (McMillan & O’Driscoll, 2004; Snir & Zohar, 2008), tanto em frequência como ao nível da sua utilização internacional (McMillan, O’Driscoll, Marsh, & Brady, 2001) - acumulando um bom suporte empírico em estudos de validação da escala (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008) - é, também, a que mais se adequa aos objetivos desta investigação.

A *Workaholism Battery*, também designada por *WorkBat*, é composta, na sua versão original, por 25 itens, que abordam diferentes aspetos da relação dos colaboradores com o trabalho e com o aproveitamento do tempo livre. No entanto, por motivos de falta de ajustamento, os autores Andreassen, Hetland e Pallesen (2010) reduziram a escala a 14 itens, sendo esta versão reduzida que irá ser utilizada na presente investigação.

A *WorkBat* avalia o grau de *workaholism* dos participantes, com base em três dimensões distintas - envolvimento com o trabalho, impulsão para o trabalho e prazer pelo trabalho (Spence & Robbins, 1992). O envolvimento com o trabalho (itens 13, 15 e 21) reflete a necessidade de os indivíduos fazerem um uso eficiente do seu tempo, quer no trabalho quer na sua vida, demarcando as fronteiras frustradas entre trabalho, vida privada e incapacidade de relaxar (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010). A impulsão para o trabalho (itens 14, 18, 22 e 25) permite avaliar o grau de motivação interna para o trabalho, bem como a frequência com que os colaboradores pensam em trabalho (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010). Por seu turno, a dimensão do prazer pelo trabalho (itens 2, 4, 7, 9, 10, 17 e 23) avalia o grau de prazer que advém do trabalho, que corresponde à satisfação que os colaboradores retiram do trabalho que desempenham (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010).

Os itens foram respondidos numa escala de *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (Discordo totalmente) para 5 (Concordo totalmente) (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010).

### **Procedimento**

Os dados deste estudo foram recolhidos por uma equipa de investigação que contou com a participação de alunos de Mestrado Integrado em Psicologia da Universidade de Coimbra, no âmbito do projeto “Capital humano e desempenho organizacional”. Cada estudante distribuiu, no mínimo, três questionários a colaboradores de diferentes categorias profissionais e de organizações de diferentes partes do país. O critério de inclusão para os respondentes poderem integrar a amostra foi terem, pelo menos, seis meses de experiência profissional e estarem, atualmente, no ativo (isto é, não serem nem desempregados, nem aposentados).

No processo de recolha de dados, foram cumpridos todos os procedimentos formais e éticos inerentes a uma investigação desta natureza. Foi explicado o âmbito e os objetivos da investigação, tendo-se deixado claro

que os dados recolhidos seriam usados, exclusivamente, para fins académicos. Salientou-se, paralelamente, a natureza voluntária desta investigação, assim como o carácter estritamente confidencial da informação, assegurando que o tratamento dos dados seria agrupado e não individual. Foi solicitada a máxima sinceridade e espontaneidade nas respostas dadas e explicado que não haveriam questões de resposta certa ou errada, apenas questões que exprimissem o que o respondente pensa e/ou sente. Ainda assim, para assegurar a fiabilidade dos dados, foram realizadas sessões de esclarecimento sobre a finalidade deste projeto de investigação e esclarecidas as eventuais dúvidas dos participantes.

### **Análise Estatística**

Para o registo e processamento de dados foi usada a versão 22.0 do SPSS e do AMOS (IBM SPSS Inc., Chicago, IL). Os *missing-values*, todos os MCAR (completamente aleatórios) e inferiores a 2%, foram substituídos pelo método *Expectation Maximization* (Kline, 2011).

A qualidade do ajustamento foi assegurada pelos índices de NFI (Bentler & Bonett, 1980), CFI (Bentler, 1990), SRMR (Hu & Bentler, 1999), e RMSEA (Steiger, 1990),  $X^2$  (Loehlin, 2004), uma vez comparados com os valores de referência (Arbuckle, 2013; Kline, 2011). De acordo com a literatura existente, para um modelo ser considerado aceitável o NFI (*Normed fit index*) deverá ser superior a .80 (Schumacker & Lomax, 1996), sendo que o TLI (*Tucker-Lewis Index*) e o CFI (*Comparative fit index*) deverão ser superiores a .90 (Brown, 2006; Schumacker & Lomax, 1996; respetivamente). Por seu turno, o RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*), para ter um bom índice de ajustamento, deve ser menor que .05, sendo que se for menor do que .08 o ajustamento é considerado aceitável (Schumacker & Lomax, 1996). Ainda de acordo com a literatura, para um ajustamento apropriado, o SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), deve contar com valores inferiores a .08 (Brown, 2006).

Os elementos da fiabilidade compósita (FC) e a variação extraída (VE) foram avaliados para cada fator, de acordo com Fornell e Larcker (1981). Por seu turno, a confiabilidade foi calculada pelo alfa de Cronbach (Nunally, 1978). A normalidade das variáveis foi avaliada pelos coeficientes de assimetria (Sk) e curtose (Ku) uni e multivariadas. Na amostra, os coeficientes de assimetria e curtose não mostraram valores que se afastassem excessivamente dos considerados adequados para a assunção do pressuposto da normalidade (Kline, 2011), dado que os valores de  $Sk < 2$  e de  $Ku < 3$ . Considerou-se para todas as análises uma probabilidade de erro de tipo I de .05.

## IV - Resultados

### Análises psicométricas e descritivas das medidas:

#### Escala do Capital Psicológico

Para a validação do *PsyCap Questionnaire* realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com recurso ao programa Amos (IBM SPSS Amos, versão 22). A qualidade do ajustamento global dos modelos fatoriais foi avaliada pelos índices de NFI, SRMR, TLI, CFI, RMSEA e  $X^2/DF$ , tendo em conta os respetivos valores de referência. As propriedades psicométricas desta escala foram validadas, na presente amostra, por Mónico, Pais, Santos e Santos (2014). No Quadro 2, podem observar-se os índices de ajustamento do modelo tetra-fatorial do Capital Psicológico.

**Quadro 2. Índices de ajustamento do *PsyCap Questionnaire* (N = 300)**

Escalas	$X^2/df$	NFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	90% CI
Modelo 1	2.67	.82	.88	.87	.06	.08	.068-.082
Modelo 2	2.32	.85	.91	.89	.06	.07	.059-.074

Nota: \*\*\* $p < .001$ ;  $X^2$  (qui-quadrado); df = graus de liberdade; CFI = índice de ajuste comparativo; NFI = índice de ajuste normalizado; TLI = índice Tucker-Lewis; SRMR = média padronizada da raiz residual ao quadrado; RMSEA = média da raiz do erro de aproximação ao quadrado; CI = intervalos de confiança.

De acordo com os índices de ajustamento supracitados, o Modelo 1 apresentou bons índices em todos os valores, à exceção dos índices TLI, SFI e RMSEA em que o ajustamento se mostrou, apenas, aceitável. Estes valores foram incrementados no Modelo 2 quando, atendendo aos índices de modificação que poderão indicar problemas de ajustamento local (e após analisada a plausibilidade teórica das modificações), se correlacionaram as variabilidades residuais associadas aos itens 10 e 12 ( $IM = 37.46$ ), itens 20 e 23 ( $IM = 32.01$ ) e itens 7 e 10 ( $IM = 26.36$ ). Assim, pode concluir-se que o modelo de 2ª ordem do capital psicológico reproduziu com bom ajustamento o modelo original proposto por Luthans, Youssef e Avolio (2007).

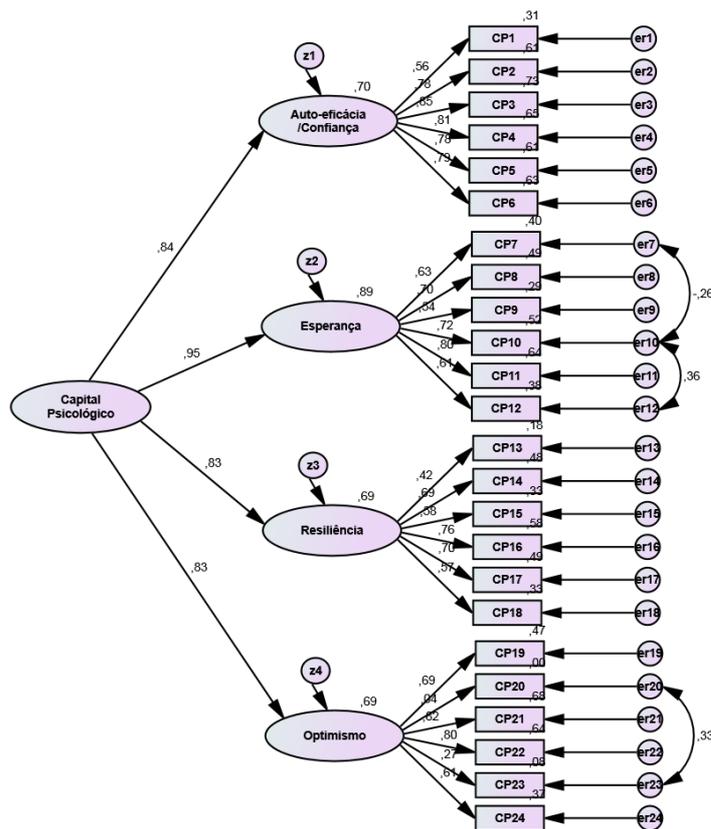


Figura 1. Modelo estimado do Capital Psicológico

### Escala de *Workaholism*

Apesar da escala *WorkBat* ter sido aplicada em Portugal, na sua versão integral, em 2012 (De Sousa, Mónico, & Castro, 2012), permanece a necessidade de analisar as propriedades psicométricas da sua versão reduzida. Para tal, e uma vez que esta versão nunca foi aplicada em amostras da população portuguesa, realizou-se uma Análise Fatorial Exploratória (EFA). Para o efeito, a amostra foi dividida em 60% dos sujeitos ( $n = 180$ ), selecionados aleatoriamente a partir da amostra total e submetidos a uma Análise em Componentes principais (ACP), com rotação ortogonal Varimax. A fatorabilidade da matriz de dados foi avaliada através da medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e da aplicação do teste de esfericidade de Bartlett.

Os resultados indicaram uma boa fatorabilidade da matriz de correlações, uma vez que o KMO se revelou maior do que  $.70$  ( $KMO = .788$ ) e o teste de *Bartlett* da esfericidade mostrou um  $X^2(91) = 773.90$ ,  $p < .001$ . Com base no critério do *eigenvalue* superior a um e atendendo ao *scree plot* foram extraídos três fatores, responsáveis por 50.05% da variabilidade total e que reproduziram a estrutura fatorial proposta por Andreassen, Hetland e Pallesen (2010): F1 – Prazer pelo trabalho; F2 – Impulsão para o trabalho e F3 – Envolvimento com o trabalho. O Quadro 3 apresenta as saturações fatoriais ( $s$ ) e as comunalidades ( $h^2$ ) de cada um dos 14 itens da escala *WorkBat*. O Fator 1 explica 29.44%, o fator 2 15.57% e o fator 3 9.05% da variância total. Todos os itens saturam o respetivo fator acima de  $.50$ .

**Quadro 3: Saturações fatoriais as comunalidades ( $h^2$ ) da Escala *WorkBat* (N = 180)**

Itens	Dimensões (s)			$h^2$
	F1	F2	F3	
7. O meu emprego é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	<b>.814</b>	-.121	.134	.696
4. O meu emprego é mais parecido com uma diversão do que um trabalho.	<b>.742</b>	-.027	-.129	.568
23. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que me é difícil parar.	<b>.695</b>	.345	.213	.648
10. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito prazenteiro.	<b>.694</b>	-.023	.072	.487
9. Trabalho mais do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento.	<b>.636</b>	.254	-.075	.474
17. Por vezes, quando me levanto pela manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho.	<b>.603</b>	.180	.153	.419
2. Gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas.	<b>.511</b>	-.077	.254	.331
18. Para mim é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	.019	<b>.784</b>	.043	.617
22. Frequentemente sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar arduamente.	.304	<b>.700</b>	.160	.608
14. Sinto-me obrigado a trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é agradável.	-.343	<b>.655</b>	.031	.548
25. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente.	.402	<b>.574</b>	.204	.532
15. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no trabalho quanto fora dele.	.121	.025	<b>.798</b>	.652
13. Gasto meu tempo livre em projetos e outras atividades.	.098	.100	<b>.748</b>	.579
21. Entre o meu trabalho e outras atividades em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre.	-.008	.385	<b>.509</b>	.408
	Eigenvalues	4.12	2.18	1.27
	% of Variance	29.44	15.57	9.05

Nota: F1= Prazer pelo trabalho; F2= Impulsão para o trabalho; F3= Envolvimento com o trabalho.

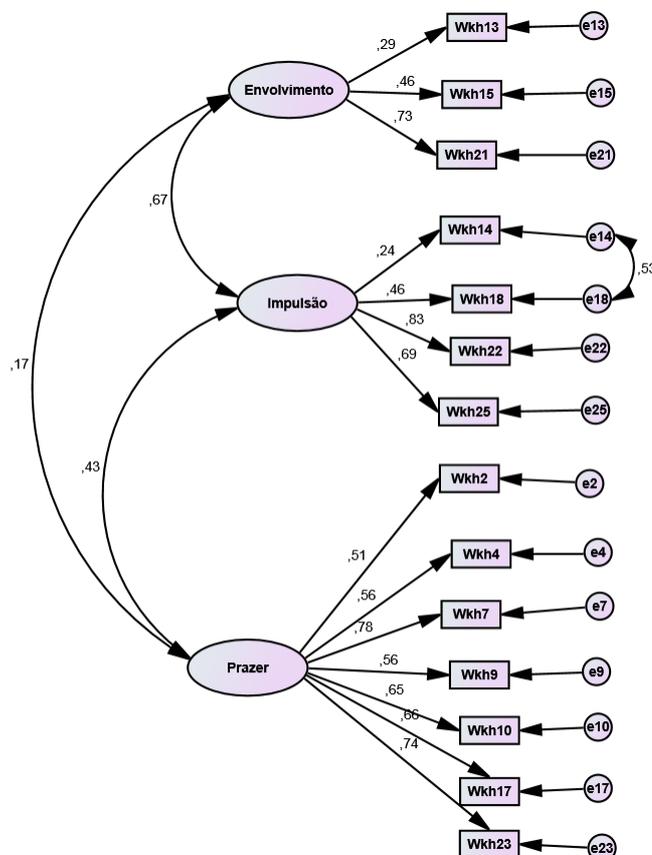
Posteriormente realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) à estrutura fatorial obtida na ACP, com os restantes 40% da amostra (n = 120). A qualidade do ajustamento global dos modelos fatoriais foi concretizada pelos índices de NFI, SRMR, TLI, CFI, RMSEA e  $X^2/DF$ , tendo em conta os respetivos valores de referência. No Quadro 4 é possível observar a qualidade do ajustamento dos modelos.

**Quadro 4. Índices de ajustamento obtidos na validação fatorial das dimensões da escala WorkBat (N = 120)**

Escalas	X <sup>2</sup> /df	NFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	90% CI
Modelo 1	1.832	.803	.896	.865	.089	.084	.060 -.106
Modelo 2	2.898	.839	.887	.857	.086	.080	.067 -.092

Nota: \*\*\*p<.001; X<sup>2</sup> (qui-quadrado); df = graus de liberdade; CFI = índice de ajuste comparativo; NFI = índice de ajuste normalizado; TLI = índice Tucker-Lewis; SRMR = média padronizada da raiz residual ao quadrado; RMSEA = média da raiz do erro de aproximação ao quadrado; CI = intervalos de confiança.

No modelo 1, atendendo aos índices de modificação e após analisada a plausibilidade teórica das modificações, correlacionou-se a variabilidade residual associada aos itens 14 e 18 ( $IM = 46.40$ ). Os resultados obtidos a partir da AFC com os 120 sujeitos, em termos gerais, demonstraram um ajustamento aceitável. Realizou-se, *a posteriori*, uma análise fatorial confirmatória com a amostra total ( $n = 300$ ) – *Modelo 2*. A qualidade do ajustamento global dos modelos fatoriais foi analisada pelos mesmos índices (NFI, SRMR, TLI, CFI, RMSEA e X<sup>2</sup>/DF), tendo o modelo, em termos gerais, mostrado um ajustamento aceitável. Os coeficientes de regressão estandardizados variam entre .24 e .78 (ver Figura 2).



**Figura 2.** Modelo estimado do *workaholism*.

### Análise Descritiva

As estatísticas descritivas relativas às escalas em estudo e respetivas dimensões são apresentadas no Quadro 5. O estudo das correlações entre o *PsyCap Questionnaire*, a *WorkBat* e as suas respetivas dimensões é apresentado no Quadro 6.

**Quadro 5. Análise descritiva e coeficientes de confiabilidade e variância extraída das escalas *PsyCap Questionnaire* e *WorkBat***

	Min	Max	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>FC</i>	<i>VE</i>	$\alpha$
WKH_global	1.50	4.71	3.03	.53	.93		.77
WKH_F1	1.00	5.00	2.72	.74	.83	.41	.83
WKH_F2	1.00	5.00	3.07	.79	.47	.20	.71
WKH_F3	2.00	5.00	3.68	.69	.27	.12	.52
CP_global	1.96	6.00	4.52	.62	.75		.92
CP_F1	1.33	6.00	4.67	.82	.86	.51	.89
CP_F2	1.33	6.00	4.61	.74	.79	.39	.82
CP_F3	2.17	6.00	4.49	.70	.75	.34	.77
CP_F4	1.67	6.00	4.32	.69	.69	.32	.68

Nota: Mínimo (Min); Máximo (Max); Média (*M*); Desvio-Padrão (*DP*); Fiabilidade Compósita (*FC*); Variância Média Extraída (*VE*); Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ); WKH\_Global: Escala Global de *Workaholism*; WKH\_F1: Prazer pelo trabalho; WKH\_F2: Impulsão para o trabalho; WKH\_F3: Envolvimento com o trabalho; CP\_Global: Escala Global de Capital Psicológico; CP\_F1: Autoeficácia; CP\_F2: Esperança; CP\_F3: Resiliência; CP\_F4: Otimismo.

No que concerne à *WorkBat*, os valores das pontuações médias variaram entre 1.50 (mínimo) e 4.71 (máximo), sendo a média de respostas (*M*) de 3.03 e o desvio-padrão (*DP*) de 0.53. A dimensão com maior pontuação média foi o envolvimento com o trabalho, seguida da impulsão para o trabalho e do prazer pelo trabalho.

No *PsyCap Questionnaire*, os valores das respostas variaram entre 1.96 (mínimo) e 6 (máximo), apresentando uma média (*M*) de respostas de 4.52 e um desvio-padrão (*DP*) de .62. A dimensão com maior pontuação média foi a autoeficácia, seguindo-se a esperança, a resiliência e o otimismo.

Os índices de fidedignidade composta (*FC*) relativos à impulsão para o trabalho (.47) e ao envolvimento com o trabalho (.27) demonstraram-se abaixo dos valores considerados, na literatura, como bons indicadores. Apesar disso, os restantes índices de fidedignidade composta foram aceitáveis.

No que respeita à variância extraída (VE), os valores encontram-se abaixo dos valores considerados como bons indicadores de variância extraída. Os valores do *alpha de Cronbach* para as dimensões de cada escala em estudo variaram entre indicadores de ótima fiabilidade e de fiabilidade aceitável. Especificamente, o valor do *alpha de Cronbach* para a escala global do capital psicológico ( $\alpha = .92$ ) é indicativo de uma ótima fiabilidade, sendo que, para a escala global de *workaholism* ( $\alpha = .77$ ), é, apenas, aceitável<sup>3</sup>.

**Quadro 6. Matriz de Intercorrelações entre o capital psicológico, *workaholism* e as variáveis sociodemográficas (coeficientes de determinação R<sup>2</sup> entre parêntesis)**

		Correlações								
		CP	CP	CP	CP	CP	WKH	WKH	WKH	WKH
		_Global	_F1	_F2	_F3	_F4	_F1	_F2	_F3	_Global
CP_Global	1	.865*** (.748)	.876*** (.767)	.822*** (.676)	.801*** (.642)	.431*** (.186)	.108 (.012)	.316*** (.010)	.439*** (.193)	
CP_F1			1	.687*** (.472)	.623*** (.388)	.560*** (.314)	.372*** (.138)	.136* (.018)	.329*** (.108)	.413*** (.171)
CP_F2				1	.627*** (.393)	.629*** (.396)	.413*** (.171)	.159** (.025)	.272*** (.074)	.436*** (.190)
CP_F3					1	.536*** (.287)	.293*** (.086)	.108 (.012)	.250*** (.063)	.323*** (.104)
CP_F4						1	.371*** (.138)	-.054 (.003)	.202*** (.041)	.294*** (.086)
WKH_F1							1	.142* (.021)	.181** (.033)	.816*** (.666)
WKH_F2								1	.336*** (.113)	.626*** (.392)

<sup>3</sup> De acordo com a literatura, os valores iguais ou superiores a .70 para a fidedignidade composta (FC), indicam excelentes índices (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2008). Já coeficientes iguais ou superiores a .50 serão considerados bons indicadores para a variância extraída (Bagozzi & Yi, 1988). Por fim, no que respeita à consistência interna serão bons indicadores os coeficientes superiores a .80, sendo que os valores que compreendem entre .70-.80 serão indicadores aceitáveis (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 2008).

WKH_F3								1	.554*** (.307)
WKH_Global									1
Género	-.099 (.009)	-.084 (.007)	-.070 (.005)	-.113* (.013)	-.069 (.005)	-.009 (.000)	-.056 (.003)	-.037 (.001)	-.041 (.002)
Idade	.079 (.006)	.049 (.002)	.078 (.006)	.086 (.007)	.054 (.003)	-.033 (.001)	.009 (.000)	.066 (.004)	-.001 (.000)
Anos de Trabalho	.078 (.006)	.079 (.006)	.049 (.002)	.103 (.011)	.032 (.001)	.010 (.000)	.010 (.000)	.117* (.014)	.044 (.002)
Chefia	.253*** (.064)	.262*** (.069)	.215*** (.046)	.285*** (.081)	.083 (.007)	.171** (.029)	.107 (.011)	.201*** (.040)	.223*** (.050)
Dimensão Organização	.080 (.006)	.045 (.002)	.068 (.005)	.024 (.001)	.140* (.020)	-.009 (.000)	-.099 (.010)	-.008 (.000)	-.046 (.002)
Vencimento	.222*** (.049)	.196*** (.038)	.177** (.031)	.173** (.030)	.193*** (.037)	.060 (.004)	.021 (.000)	.168** (.028)	.088 (.008)
Escolaridade	.099 (.010)	.117* (.014)	-.020 (.000)	.050 (.003)	.134* (.018)	.134* (.018)	-.145* (.021)	.090 (.008)	.051 (.003)
Situação Profissional:									
Empresário	.161** (.026)	.165** (.027)	.176** (.031)	.168** (.028)	.022 (.043)	.104 (.011)	.113 (.013)	.142* (.020)	.162** (.026)
Profissional Liberal	.071 (.005)	.082 (.007)	.054 (.003)	.109 (.012)	-.010 (.000)	.142* (.020)	-.018 (.000)	.074 (.005)	.113* (.013)
Trabalhador do Estado	.098 (.010)	.028 (.001)	.071 (.005)	.079 (.006)	.164** (.027)	.010 (.000)	-.124* (.015)	-.117* (.014)	-.079 (.006)
Trabalhador por conta de outrém	-.211*** (.045)	-.164** (.027)	-.175** (.031)	-.222** (.049)	-.150** (.023)	-.165** (.027)	.033 (.001)	-.031 (.001)	-.110 (.012)
Trabalhador estudante	-.018 (.000)	-.008 (.000)	-.061 (.004)	-.001 (.000)	.011 (.000)	.074 (.005)	-.004 (.000)	.005 (.000)	.052 (.003)

Nota: \*\*\*p<.001; \*\* p<.01; \*p<.05; WKH\_Global: Escala Global de *Workaholism*; WKH\_F1: Prazer pelo trabalho; WKH\_F2: Impulsão para o trabalho; WKH\_F3: Envolvimento com o trabalho; CP\_Global: Escala Global de Capital Psicológico; CP\_F1: Autoeficácia; CP\_F2: Esperança; CP\_F3: Resiliência; CP\_F4: Otimismo.

No que diz respeito à Matriz de Intercorrelações (Quadro 6), é de salientar que a maioria das correlações entre as presentes variáveis e respetivos fatores foi estatisticamente significativa, à exceção das correlações entre a impulsão para o trabalho e a escala do capital psicológico global ( $r = .108$ ), a impulsão para o trabalho e a resiliência ( $r = .108$ ) e a impulsão para o trabalho e o otimismo ( $r = -.054$ ).

Atendendo à classificação de Cohen<sup>4</sup> (1988), a correlação entre as escalas globais dos dois instrumentos demonstrou ser positiva moderada ( $r = .439$ ,  $p < .001$ ), partilhando entre si 19.3% de variabilidade ( $r^2$ ). As correlações entre a escala global do capital psicológico e o prazer pelo trabalho ( $r = .431$ ,  $r^2 = .186$ ) e o envolvimento com o trabalho ( $r = .316$ ,  $r^2 = .101$ ) foram positivas moderadas, sendo que a correlação entre a escala global do capital psicológico e a impulsão para o trabalho ( $r = .108$ ,  $r^2 = .012$ ) se revelou positiva baixa.

De acordo com os critérios definidos por Cohen (1988), as correlações entre os fatores de cada escala foram baixas ou moderadas, sendo que as correlações moderadas ocorreram entre o prazer pelo trabalho e a autoeficácia ( $r = .372$ ,  $r^2 = 13.8\%$ ); o prazer pelo trabalho e a esperança ( $r = .413$ ,  $r^2 = 17.1\%$ ); o prazer pelo trabalho e o otimismo ( $r = .371$ ,  $r^2 = 13.8\%$ ); e o envolvimento com o trabalho e a autoeficácia ( $r = .329$ ;  $r^2 = 10.8\%$ ).

As correlações, efetivamente, baixas verificaram-se entre a impulsão para o trabalho e a autoeficácia ( $r = .136$ ,  $r^2 = 1.8\%$ ); a impulsão para o trabalho e a esperança ( $r = .159$ ,  $r^2 = 2.5\%$ ); a impulsão para o trabalho e a resiliência ( $r = .108$ ,  $r^2 = 1.2\%$ ); o envolvimento com o trabalho e a esperança ( $r = .271$ ,  $r^2 = 7.4\%$ ); o envolvimento com o trabalho e a resiliência ( $r = .250$ ,  $r^2 = 6.3\%$ ); o envolvimento com o trabalho e o otimismo ( $r = .202$ ,  $r^2 = 4.1\%$ ); e entre o prazer pelo trabalho e a resiliência ( $r = .293$ ,  $r^2 = 8.6\%$ ).

Posteriormente, com o intuito de proceder ao controlo estatístico das variáveis sociodemográficas que se mostraram associadas à variável critério (*workaholism*), foram inseridas na Matriz de Intercorrelações, as correlações das variáveis sociodemográficas com as variáveis critério e predictoras. Neste sentido, e ao analisar o Quadro 6, verificou-se que as correlações entre prazer pelo trabalho e a chefia, escolaridade, profissão de empresário liberal e trabalhador por conta de outrem foram estatisticamente significativas. Para a impulsão para o trabalho, as variáveis sociodemográficas que se mostraram estatisticamente significativas foram o grau de escolaridade e ser trabalhador do estado. O terceiro fator - envolvimento com o trabalho – demonstrou ter uma correlação estatisticamente significativa com os anos de trabalho, chefia, vencimento, ser empresário e ser trabalhador do estado.

---

<sup>4</sup> De acordo com a classificação de Cohen (1988), as correlações elevadas são superiores a .50, sendo que as correlações moderadas se situam entre .30-.50, as baixas entre .10-.30 e as correlações nulas até .10.

### O Capital Psicológico como fator preditivo do *Workaholism*

Com o intuito de compreender se o *workaholism* pode ser previsto a partir das dimensões do capital psicológico, foi conduzida uma Análise de Regressão Múltipla Hierárquica. Esta análise permitiu testar quais as dimensões do capital psicológico que, após o controlo estatístico da influência das variáveis sociodemográficas, tiveram efeito no *workaholism*. Neste sentido, as dimensões do capital psicológico e as variáveis sociodemográficas que se revelaram significativas foram consideradas como variáveis predictoras e a escala global de *workaholism*, assim como cada um dos seus fatores constituintes, como variáveis critério.

Todos os pressupostos do modelo foram devidamente testados. O pressuposto da distribuição normal e da homogeneidade de variâncias foram validados graficamente, assim como o pressuposto da independência de erros, validado com a estatística de Durbin-Watson (Marôco, 2014). Paralelamente, e para diagnosticar a multicolinearidade das variáveis predictoras, utilizou-se o VIF, não tendo sido diagnosticados efeitos de colinearidade ( $VIF < 8$ ; Marôco, 2014). No Quadro 7 estão presentes os resultados da Análise de Regressão Múltipla Hierárquica do capital psicológico como preditor do *workaholism* (modelo final).

**Quadro 7. Análise de Regressão Múltipla Hierárquica do capital psicológico como preditor do *workaholism***

Variável	<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>R</i> <sup>2</sup> <sub>adj</sub>	$\Delta R^2$	<i>b</i>	<i>SE</i>	$\beta$	<i>t</i>
Prazer pelo trabalho								
<i>Modelo 2</i>	.483	.233	.212	.166				
Autoeficácia					.095	.070	.105	1.361
Esperança					.251	.081	.253	3.111**
Resiliência					-.067	.077	-.063	-.870
Otimismo					.178	.076	.165	2.341*
Escolaridade					.098	.049	.107	2.001*
Profissional Liberal					.448	.209	.114	2.143*
Trabalhador p/ conta d' outrem					-.038	.085	-.025	-.444
Chefia					.122	.090	.076	1.353
Impulsão para o trabalho								
<i>Modelo 2</i>	.304	.092	.074	.063				
Autoeficácia					.101	.081	.104	1.247
Esperança					.230	.094	.216	2.453*

Resiliência	.062	.088	.054	.699
Otimismo	-.291	.088	-.252	-3.308***
Escolaridade	-.096	.057	-.098	-1.691
Trabalhador do Estado	-.161	.113	-.083	-1.429
Envolvimento com o trabalho				
<i>Modelo 2</i>	.402	.161	.135	.082
Autoeficácia	.176	.068	.208	2.579**
Esperança	.073	.078	.079	.930
Resiliência	.037	.075	.038	.495
Otimismo	.011	.074	.011	.154
Empresário	-.005	.136	-.003	-.039
Trabalhador do Estado	-.313	.103	-.186	-3.035**
Anos de Trabalho	.007	.004	.102	1.717
Chefia	.062	.107	.041	.578
Vencimento	.075	.041	.113	1.834

Nota: Coeficientes de Regressão não-padronizados (*b*), Regressão Padronizada Coeficientes ( $\beta$ ), t-value (*t*) e de significância (*p*). \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ ; WKH\_Global: Escala Global de *Workaholism*; WKH\_F1: Prazer pelo trabalho; WKH\_F2: Impulsão para o trabalho; WKH\_F3: Envolvimento com o trabalho; CP\_Global: Escala Global de Capital Psicológico; CP\_F1: Autoeficácia; CP\_F2: Esperança; CP\_F3: Resiliência; CP\_F4: Otimismo.

Após o controlo estatístico das variáveis sociodemográficas que se mostraram correlacionadas, pudemos observar que nem todas as dimensões caracterizadoras do capital psicológico tiveram a mesma importância no aumento do *workaholism*. Destaca-se o papel preditor (positivo) da esperança e do otimismo no prazer pelo trabalho, sendo que o preditor de maior magnitude foi a esperança ( $\beta = .253$ ). O modelo em estudo explicou 23.3% da variabilidade neste fator.

Os preditores que se mostraram significativos na impulsão para o trabalho foram a esperança e o otimismo, sendo que essa influência foi positiva no caso da esperança e negativa no otimismo. Neste caso, o preditor de maior influência foi o otimismo ( $\beta = -.252$ ). O modelo decorrente explicou, apenas, 9.2% da variabilidade sobre a impulsão para o trabalho.

Das dimensões do capital psicológico apenas a autoeficácia demonstrou ser um preditor positivo significativo no envolvimento com o trabalho ( $\beta = .208$ ). O modelo em estudo explicou 16.1% da variabilidade do terceiro fator.

### **Efeitos de Moderação na relação entre o capital psicológico e o *workaholism***

Posteriormente, com o intuito de averiguar a existência de efeitos de interação entre a variável independente (capital psicológico, assim como as suas dimensões) e as variáveis sociodemográficas, testou-se a existência de efeitos de moderação na previsão do *workaholism*. De acordo com a literatura, uma variável diz-se moderadora quando afeta a correlação entre a variável dependente e a variável independente, quer na direção, quer na magnitude da relação (Baron & Kenny, 1986; Marôco, 2014).

Para avaliar os efeitos de moderação recorreu-se à técnica de regressão linear múltipla com as variáveis independentes centradas, de modo a evitar problemas de colinearidade (Marôco, 2014). Por último, para testar o efeito de moderação, acrescentou-se ao modelo de regressão o produto das duas variáveis independentes centradas, de modo a testar o efeito de interação e avaliar a sua significância estatística.

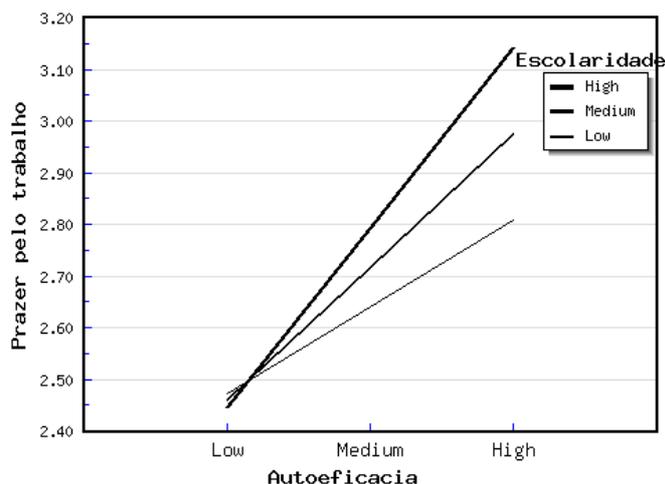
O efeito de moderação com maior magnitude verificou-se na interação entre resiliência e escolaridade na previsão do prazer pelo trabalho ( $\beta = .203$ ). Posteriormente serão descritos, apenas, os resultados estatisticamente significativos. A análise dos coeficientes de regressão associada ao produto das variáveis em interação – a autoeficácia e o nível de escolaridade – permitiu-nos verificar a existência de um efeito estatisticamente significativo na previsão do prazer pelo trabalho ( $b = .09$ ,  $\beta = .115$ ,  $t = 2.136$ ,  $p = .034$ ); este modelo explicou uma proporção de 16,2% da variabilidade sobre o prazer pelo trabalho,  $R^2 = .162$ ,  $R^2_{aj} = .154$ ,  $R^2_{change} = .013$ ,  $F(3, 296) = 19.08$ ,  $p < .001$ . A relação entre a autoeficácia e a impulsão para o trabalho foi, igualmente, moderada pela escolaridade,  $b = -.138$ ,  $\beta = -.164$ ,  $t = -2.892$ ,  $p = .004$ , este modelo explicou uma proporção de 6,8% da variabilidade na impulsão para o trabalho,  $R^2 = .068$ ,  $R^2_{aj} = .059$ ,  $R^2_{change} = .026$ ,  $F(3, 296) = 7.216$ ,  $p < .001$ .

Uma segunda análise permitiu concluir que existe uma interação significativa entre o desempenho de funções de chefia e a esperança na previsão do prazer pelo trabalho. Assim, a relação entre a esperança e o prazer no trabalho foi moderada pela chefia,  $b = .081$ ,  $\beta = .109$ ,  $t = 2.048$ ,  $p = .041$ . Este modelo explicou uma proporção de 18,9% da variabilidade no prazer no trabalho,  $R^2 = .189$ ,  $R^2_{aj} = .181$ ,  $R^2_{change} = .011$ ,  $F(3, 296) = 23.030$ ,  $p < .001$ .

A terceira análise evidenciou uma interação significativa entre a resiliência e o grau de escolaridade na estimação do prazer pelo trabalho. A relação entre a resiliência e o prazer pelo trabalho foi moderada pelo grau de escolaridade ( $b = .146$ ,  $\beta = .203$ ,  $t = 3.769$ ,  $p < .001$ ). Este modelo explicou uma proporção de 14,1% da variabilidade,  $R^2 = .141$ ;  $R^2_{aj} = .132$ ,  $R^2_{change} = .041$ ,  $F(3, 296) = 16.156$ ,  $p < .001$ . Por seu turno, a relação entre a resiliência e a impulsão para o trabalho foi, também, moderada pela escolaridade,  $b = -.090$ ,  $\beta = -.117$ ,  $t = -2.061$ ,  $p < .05$ , este modelo explicou uma proporção de 4,7% da variabilidade na impulsão para o trabalho,  $R^2 = .047$ ,  $R^2_{aj} = .038$ ,  $R^2_{change} = .014$ ,  $F(3, 296) = 4.913$ ,  $p = .002$ .

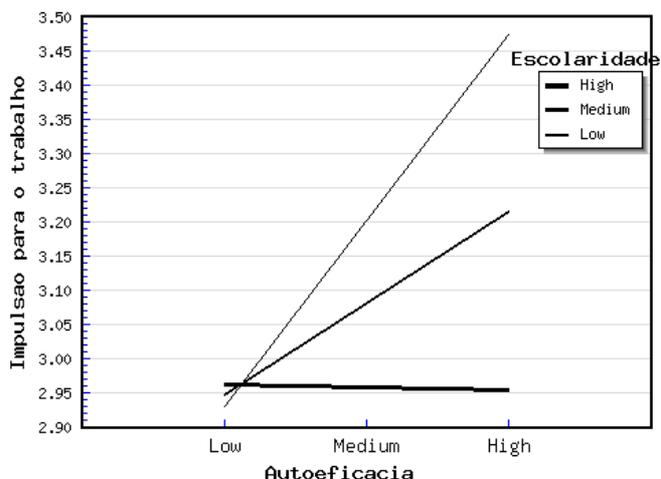
A quarta e última análise permitiu concluir a existência de uma interação significativa entre o otimismo e o grau de escolaridade na previsão do envolvimento com o trabalho,  $b = .122$ ,  $\beta = .165$ ,  $t = 2.940$ ,  $p = .004$ ,  $R^2 = .073$ ,  $R^2_{aj} = .063$ ,  $R^2_{change} = .027$ ,  $F(3, 296) = 7.73$ ,  $p < .001$ .

Os efeitos de interação acima descritos foram representados graficamente com recurso ao *software* ModGraph (Jose, 2013) (ver Figuras 3 a 8).



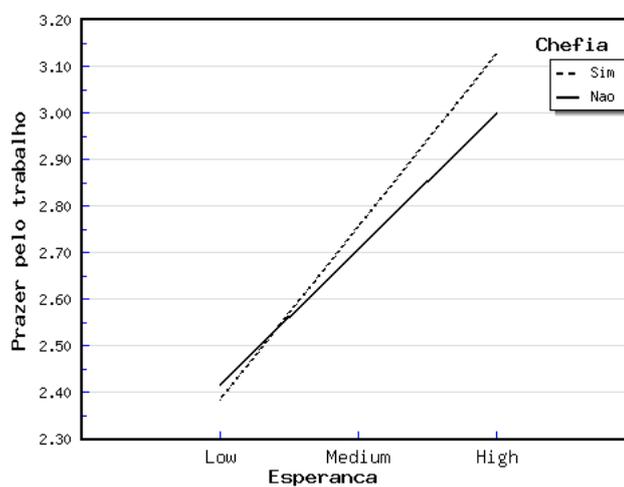
**Figura 3.** Efeito de interação entre a autoeficácia e a escolaridade na previsão do prazer pelo trabalho.

Na Figura 3 constata-se que níveis mais baixos de autoeficácia preveem menor prazer pelo trabalho, comparativamente a níveis mais elevados (efeito principal da variável autoeficácia). Por outro lado, um nível de escolaridade mais elevado conduz a maior prazer pelo trabalho em relação a uma escolaridade média ou baixa (efeito principal da variável escolaridade). Quanto ao efeito de interação/moderação, refira-se que quando a autoeficácia é baixa, o efeito dos diferentes níveis de escolaridade é irrelevante na previsão do prazer pelo trabalho; no entanto, quando a autoeficácia é elevada, o efeito da escolaridade mostra-se influente na predição do prazer pelo trabalho, sendo que maiores níveis de escolaridade contribuem para maiores níveis de prazer pelo trabalho.



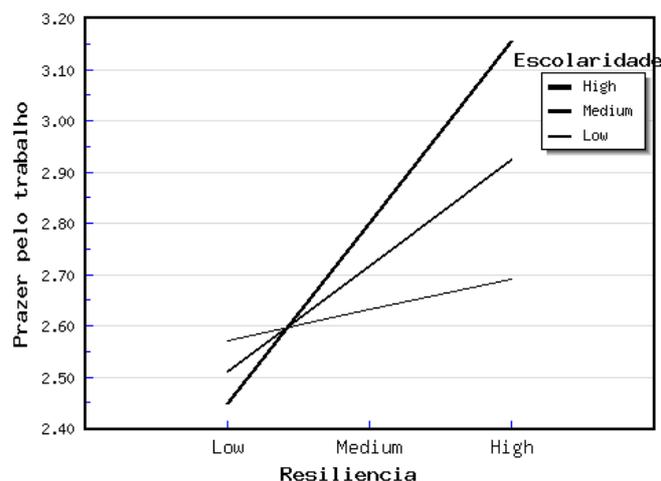
**Figura 4.** Efeito de interação entre a autoeficácia e a escolaridade na previsão da impulsão para o trabalho.

Na Figura 4 constata-se que a autoeficácia interage com a escolaridade na previsão da impulsão para o trabalho. Assim, quando a autoeficácia é elevada, os colaboradores com menor escolaridade têm maior impulsão para o trabalho, relativamente aos colaboradores com escolaridades média e alta, que têm menores níveis de impulsão para o trabalho. Este efeito tende a reverter-se quando a eficácia é baixa, sendo que os níveis de escolaridade mais elevados conduzem a uma maior impulsão para o trabalho, comparativamente aos níveis mais baixos de escolaridade.



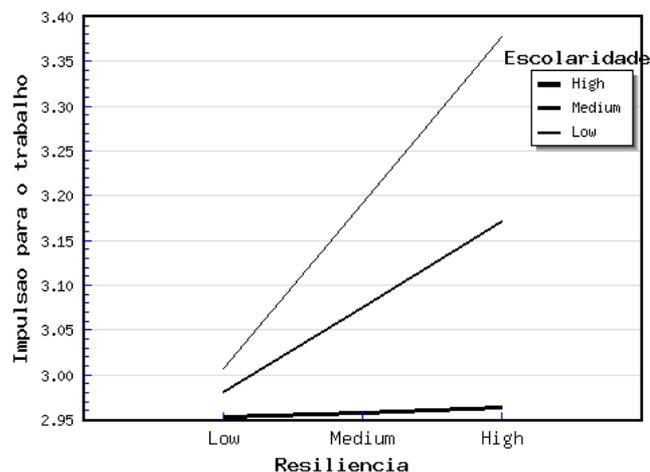
**Figura 5.** Efeito de interação entre a esperança e a chefia na previsão do prazer pelo trabalho.

De acordo com a Figura 5, quando a esperança é elevada, desempenhar funções de chefia conduz a níveis mais elevados de prazer pelo trabalho. No entanto, quando os colaboradores se revelam pouco esperançosos, desempenhar funções de chefia conduz a níveis mais baixos de prazer pelo trabalho.



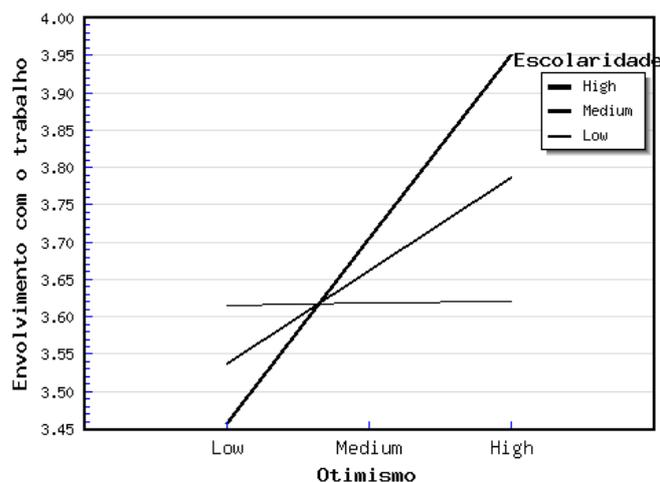
**Figura 6.** Efeito de interação entre a resiliência e a escolaridade na previsão do prazer pelo trabalho.

Na Figura 6 constata-se que, quando a resiliência é baixa, os colaboradores com maiores níveis de escolaridade tendem a ter menor prazer pelo trabalho (comparativamente com colaboradores com níveis de escolaridade média e baixa). No entanto, quando a resiliência é elevada, estes colaboradores são os que manifestam mais prazer pelo trabalho.



**Figura 7.** Efeito de interação entre a resiliência e a escolaridade na previsão da impulsão para o trabalho.

Na Figura 7 pode observar-se que quando a resiliência é elevada, têm maior impulsão para o trabalho os colaboradores que tiverem menor escolaridade. No entanto, quando a resiliência é baixa, a escolaridade não tende a prever de modo diferencial a impulsão para o trabalho.



**Figura 8.** Efeito de interação entre o otimismo e a escolaridade na previsão do envolvimento com o trabalho.

A Figura 8 representa graficamente um efeito de interação bem pronunciado. Verificamos que quando o otimismo é elevado, os colaboradores com maior escolaridade tendem a envolver-se mais no trabalho. Porém, o efeito inverte-se quando o otimismo é baixo, sendo que níveis mais elevados de escolaridade conduzem, por parte do colaborador, a um menor envolvimento com o trabalho.

### **Criação de perfis de *workaholism*: Análise de Clusters**

Com base na proposta de perfis de colaboradores de Spence e Robbins (1992) e de Buelens e Poelmans (2004), efetuámos uma análise de *clusters*. Pretendeu-se verificar se a conjugação de diferentes *clusters* com base nas dimensões da escala de *workaholism* define os perfis de colaboradores propostos pelos autores supracitados.

A análise de *clusters* à primeira dimensão do *workaholism* – prazer pelo trabalho – resultou em três *clusters* com uma boa qualidade discriminativa ( $> .50$ ). O primeiro *cluster* correspondeu a 41.3% dos sujeitos com baixo prazer pelo trabalho ( $M = 2.05$ ). O segundo *cluster* representou 35% dos sujeitos com prazer moderado pelo trabalho ( $M = 2.85$ ). No último *cluster* 23.7% dos sujeitos apresentaram elevado prazer pelo trabalho ( $M = 3.72$ ). De forma a facilitar a leitura dos dados, os dois últimos *clusters* supracitados foram agregados, de forma a representar os colaboradores com mais prazer pelo trabalho.

Para a segunda dimensão do *workaholism* – impulsão para o trabalho – e admitindo uma boa qualidade discriminativa ( $> .5$ ), resultaram quatro *clusters*. O primeiro *cluster* correspondeu a 19.3% dos sujeitos com baixa impulsão para o trabalho ( $M = 1.93$ ); o segundo representou 34.7% dos sujeitos com impulsão para o trabalho moderada baixa ( $M = 2.81$ ); o terceiro *cluster* representou 36.3% dos sujeitos com uma impulsão para o trabalho moderada alta ( $M = 3.54$ ); e o último *cluster* representou 9.7% dos sujeitos

com alta impulsão para o trabalho ( $M = 4.51$ ). Para fins de criação dos perfis de *workaholism*, os dois primeiros *clusters* foram agregados de forma a representar os colaboradores com baixa impulsão para o trabalho, enquanto os últimos dois foram agregados para representar a alta impulsão para o trabalho.

Para o envolvimento com o trabalho – terceira dimensão do *workaholism* – resultaram dois *clusters*, com uma boa qualidade discriminativa ( $> .5$ ). O primeiro *cluster* representou 42.7% dos colaboradores com baixo envolvimento com o trabalho ( $M = 3.03$ ) e o segundo agregou 57.3% dos sujeitos mais envolvidos no trabalho ( $M = 4.16$ ).

Assim, para cada dimensão da escala de *workaholism*, e uma vez que alguns *clusters* foram agregados, permaneceram dois *clusters* – um a representar baixos valores e outro a traduzir valores elevados na dimensão em análise. Seguidamente analisaram-se as combinações de *clusters* em cada uma das dimensões, resultando os oito perfis de trabalhadores, abaixo caracterizados.

### **Trabalhadores *workaholics***

De acordo com Spence e Robbins (1992), os trabalhadores *workaholics* são colaboradores que obtêm pontuações elevadas nas dimensões de envolvimento com o trabalho e impulsão para o trabalho e baixa pontuação na dimensão de prazer pelo trabalho. Na presente investigação este grupo correspondeu a 36 colaboradores (12% da amostra). De acordo com a análise *CrossTabs*, o nível de escolaridade,  $\chi^2(2) = 6.288, p = .043$ , foi a única variável sociodemográfica que se revelou estatisticamente significativa. Atendendo aos resultados, os trabalhadores que não se enquadraram neste perfil demonstraram ter maiores níveis de escolaridade (88%) do que os trabalhadores *workaholics* (12%).

Em seguida pretendeu-se averiguar a existência de diferenças ao nível do capital psicológico entre os trabalhadores *workaholics* e aqueles que não o são. Para tal, realizou-se uma Análise Multivariada da Variância tomando como variável independente ser ou não ser *workaholic* e como variáveis dependentes as quatro dimensões do capital psicológico – autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. Apesar de o efeito global não se ter demonstrado estatisticamente significativo,  $\Lambda$  de Wilk's = .969,  $F(4, 295) = 2.362, p = .053, \eta_p^2 = .031$ , constatou-se uma diferença ao nível do fator do otimismo,  $F(1, 298) = 5.101, p = .025, \eta_p^2 = .017$ , sendo a pontuação média inferior nos *workaholics* ( $M = 4.083, DP = .649$ ), relativamente aos não *workaholics* ( $M = 4.357, DP = .687$ ).

### **Trabalhadores Entusiastas**

Os trabalhadores entusiastas são descritos por Spence e Robbins (1992) como colaboradores que conseguem elevadas pontuações nas dimensões de envolvimento e prazer pelo trabalho e baixas pontuações na impulsão para o trabalho. Na nossa investigação, os trabalhadores entusiastas corresponderam ao grupo com 43 colaboradores (14.3%). De entre as variáveis sociodemográficas que se revelaram significativas, apenas o nível de escolaridade foi estatisticamente significativo,  $\chi^2(2) = 6.939, p = .031$ .

Atendendo aos resultados, os trabalhadores não entusiastas, ou seja, aqueles que não se enquadraram neste perfil demonstraram ter maiores níveis de escolaridade (85.6%) do que os trabalhadores entusiastas (14.4%).

A Análise Multivariada da Variância permitiu averiguar que o efeito global foi estatisticamente significativo,  $\Lambda$  de Wilk's = .940,  $F(4, 294) = 4.673$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .060$ . De facto, constatou-se uma diferença significativa na autoeficácia,  $F(1, 297) = 10.739$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .035$ , sendo esta dimensão maior em trabalhadores entusiastas,  $M = 5.039$ ,  $DP = .658$ , do que em trabalhadores não entusiastas,  $M = 4.607$ ,  $DP = .821$ . A esperança foi igualmente maior em trabalhadores entusiastas,  $F(1,297) = 16.324$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .052$ ,  $M = 5.019$ ,  $DP = .598$ , do que em trabalhadores não entusiastas,  $M = 4.538$ ,  $DP = .742$ . Também a resiliência foi maior em trabalhadores entusiastas,  $F(1,297) = 11.918$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .039$ ,  $M = 4,822$ ,  $DP = .718$ , do que em trabalhadores não entusiastas,  $M = 4.432$ ,  $DP = .679$ . Por fim, o otimismo foi também maior em trabalhadores entusiastas,  $F(1,297) = 12.005$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .039$ ,  $M = 4.655$ ,  $DP = .597$ , do que em trabalhadores não entusiastas,  $M = 4.2689$ ,  $DP = .688$ .

### **Workaholics Entusiastas**

Os colaboradores *workaholics* entusiastas apresentam elevadas pontuações nas três dimensões da escala de *workaholism* (Spence & Robbins, 1992). Na presente investigação, este grupo corresponde a 62 colaboradores (20.7%). De entre as variáveis sociodemográficas que se revelaram significativas, apenas o nível de chefia se verificou estatisticamente significativo,  $\chi^2(1) = 14.304$ ,  $p < .001$ . Atendendo aos resultados, os trabalhadores não *workaholics* entusiastas, isto é, aqueles que não se enquadraram neste perfil, são os que em maior número exercem funções de chefia (79.3%), por comparação com os *workaholics* entusiastas (20.7%).

A Análise Multivariada da Variância permitiu averiguar que o efeito global foi estatisticamente significativo,  $\Lambda$  de Wilk's = .934,  $F(4, 295) = 5.227$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .066$ . De facto, constatou-se uma diferença significativa na autoeficácia,  $F(1, 298) = 18.811$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .059$ , sendo que essa diferença foi maior em *workaholics* entusiastas,  $M = 5.0618$ ,  $DP = .632$ , do que em não *workaholics* entusiastas,  $M = 4.572$ ,  $DP = .828$ . Na esperança,  $F(1,298) = 14.691$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .047$ , essa diferença se verificou maior em *workaholics* entusiastas,  $M = 4.927$ ,  $DP = .610$ , do que em não *workaholics* entusiastas,  $M = 4.529$ ,  $DP = .756$ . Também na resiliência,  $F(1,298) = 11.332$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .037$ , essa diferença se demonstrou maior em *workaholics* entusiastas,  $M = 4.750$ ,  $DP = .580$ , do que em não *workaholics* entusiastas,  $M = 4.422$ ,  $DP = .709$ . Por fim, no otimismo,  $F(1,298) = 11.225$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .036$ , essa diferença também foi maior em *workaholics* entusiastas,  $M = 4.581$ ,  $DP = .603$ , do que em não *workaholics* entusiastas,  $M = 4.258$ ,  $DP = .694$ .

### **Trabalhadores Descomprometidos**

De acordo com Spence e Robbins (1992), os trabalhadores descomprometidos são colaboradores que apresentam valores baixos em todas as dimensões da escala de *workaholism*. Nesta investigação, este grupo

corresponde a 45 colaboradores (15%). De acordo com a análise *CrossTabs* realizada, apenas a variável relativa ao exercício de funções de chefia se verificou estatisticamente significativa,  $\chi^2(1) = 3.949$ ,  $p = .047$ . Atendendo aos resultados, os trabalhadores que não se enquadraram neste perfil são os que em maior número exercem funções de chefia (85%), por comparação com os trabalhadores descomprometidos (15%).

A Análise Multivariada da Variância permitiu averiguar que o efeito global é estatisticamente significativo,  $A \text{ de Wilk's} = .925$ ,  $F(4, 295) = 5.944$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .075$ ). De facto, constatou-se uma diferença significativa na autoeficácia,  $F(1, 298) = 20.207$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .064$ , sendo que essa diferença foi menor em trabalhadores descomprometidos,  $M = 4.185$ ,  $DP = .912$ , comparativamente aos trabalhadores não descomprometidos,  $M = 4.760$ ,  $DP = .767$ . Na esperança,  $F(1,298) = 19.754$ ,  $p < .001$ ,  $\eta_p^2 = .062$ , essa diferença foi menor em trabalhadores descomprometidos,  $M = 4.170$ ,  $DP = .824$ , do que em trabalhadores não descomprometidos,  $M = 4.690$ ,  $DP = .703$ . Por seu turno, na resiliência,  $F(1,298) = 11.243$ ,  $p = .001$ ,  $\eta_p^2 = .036$ , essa diferença foi menor em trabalhadores descomprometidos,  $M = 4.174$ ,  $DP = .687$ , comparativamente a trabalhadores não descomprometidos,  $M = 4.545$ ,  $DP = .684$ . No otimismo,  $F(1,298) = 9.265$ ,  $p = .003$ ,  $\eta_p^2 = .030$ , essa diferença foi, igualmente, menor em trabalhadores descomprometidos,  $M = 4.041$ ,  $DP = .758$ , em relação aos trabalhadores não descomprometidos,  $M = 4.375$ ,  $DP = .663$ .

### **Trabalhadores Relaxados**

Os trabalhadores relaxados representam o colaborador cuja pontuação na *WorkBat* é baixa tanto no envolvimento no trabalho como na impulsão para o trabalho, tendo somente elevada pontuação na dimensão do prazer pelo trabalho (Spence & Robbins, 1992). Nesta investigação, os trabalhadores relaxados corresponderam a 42 colaboradores (14%). Após uma análise *CrossTabs*, verificou-se a não existência de um efeito estatisticamente significativo para as variáveis sociodemográficas.

A Análise Multivariada da Variância realizada permitiu perceber que não existe qualquer efeito estatisticamente significativo,  $A \text{ de Wilks} = .988$ ,  $F(4, 295) = .861$ ,  $p = .487$ ,  $\eta_p^2 = .012$ .

### **Trabalhadores Desencantados**

Os trabalhadores desencantados obtêm pontuações abaixo da média na dimensão do envolvimento e do prazer com o trabalho e acima da média na dimensão da impulsão para o trabalho (Spence & Robbins, 1992). Nesta investigação, os trabalhadores desencantados correspondem a 13 colaboradores (4,3%). Após uma análise *CrossTabs*, apenas o vencimento líquido mensal,  $\chi^2(4) = 11.476$ ,  $p = .022$ , se verificou estatisticamente significativo. Atendendo aos resultados, os trabalhadores não desencantados demonstraram ter maiores níveis de vencimento líquido mensal (95.7%) do que os trabalhadores desencantados (4.3%).

A Análise Multivariada da Variância realizada permitiu perceber que não existe qualquer efeito estatisticamente significativo,  $A \text{ de Wilks} = .991$ ,

$F(4, 295) = .635, p = .638, \eta_p^2 = .009$ .

### **Trabalhadores Esforçados Relutantes**

De acordo com Buelens e Poelmans (2004), os trabalhadores esforçados relutantes obtêm pontuações acima da média na dimensão de envolvimento com o trabalho e abaixo da média na impulsão e no prazer com o trabalho. Neste estudo, este grupo corresponde a 25 colaboradores (8,3%). De entre as variáveis sociodemográficas que se revelaram significativas, apenas o nível de escolaridade,  $\chi^2(2) = 9.156, p = .01$ , se verificou estatisticamente significativo. Atendendo aos resultados, os trabalhadores que não se enquadraram neste perfil demonstraram ter maiores níveis de escolaridade (91.7%) do que os trabalhadores esforçados relutantes (8.3%).

De acordo com a Análise Multivariada da Variância, o efeito global é estatisticamente significativo,  $\Lambda$  de Wilk's = .959,  $F(4, 295) = 3.129, p = .015, \eta_p^2 = .041$ . Constatou-se, somente, uma diferença significativa na esperança,  $F(1,298) = 11.316, p = .001, \eta_p^2 = .037$ , e no otimismo,  $F(1,298) = 4.288, p = .039, \eta_p^2 = .014$ , sendo que essa diferença é menor em trabalhadores esforçados relutantes,  $M = 4.140, DP = .746; M = 4,053, DP = .675$  (respetivamente), do que nos trabalhadores que não pertencem a este perfil,  $M = 4.655, DP = .731$  e  $M = 4,349, DP = .684$ , respetivamente.

### **Profissionais Alienados**

Os profissionais alienados, de acordo com Buelens e Poelmans (2004), são colaboradores que pontuam abaixo da média na dimensão de envolvimento com o trabalho e acima da média na impulsão e no prazer com o trabalho. Nesta investigação, este grupo corresponde a 27 colaboradores (9%). De acordo com a análise *CrossTabs* realizada, nenhuma variável sociodemográfica se verificou estatisticamente significativa.

Após uma Análise Multivariada da Variância, o efeito global não se demonstrou estatisticamente significativo,  $\Lambda$  de Wilk's = .999,  $F(4, 295) = .066, p = .992, \eta_p^2 = .001$ .

## **V - Discussão**

O presente estudo teve como principal objetivo ampliar a investigação a respeito das variáveis em questão, ao analisar o capital psicológico como fator preditor do *workaholism*. De acordo com o que pudemos verificar na revisão da literatura, esta será a primeira investigação a analisar a relação entre estes constructos. Pretendeu-se ainda: confirmar a estrutura fatorial proposta pelos autores das escalas e validar, *a posteriori*, a escala de *workaholism*, na sua versão reduzida, para a população portuguesa; analisar o efeito do capital psicológico no *workaholism*, controlando a influência das variáveis sociodemográficas; perceber de que forma as variáveis moderadoras poderiam atuar na relação entre os constructos; averiguar a exequibilidade da proposta de perfis de trabalhadores, atendendo à relação entre capital psicológico e *workaholism* e, posteriormente, analisar as diferenças ao nível do *workaholism* em função dos perfis criados. Para tal, foi aplicada uma escala de *workaholism* (Spence & Robbins, 1992) e uma escala de capital

psicológico (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) a uma amostra de 300 colaboradores a trabalhar em diversas atividades profissionais, em organizações sediadas em Portugal.

No que respeita à confirmação da estrutura fatorial, ambas as escalas se revelaram ajustadas e com boa consistência interna, reproduzindo com bons índices de ajustamento os modelos propostos pelos autores. Os resultados, obtidos através da análise de correlações, sugerem a existência de uma relação positiva moderada entre a escala global do capital psicológico e a escala global de *workaholism*. Admitindo que o capital psicológico é um recurso pessoal a que os indivíduos podem recorrer (Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst, 2014), podemos afirmar que, em geral, quanto maior o capital psicológico, maior a possibilidade dos colaboradores se tornarem *workaholics*. Este resultado vai ao encontro dos resultados obtidos na investigação levada a cabo por Pedreira e Mónico (2013), que sugerem, igualmente, uma relação positiva entre os constructos.

Controlando a influência das variáveis sociodemográficas que se mostraram correlacionadas, analisámos o efeito do capital psicológico no *workaholism*. Os resultados obtidos a partir da análise de regressão múltipla hierárquica permitem-nos concluir que nem todas as dimensões caracterizadoras do capital psicológico têm a mesma importância na antecipação do *workaholism*. Destaca-se o papel preditor da esperança e do otimismo sobre o prazer pelo trabalho. Admitindo que o prazer pelo trabalho corresponde à satisfação que os colaboradores retiram do exercício das tarefas que lhes estão atribuídas (Andreassen, Hetland, & Pallesen, 2010), a esperança poderá influenciar esta dimensão uma vez que, segundo várias investigações, contribui para a satisfação no trabalho (*e.g.*, Youssef & Luthans, 2007). Por seu turno, o otimismo, enquanto característica cognitiva, poderá influenciar positivamente o prazer pelo trabalho uma vez que é capaz de reduzir os sintomas de *stress* no local de trabalho (Totterdell, Wood, & Wall, 2006). De acordo com os resultados, níveis mais elevados de esperança e de otimismo antecipariam níveis mais elevados de prazer pelo trabalho.

Também a esperança se destaca como um preditor significativo na impulsão para o trabalho. De facto, a esperança, enquanto “*positive motivational state that is based on an interactively derived sense of successful (1) agency (goal-directed energy) and (2) pathways (planning to meet goals)*” (Snyder, Irving, & Anderson, 1991, p. 287, citado por Snyder, 2000), poderá aumentar o grau de motivação interna para o trabalho, bem como a frequência com que os colaboradores nele pensam e, neste sentido, proporcionar maior impulsão para o trabalho. Por seu turno, o otimismo demonstra ser um preditor (negativo) na impulsão para o trabalho. Uma das explicações possíveis para este resultado será a sua interpretação como um efeito de supressão, dado que a correlação de ordem zero é nula (Baguley, 2012). Outra explicação será considerar que maiores níveis de otimismo anteciparão níveis mais baixos de impulsão para o trabalho. Carece-se, no entanto, de investigação adicional para interpretar este resultado.

No que respeita ao envolvimento com o trabalho, apenas a autoeficácia revela ser um preditor positivo, o que quer dizer que níveis mais altos de

autoeficácia antecipariam níveis mais elevados de envolvimento com o trabalho. Este resultado vai ao encontro do estudo de Guglielmi, Simbula, Schaufeli e Depolo (2012). De acordo com os autores, a autoeficácia constitui um recurso pessoal que tem um impacto positivo sobre os recursos do trabalho e que, por sua vez, tem um positivo impacto no envolvimento no trabalho. O facto de o indivíduo confiar nas suas capacidades para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de ação necessários para executar, com êxito, uma determinada tarefa (Stajkovic & Luthans, 1998a), poderá explicar o aumento do seu envolvimento com o trabalho.

Quanto aos efeitos de moderação na relação entre capital psicológico e *workaholism*, os resultados foram claros. Constatou-se que a escolaridade tem um efeito moderador na relação entre as dimensões do *workaholism* (impulsão para o trabalho, prazer pelo trabalho e envolvimento com o trabalho) e algumas das dimensões do capital psicológico (autoeficácia, resiliência e otimismo). De acordo com os resultados, níveis elevados de escolaridade parecem ter um efeito “consciencializador” do indivíduo uma vez que aumentam a previsão da variável dependente (neste caso, o prazer pelo trabalho e o envolvimento com o trabalho) quando o colaborador apresenta níveis elevados nas dimensões de autoeficácia, resiliência e otimismo, e diminui, mais do que nos outros indivíduos, quando este revela níveis mais baixos nessas dimensões do capital psicológico. Especificamente no caso da impulsão para o trabalho, quando a autoeficácia e a resiliência são elevadas, os colaboradores com menor escolaridade têm maior impulsão para o trabalho. O efeito reverte-se quando a dimensão do capital psicológico é baixa.

Os resultados sugerem, ainda, um efeito de interação entre a esperança e a chefia na previsão do prazer pelo trabalho. Assim, quando a esperança é elevada, desempenhar funções de chefia conduz a níveis mais elevados de prazer pelo trabalho. No entanto, quando os colaboradores se revelam pouco esperançosos, desempenhar funções de chefia conduz a níveis mais baixos de prazer pelo trabalho. De referir que, dos efeitos de moderação supramencionados, o de maior magnitude verificou-se na interação entre resiliência e escolaridade na previsão do prazer pelo trabalho.

A análise de *clusters* permitiu identificar oito perfis distintos de trabalhadores. Atendendo à classificação de Spence e Robbins (1992) e de Buelens e Poelmans (2004), no nosso estudo: 12% dos colaboradores revelaram-se trabalhadores *workaholics*; 14.3% trabalhadores entusiastas; 20.7% *workaholics* entusiastas; 15% trabalhadores descomprometidos; 14% trabalhadores relaxados; 9% profissionais alienados; 8.3% trabalhadores esforçados relutantes, sendo que, apenas, 4.3% se revelaram trabalhadores desencantados. Ainda de acordo com os resultados, 2.4% dos colaboradores, presentes na amostra, não se incluíram em nenhum perfil.

No que concerne às repercussões das variáveis sociodemográficas entre os perfis de trabalhadores, alguns dos resultados não foram os previstos. No perfil de trabalhadores *workaholics*, o nível de escolaridade foi a única variável sociodemográfica que se revelou estatisticamente significativa. De acordo com os resultados, os trabalhadores não *workaholics* demonstraram ter maiores níveis de escolaridade do que os trabalhadores *workaholics*, o que

quer dizer que o perfil de trabalhadores *workaholics* é pautado por baixos níveis de escolaridade. Este resultado parece ir ao encontro da investigação levada a cabo por Buelmans e Poelmans (2004), onde este perfil de trabalhadores foi, predominantemente, representado por colaboradores inseridos numa escala organizacional hierárquica relativamente baixa, que pressupõe, habitualmente, menores níveis de escolaridade.

No perfil de trabalhadores entusiastas, o nível de escolaridade foi a única variável sociodemográfica que se revelou estatisticamente significativa. Os trabalhadores que não se enquadraram neste perfil demonstraram ter maiores níveis de escolaridade, por comparação aos trabalhadores entusiastas, o que quer dizer que os trabalhadores entusiastas têm menores níveis de escolaridade. Este resultado não coincide com os resultados obtidos por De Sousa (2012) que apontam no sentido em que maiores níveis de escolaridade tendem a aumentar os níveis de comprometimento dos colaboradores. Sendo este perfil de trabalhadores pautado por elevado envolvimento e elevado prazer pelo trabalho, este resultado não seria o esperado.

No perfil de *workaholics* entusiastas, apenas o nível de chefia se verificou estatisticamente significativo. Os trabalhadores que não se enquadram no perfil de *workaholics* entusiastas são os que em maior número exercem funções de chefia, por comparação com os *workaholics* entusiastas. Este resultado não coincide com os resultados obtidos na investigação de Buelens e Poelmans (2004) que sugerem que os trabalhadores incluídos neste perfil (*workaholics* entusiastas) ocupam, maioritariamente, posições hierárquicas organizacionais muito elevadas e apresentam bons níveis de satisfação em relação ao vencimento mensal, o que, por norma, pressupõe maiores níveis de chefia.

No perfil de trabalhadores descomprometidos, apenas a variável relativa ao exercício de funções de chefia se verificou estatisticamente significativa. Os trabalhadores que não se enquadram neste perfil são os que em maior número exercem funções de chefia, por comparação com os trabalhadores descomprometidos. Este resultado coincide com os resultados obtidos por Buelens e Poelmans (2004), que sugerem que os trabalhadores descomprometidos têm níveis hierárquicos baixos.

No perfil de trabalhadores desencantados, apenas o vencimento líquido mensal, se verificou estatisticamente significativo. Atendendo aos resultados, os participantes que não se enquadram no perfil de trabalhadores desencantados demonstraram ter maiores níveis de vencimento líquido mensal, por comparação aos trabalhadores desencantados. Assim, os resultados parecem sugerir que os trabalhadores desencantados são os que têm menor vencimento líquido mensal. Este resultado vai ao encontro da investigação de Buelens e Poelmans (2004), que sugerem este perfil de trabalhadores (desencantados) como sendo os menos bem pagos.

No perfil de trabalhadores esforçados relutantes, apenas o nível de escolaridade se verificou estatisticamente significativo. Atendendo aos resultados, os trabalhadores que não se enquadram neste perfil demonstraram ter maiores níveis de escolaridade do que os trabalhadores esforçados relutantes. Este resultado vai ao encontro do resultado obtido por Buelens e

Poelmans (2004), sugerindo que este perfil de trabalhadores se insere em níveis hierárquicos relativamente baixos, que pressupõem, normalmente, baixos níveis de escolaridade. No perfil de trabalhadores relaxados e de profissionais alienados, nenhuma variável sociodemográfica se demonstrou estatisticamente significativa.

No que concerne às diferenças do capital psicológico entre os perfis de trabalhadores, os resultados revelaram-se particularmente relevantes. Importa referir que, até onde nos foi possível apurar, esta análise de resultados é de natureza pioneira e exploratória, visto que a literatura é omissa em relação a estes resultados.

No perfil de trabalhadores *workaholics*, apesar de não se ter revelado um efeito global, o otimismo revelou uma diferença estatisticamente significativa, sendo que essa diferença foi maior em trabalhadores não *workaholics*, do que em trabalhadores *workaholics*. Assim, os resultados parecem sugerir que os trabalhadores *workaholics* são menos otimistas. Este resultado parece coincidir com a caracterização deste perfil, presente na literatura. O facto de os trabalhadores *workaholics* serem menos otimistas poderá ajudar a explicar os elevados níveis de conflito, de *stress* e de insatisfação em relação ao salário, à família e aos relacionamentos (Buelens & Poelmans, 2004).

No que respeita aos trabalhadores entusiastas, os resultados apontam para a existência de um efeito global estatisticamente significativo. De facto, constatou-se uma diferença significativa em todas as dimensões do capital psicológico, sendo que essa diferença foi maior em trabalhadores entusiastas, do que em trabalhadores que não se enquadram nesse perfil. De acordo com as investigações presentes na literatura, o capital psicológico gera atitudes positivas, tais como satisfação no trabalho (Larson & Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Abbas, Raja, Darr, & Bouckenoghe, 2012), comprometimento organizacional (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011) e bem-estar (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011; Youssef-Morgan, & Luthans, 2015). Assim, o facto de os trabalhadores entusiastas terem níveis mais elevados de capital psicológico poderá ajudar a explicar algumas das características destes trabalhadores, nomeadamente, o facto de serem indivíduos animados, muito trabalhadores, que gostam do que fazem, bastante envolvidos nas políticas organizacionais (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010) e com altos níveis de motivação e de satisfação com o seu trabalho (Buelens & Poelmans, 2004).

No perfil de *workaholics* entusiastas, os resultados apontam, igualmente, para um efeito global estatisticamente significativo. Constatou-se uma diferença significativa em todas as dimensões do capital psicológico, sendo que essa diferença se demonstrou maior em *workaholics* entusiastas, do que em trabalhadores não *workaholics* entusiastas. Assim, os resultados parecem sugerir que os *workaholics* entusiastas, à semelhança dos trabalhadores entusiastas, têm maiores níveis de capital psicológico. Atendendo à literatura existente, o facto de os *workaholics* entusiastas terem níveis mais elevados de capital psicológico poderá ajudar a explicar algumas

das características destes trabalhadores, nomeadamente, o facto de serem trabalhadores altamente dedicados, positivamente envolvidos e apaixonados pelo seu trabalho, ambiciosos, dispostos a arcar com as consequências da sua adição e dotados de uma enorme energia e afetividade positiva (Buelens & Poelmans, 2004; Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010).

No que respeita aos trabalhadores descomprometidos, o efeito global do capital psicológico foi estatisticamente significativo. De facto, constatou-se uma diferença significativa em todas as quatro dimensões do capital psicológico, sendo que esta diferença se verificou menor em trabalhadores descomprometidos, do que em trabalhadores não descomprometidos. Os trabalhadores descomprometidos parecem ser os colaboradores com menores níveis de capital psicológico. Este resultado poderá ser explicado pelo simples facto de serem colaboradores acomodados, sem grande motivação para o trabalho (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010) e que menor pontuam em todas as dimensões do *workaholism* - envolvimento com o trabalho, prazer pelo trabalho e impulsão para o trabalho (Spence & Robbins, 1992).

No caso dos trabalhadores esforçados relutantes o efeito global demonstrou-se estatisticamente significativo, constatando-se, somente, uma diferença significativa na esperança e no otimismo. Essa diferença estatisticamente significativa é maior em colaboradores que não se enquadram nesse perfil de trabalhadores, do que em trabalhadores esforçados relutantes. Neste sentido, os trabalhadores esforçados relutantes serão menos otimistas e menos esperançosos, em comparação com os outros. Este resultado poderá ser explicado no sentido em que são colaboradores movidos por pressões externas e pelo senso de dever e marcados pela intenção de saída da sua organização (Buelens & Poelmans, 2004), pouco esperançosos e pouco otimistas quanto ao seu exercício profissional. Importa, ainda, referir que no perfil de trabalhadores relaxados, de trabalhadores desencantados e de profissionais alienados, não se verificou a existência de um efeito global estatisticamente significativo.

Em síntese, os resultados obtidos na presente investigação sugerem, efetivamente, a existência de um impacto positivo do capital psicológico sobre o *workaholism*, sendo que nem todas as dimensões do capital psicológico têm igual influência no *workaholism*. É, ainda, de ressaltar que os resultados encontrados confirmam a abordagem conceptual de *workaholism* proposta por Spence e Robbins (1992), que está, também, na base da construção do questionário usado.

## VI - Conclusões

Como anteriormente referido, o presente estudo teve como principal objetivo ampliar a investigação a respeito das variáveis, ao analisar o capital psicológico como fator preditor do *workaholism*. Este estudo teve, ainda, como objetivo: confirmar a estrutura fatorial proposta pelos autores das escalas e validar a escala de *workaholism*, na sua versão reduzida, para a população portuguesa; analisar o efeito do capital psicológico no *workaholism*; perceber de que forma as variáveis moderadoras podem atuar na relação entre os constructos; averiguar a exequibilidade da proposta de

perfis de trabalhadores, atendendo à relação entre capital psicológico e *workaholism* e, por fim, analisar as diferenças ao nível do *workaholism* em função dos perfis criados.

Os resultados obtidos através da análise de correlação sugerem a existência de uma relação positiva moderada entre a escala global do *workaholism* e a escala global do capital psicológico. A análise de regressão múltipla hierárquica permitiu perceber que nem todas as dimensões caracterizadoras do capital psicológico têm a mesma importância na antecipação do *workaholism*. O preditor de maior influência, obtido através desta análise, refere-se à esperança, sugerindo que maiores níveis de esperança antecipam maiores níveis de prazer pelo trabalho e de impulsão para o trabalho. Destaca-se, igualmente, o papel preditor da autoeficácia no envolvimento com o trabalho. E, por fim, o papel preditor do otimismo no prazer pelo trabalho e na impulsão para o trabalho. De acordo com os resultados, níveis mais altos de otimismo antecipam níveis mais baixos de impulsão para o trabalho e níveis mais altos de prazer pelo trabalho.

Ao observarmos os resultados relativos aos efeitos de moderação, concluímos que a escolaridade e as funções de chefia são as variáveis moderadoras que, em interação com algumas dimensões do capital psicológico, preveem as dimensões do *workaholism*. No que concerne às diferenças no capital psicológico entre os perfis de trabalhadores, os resultados revelaram-se particularmente relevantes. De acordo com as análises efetuadas, não existe um efeito global do capital psicológico sobre os trabalhadores relaxados, os desencantados, os esforçados relutantes, os profissionais alienados. Os resultados sugerem, ainda, que os trabalhadores *workaholics* são menos otimistas; os trabalhadores entusiastas e os *workaholics* entusiastas tendem a apresentar níveis mais elevados de capital psicológico; os trabalhadores descomprometidos, por seu turno, parecem ser os colaboradores com menores níveis de capital psicológico; e, por fim, os trabalhadores esforçados relutantes serão colaboradores menos otimistas e menos esperançosos.

À semelhança da maioria das investigações, a presente também terá, inevitavelmente, limitações que requerem a nossa consideração. Em primeiro lugar, o facto de se tratar de um estudo transversal poderá ser uma dessas limitações, uma vez que as relações entre os constructos poderão ser melhor compreendidas em estudos longitudinais.

Ainda no que concerne às limitações do estudo, o método de recolha de dados utilizado - questionário autoadministrado - poderá ser uma desvantagem. Apesar de garantir o anonimato dos respondentes e de potenciar um amplo cenário de investigação uma vez que não exige muitos recursos, este método apresenta uma grande desvantagem que diz respeito à validade das conclusões alcançadas. De facto, o questionário autoadministrado está sujeito a enviesamentos associados, por exemplo, à desejabilidade social ou mesmo à incompreensão dos itens apresentados, o que dificulta o estabelecimento de condições que visem garantir a validade interna da investigação em causa (Alferes, 1997).

Por outro lado, o efeito de tendência central a que as escalas tipo *Likert*

estão sujeitas, poderá levantar limitações na forma de garantir a validade interna do estudo. De facto, no efeito de tendência central, os respondentes optam, muitas vezes, por respostas intermédias de não opinião, evitando respostas em qualquer dos extremos das escalas. Paralelamente, o facto de a amostra ter sido recolhida, somente, em Portugal é, também, uma limitação, na medida em que não se poderá generalizar os resultados aqui obtidos. Por fim, uma das grandes limitações desta investigação, em particular, prende-se com o facto de se basear, apenas, em objetivos, uma vez que não existe literatura que retrate a relação entre estas variáveis para podermos formular hipóteses.

No que concerne ao plano científico, a presente investigação contribui não só para aprofundar um conhecimento, ainda escasso, sobre estes dois constructos, mas sobretudo para iniciar o estudo da sua relação. Futuras investigações deverão seguir o caminho pioneiro deste trabalho, elaborando estudos no sentido de clarificar os resultados obtidos, cuja explicação, nalguns casos, continua em aberto. Paralelamente, importa perceber se os resultados obtidos neste estudo se confirmam e se se generalizam para outras amostras nacionais e internacionais.

Importa, ainda, referir que, para além da sua relevância a nível teórico, estes resultados são de grande importância ao nível prático, na medida em que podem servir como base para potenciar a satisfação e a qualidade de vida dos colaboradores com o seu trabalho e melhorar os resultados organizacionais da empresa na qual trabalham.

### Bibliografia

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 20(10), 1-19.
- Alferes, V. R. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e prática*. Coimbra: Almedina.
- Andreassen, C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, 3(1), 1-11.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between ‘workaholism’, basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24(1), 3-17.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615-629.
- Arbuckle, J. L. (2013). *Amos 22 User’s Guide*. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Aziz, S., Wuensch, K. L., & Brandon, H.R. (2010). A Comparison among worker types using a composites approach and median splits. *The Psychological Record*, 60(4), 627–642.
- Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Baguley, T. (2012). *Serious stats: A guide to advanced statistics for the behavioral sciences*. Palgrave Macmillan.
- Baguley, T. (2012). *Serious stats: A guide to advanced statistics for the behavioral sciences*. Palgrave Macmillan.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bentler, P. (1990). Quantitative methods in psychology: Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins’ typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change*

- Management*, 17(5), 440-458.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), 813-835.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, Work Engagement and Work-Home Outcomes: Exploring the Mediating Role of Positive and Negative Emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287-300.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioural Sciences* (2nd ed.). New York: Academic Press.
- Cunha, M. P., Rego, A., & Lopes, M. P. (2013). Comportamento organizacional positivo. *Análise Psicológica*, 31(4), 313-328.
- De Sousa, A. P. B. (2012). Dos workaholics aos worklovers: Qual o papel da Inteligência Emocional?. (Tese de Doutorado). Universidade de Extremadura, Badajoz.
- De Sousa, A. P. L. D. B., Mónico, L. D. S. M., & Castro, F. V. (2012). Workaholic ou worklover? A importância da inteligência emocional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(4), 157-166.
- Falvo, R., Visintin, E. P., Capozza, D., Falco, A., & De Carlo, A. (2013). The relationships among workaholism, proactivity, and locomotion in a work setting. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(9), 1557-1569.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Griffiths, M. (2005). Editorial: Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory*, 13(2), 97-100.
- 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(4), 375-389.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2008). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Prentice-Hall.
- Holland, D. W. (2008). Work addiction: Costs and solutions for individuals, relationships and organizations. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(4), 1-15.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jose, P. E. (2013). Moderation/Mediation Help Centre (Ver. 3.0). Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand, School of Psychology. Retrieved [2015] at: <http://pavlov.psyc.vuw.ac.nz/paul-jose/helpcentre/>
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2004). Effects of economic environmental changes on job demands and workaholism in Japan. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 537-548.

- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd ed). New York: The Guilford Press.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Loehlin, J. C. (2004). *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural equation analysis*. Psychology Press.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Machado, F. I. M. P. (2008). Capital psicológico positivo e criatividade dos colaboradores: um estudo exploratório em organizações de I&DT. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal.
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M.P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.
- McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. *Research Companion to Working Hours and Work Addiction*, 89-107.
- McMillan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., & Burke, R.J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 174-196.
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2014). Work Stress and Quality of Work Life: The Mediating Role of Psychological Capital. *Research Journal in Organizational Psychology and Educational Studies (RJOPES)*, 3(5), 350-358.
- Mónico, L. M., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Santos, D. (2014). Psychological capital in portuguese workers: Contributions to the

- validity and reliability of the psychcap questionnaire. In *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts* (pp. 319–326).
- Mortazavi, S., Yazdi, S. V. S., & Amini, A. (2012). The role of the psychological capital on quality of work life and organization performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(2), 206-217.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S138.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers evidence from vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber-Pigeon, N. P. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 17, 380–391.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Oates, W. (1968). On being a 'Workaholic'. *Pastoral Psychology*, 19(8), 16-20.
- Pedreira, L., & Mónico, L. D. S. M. (2013). Workaholism and psychological capital: repercussions on workplace spirituality. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(2), 535-544.
- Quinones, C., & Griffiths, M. D. (2015). Addiction to Work: A Critical Review of the Workaholism Construct and Recommendations for Assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 53(10), 48-59.
- Rakhshanimehr, F., & Jenaabadi, H. (2015). Relationship of Workaholism with Teachers' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Psychology*, 6(12), 1469.
- Robinson, B. E. (2000a). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34-48.
- Robinson, B. E. (2000b). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Schabracq, M. J., & Cooper, C. L. (2000). The changing nature of work and stress. *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), 227-241.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.

- 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*(4), 320-348.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*(3), 287-314.
- Sedova, N. N. (2011). The Leisure-time Activity of Citizens. *Russian Education and Society, 53*(5), 37–60.
- Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. Q. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management, 12*(3), 274-288.
- Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160-178.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment, 58*(1), 160- 178.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics, 26*(4), 62–74.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240.
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research, 25*(2), 173–180.
- Stewart, M., Reid, G., & Mangham, C. (1997). Fostering children's resilience. *Journal of Pediatric Nursing, 12*(1), 21-31.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of Addiction Research & Therapy, 6*(1), 1-18.
- Totterdell, P., Wood, S., & Wall, T. (2006). An intra-individual test of the demands-control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(1), 63-84.
- Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(4), 476-489.
- Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Van den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement: the role of mood and stop rules. *Career Development International, 16*(3), 254-270.
- Vilaça, I., Mónico, L. D. S. M., & De Castro, F. V. (2012). Da espiritualidade

- organizacional ao capital psicológico individual: Qual o papel da liderança autêntica?. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(4), 281-289.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and Health*, 31(3), 180-188.
- Yüksel, H. (2014). The Concept of Workaholism as The Extreme Point in Work Engagement, Its Individual and Organizational Outcomes. *International Journal of Alanya Faculty of Business*, 6(2), 119-130.

**Anexos**

**Complete os espaços ou coloque um X no quadrado respectivo**

1. **Género:**  Masculino  
 Feminino
  
2. **Idade:** \_\_\_\_\_ anos
  
3. **Qual o seu nível de escolaridade?**  
 Ensino básico (até ao 9º ano de escolaridade)  
 Ensino secundário  
 Ensino superior
  
4. **Qual a(s) sua(s) situação(ões) profissional(ais)** (pode assinalar mais de uma situação):  
 Empresário  
 Profissional liberal  
 Trabalhador do Estado  
 Trabalhador por conta de outrem  
 Trabalhador-estudante
  
5. **Desempenha alguma função de chefia?**  Sim  Não
  
6. **Qual a dimensão da organização onde trabalha?**  
 Até 10 colaboradores  
 Entre 11 e 50 colaboradores  
 Entre 51 e 200 colaboradores  
 Mais de 200 colaboradores
  
7. **Indique o seu vencimento líquido mensal:**  
 Até 500€  
 Entre 501€ e 1000€  
 Entre 1001€ e 1500€  
 Entre 1501€ e 2000€  
 Superior a 2000€

## I – WorkBat

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo Totalmente		
1	2	3	4	5		
1. Quando tenho tempo livre, gosto de me descontraír e de não fazer nada de importante.	1	2	3	4	5	
2. Gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas.	1	2	3	4	5	
3. Sinto-me culpado quando falto ao trabalho.	1	2	3	4	5	
4. O meu emprego é mais parecido com uma diversão do que com um trabalho.	1	2	3	4	5	
5. Muitas vezes desejava não estar tão comprometido com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	
6. Gosto de me descontraír e divertir sempre que possível.	1	2	3	4	5	
7. O meu emprego é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	1	2	3	4	5	
8. Fico realmente ansioso pelo fim-de-semana – nada de trabalho, só diversão.	1	2	3	4	5	
9. Trabalho mais do que é esperado de mim, estritamente pelo seu divertimento.	1	2	3	4	5	
10. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito prazeroso.	1	2	3	4	5	
11. Raramente encontro algo que aprecie no meu trabalho.	1	2	3	4	5	
12. Perder tempo é tão mau como perder dinheiro.	1	2	3	4	5	
13. Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades.	1	2	3	4	5	
14. Sinto-me obrigado a trabalhar arduamente, mesmo quando o trabalho não é agradável.	1	2	3	4	5	
15. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no trabalho como fora dele.	1	2	3	4	5	
16. Perco a noção do tempo quando estou envolvido num Projeto.	1	2	3	4	5	
17. Por vezes, quando me levanto pela manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho.	1	2	3	4	5	
18. Para mim é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	
19. Quando me envolvo num projeto interessante, tenho dificuldade em descrever o quão excitado me sinto.	1	2	3	4	5	
20. Dou por mim a pensar em trabalho frequentemente, mesmo quando quero afastar-me um pouco.	1	2	3	4	5	
21. Entre o meu trabalho e outras actividades em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre.	1	2	3	4	5	
22. Frequentemente sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	
23. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que me é difícil parar.	1	2	3	4	5	
24. Fico aborrecido e agitado quando estou de férias e não tenho nada de produtivo para fazer.	1	2	3	4	5	
25. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	

II – *PsyCap Questionnaire*

1	2	3	4	5	6
Discordo fortemente	Discordo	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo	Concordo fortemente
1.	Sinto-me confiante quando procuro uma solução para um problema de longo prazo.				
2.	Sinto-me confiante ao representar a minha área de trabalho em reuniões com a gestão da organização.				
3.	Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões sobre a estratégia da organização.				
4.	Sinto-me capaz de ajudar a definir objetivos para a minha área de trabalho.				
5.	Sinto-me confiante ao estabelecer contacto com pessoas fora da empresa (por exemplo, clientes e fornecedores) para discutir problemas.				
6.	Sinto-me confiante a apresentar informação a um grupo de colegas.				
7.	Se me encontrasse numa situação difícil no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela.				
8.	Atualmente procuro alcançar os meus objetivos com grande energia.				
9.	Para qualquer problema, existem muitas formas de resolvê-lo.				
10.	Neste momento, vejo-me como uma pessoa bem-sucedida no trabalho.				
11.	Consigo pensar em muitas formas de alcançar os meus objetivos no trabalho.				
12.	Neste momento, estou a alcançar os objetivos profissionais que defini para mim próprio(a).				
13.	Quando tenho uma contrariedade no trabalho, tenho dificuldade em recuperar e seguir em frente.				
14.	De um modo ou de outro, em geral, consigo gerir bem as dificuldades no trabalho.				
15.	No trabalho, se for necessário, sou capaz de ficar “por minha conta e risco”.				
16.	Em geral, ultrapasso com facilidade as coisas mais stressantes no trabalho.				
17.	Consigo ultrapassar os momentos difíceis no trabalho, pois já passei anteriormente por dificuldades.				
18.	Sinto que consigo lidar com muitas coisas ao mesmo tempo no trabalho.				
19.	Quando as coisas estão incertas para mim no trabalho, habitualmente espero o melhor.				
20.	Se algo de mal me pode acontecer no trabalho, isso acontecer-me-á.				
21.	No meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas.				
22.	No trabalho, sou otimista acerca do que acontecerá no futuro.				
23.	No trabalho, as coisas nunca me correm como gostaria.				
24.	Trabalho com a convicção de que todo o contratempo tem um lado positivo.				