



ISPA
INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

O efeito mediador do *Locus* de Controlo na relação entre as Experiências de Recuperação e o *Engagement* no Trabalho

ANA FILIPA MARQUES IRIA NUNES MENDES

Nº 17948

Orientador de Dissertação:

PROF. DOUTORA TERESA C. D'OLIVEIRA

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROF. DOUTORA TERESA C. D'OLIVEIRA

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2013

|

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Teresa C. D'Oliveira, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da República 2ª série de 26 de Setembro, 2006.

AGRADECIMENTOS

À Prof. Doutora Teresa C. D'Oliveira, por me ter aceite como sua orientada, por me fazer reflectir e melhorar o meu trabalho através de divergências de opinião, assim como, pela paciência com que encarou certas atitudes da minha parte e pela forma crítica como orientou a minha Dissertação de Mestrado.

Ao Prof. Bruno Rodrigues e à Susana Batalha por toda a sua dedicação, disponibilidade e ajuda para com a realização deste trabalho.

À Prof. Alexandra Marques Pinto, por me ter facultado a sua tradução da escala de *Engagement* no Trabalho e ainda algumas informações acerca do tema.

A todas as pessoas que participaram, de forma directa e/ou indirecta, neste estudo, preenchendo o questionário e/ou divulgando-o com outras pessoas que o pudessem preencher.

À Rita Reis, colega de Seminário de Dissertação, pela disponibilidade, pela partilha de conhecimentos e também pelo seu contributo na realização da parte estatística.

À Filipa Santos, à Filipa Fernandes, e à Catarina Ribeiro por terem feito comigo este caminho, pela partilha de experiências e ideias, angústias e frustrações.

Ao André pela motivação, por me aconselhar e me ouvir quando nem sempre tinha a capacidade e resiliência necessárias para lidar com situações menos positivas.

E por último, mas não menos importante, aos meus pais, pelos esforços feitos de forma a possibilitarem os meus estudos, pela tolerância e pelo apoio demonstrados desde sempre.

Muito obrigada!

RESUMO

O presente estudo tem como objectivo verificar não só a influência das Experiências de Recuperação e do *Locus* de Controlo no Trabalho sobre o *Engagement* no Trabalho, assim como, explorar o efeito mediador do *Locus* de Controlo na relação entre as Experiências de Recuperação e o *Engagement* no Trabalho. A amostra é constituída por 237 participantes da população geral, portuguesa, trabalhadores a tempo inteiro para a mesma Organização/Empresa há pelo menos 2 anos, com idades compreendidas entre os 20 e os 75.

De forma a medir as Experiências de Recuperação, foi utilizado o *The Recovery Experience Questionnaire* (Sonnetag & Fritz, 2007), adaptado por D'Oliveira (2012), o *Locus* de Controlo foi avaliado a partir da *Work Locus of Control Scale* (Spector, 1988), adaptado por Bastos (1991) e o *Engagement* no Trabalho foi medido pela *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2003), adaptada por Marques Pinto (2007).

Os resultados confirmam a relação do *Locus* de Controlo Interno com um maior *Engagement* no Trabalho e do *Locus* de Controlo externo com um menor *Engagement* no Trabalho, o que por um lado significa que quanto mais interno o indivíduo for mais *engagement* experiencia no seu trabalho e, por outro, quanto mais externo for menos *engagement* experiencia no seu trabalho. De igual forma, foi confirmado o papel *Locus* de Controlo na relação entre as Experiências de Recuperação e o *Engagement* no Trabalho, o que indica que quanto mais interno o indivíduo for, mais atribui o controlo interno a fatores que pode controlar, exercendo controlo sobre as suas experiências de recuperação, experienciando também mais *engagement* no seu trabalho. Relativamente ao género, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas. No que respeita à relação entre a Recuperação e o *Engagement* no Trabalho, das quatro dimensões da Escala de Recuperação, apenas o Controlo demonstrou influenciar positivamente o *Engagement* no Trabalho.

Palavras-chave: experiências de recuperação, *locus* de controlo no trabalho, *engagement* no trabalho, mediação, diferenças entre género

ABSTRACT

The present study aims to investigate the influence of Recovery Experiences and Work Locus of Control in individuals Work Engagement, as well as explore the mediating effect of Locus of Control in the relationship between Recovery Experiences and Work Engagement. The study sample analysed 237 participants from the portuguese general population, full-time workers, working on the same organization / company for at least two years, aged between 20 and 75 years.

Recovery Experiences were measured using The Recovery Experience Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007), adapted by D'Oliveira (2012). The Locus of Control was evaluated from Work Locus of Control Scale (Spector, 1988), adapted by Bastos (1991), and the Work Engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003), adapted by Marques Pinto (2007).

The results confirm the relationship of Internal Locus of Control with more Work Engagement and External Locus of Control with a less Engagement. On one hand, these results demonstrate that the more internal the individual is, the more work engagement he experiences. On the other hand, the more external the individual is the less work engagement he experiences. Similarly, it was confirmed the mediating role of Locus of Control in the relationship between Recovery Experiences and Work Engagement. This indicates that the more internal the individual is, more he assigns the internal control over the factors he can control. Exercising control over his recovery experiences, and also experiencing more work engagement. Regarding gender, there were no significant statistical differences. Regarding the relationship between recovery and work engagement, on the four dimensions of Recovery Scale, only Control showed positive influence with Work Engagement.

Keywords: recovery experiences, work locus of control, work engagement, mediation, differences between gender

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Engagement no Trabalho	2
Experiências de Recuperação.....	3
Locus de Controlo	4
Objetivos do Estudo	5
MÉTODO	6
Participantes	6
Design	7
Medidas	7
Qualidades Métricas.....	9
Validade e Fiabilidade das Escalas	9
Sensibilidade	13
Procedimento.....	13
RESULTADOS	14
DISCUSSÃO	21
REFERÊNCIAS	26
ANEXOS.....	39
ANEXO A – Revisão de Literatura.....	40
ANEXO B – Caracterização da Amostra	54
ANEXO C – Qualidades Métricas da Escala de Recuperação.....	59
ANEXO D – Qualidades Métricas da Escala de Locus de Controlo no Trabalho	69
ANEXO E – Qualidades Métricas da Escala de Engagement no Trabalho	83
ANEXO F – Questionário Aplicado Online.....	93
ANEXO G – Estatística Descritiva	108
ANEXO H – Correlações	109
ANEXO I – Hipóteses	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Investigação	6
Figura 2. Modelo Geral Ajustado com estimativas estandardizadas.....	18
Figura 3. Modelo de Regressão Linear Múltipla Multivariada entre as dimensões da Recuperação e do Engagement.....	20
Figura 4. Visão bidimensional do trabalho relacionado com o bem-estar subjetivo in Bakker e Oerlemans (2010), p. 31	41
Figura 5. Histograma Relaxamento	67
Figura 6. Histograma Distanciamento Psicológico	67
Figura 7. Histograma Controlo	68
Figura 8. Histograma Domínio.....	68
Figura 9. Histograma Rede de Contactos	81
Figura 10. Histograma Sorte.....	82
Figura 11. Histograma Controlo sobre o Trabalho.....	82
Figura 12. Histograma Engagement	92

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Estrutura Interna e Fiabilidade da Escala de Experiências de Recuperação	10
Tabela 2. Estrutura Interna e Fiabilidade da Escala de <i>Locus</i> de Controlo no Trabalho.....	11
Tabela 3. Estrutura Interna e Fiabilidade da Escala de <i>Engagement</i> no Trabalho	12
Tabela 4. Parâmetros de Normalidade das Dimensões.....	13
Tabela 5. Estatística Descritiva	14
Tabela 6. Correlações entre as Dimensões	17
Tabela 7. Género.....	54
Tabela 8. Idade (em anos).....	54
Tabela 9. Tem ou não Filhos	54
Tabela 10. Idade dos Filhos	54
Tabela 11. Contrato de Trabalho	55
Tabela 12. Antiguidade na Empresa.....	55
Tabela 13. Antiguidade na Função	55
Tabela 14. Habilitações literárias	56
Tabela 15. Tem ou não atividade complementar.....	56
Tabela 16. Média de horas de atividade complementar	56
Tabela 17. Média de horas de atividade principal.....	57
Tabela 18. Prática de atividades nas horas livres	57
Tabela 19. Quando pratica as atividades	57
Tabela 20. Quantas vezes por semana pratica as atividades.....	58
Tabela 21. Altura do dia em que pratica as atividades	58
Tabela 22. Local onde pratica as atividades	58
Tabela 23. Sensibilidade dos Itens	59
Tabela 24. Teste KMO e Bartlett.....	60
Tabela 25. Variância total explicada	60
Tabela 26. Matriz de componente rodada	61
Tabela 27. Teste KMO e Bartlett.....	61
Tabela 28. Variância total explicada	62
Tabela 29. Matriz de componente rodada	62
Tabela 30. Fiabilidade Relaxamento	63
Tabela 31. Fiabilidade Relaxamento se o item for excluído	64
Tabela 32. Fiabilidade Distanciamento Psicológico.....	64

Tabela 33. Fiabilidade Distanciamento Psicológico se o item for excluído.....	64
Tabela 34. Fiabilidade Distanciamento Psicológico.....	65
Tabela 35. Fiabilidade Distanciamento Psicológico se o item for excluído.....	65
Tabela 36. Fiabilidade Controlo	65
Tabela 37. Fiabilidade Controlo se o item for excluído	65
Tabela 38. Fiabilidade Domínio	66
Tabela 39. Fiabilidade Domínio se o item for excluído	66
Tabela 40. Sensibilidade das Dimensões.....	66
Tabela 41. Sensibilidade dos Itens	69
Tabela 42. Teste KMO e Bartlett.....	70
Tabela 43. Variância total explicada	70
Tabela 44. Matriz de componente rodada	71
Tabela 45. Teste KMO e Bartlett.....	71
Tabela 46. Variância total explicada	72
Tabela 47. Matriz de componente rodada	72
Tabela 48. Teste KMO e Bartlett.....	73
Tabela 49. Variância total explicada	73
Tabela 50. Matriz de componente rodada	74
Tabela 51. Teste KMO e Bartlett.....	74
Tabela 52. Variância total explicada	75
Tabela 53. Matriz de componente rodada	75
Tabela 54. Teste KMO e Bartlett.....	76
Tabela 55. Variância total explicada	76
Tabela 56. Matriz de componente rodada	77
Tabela 57. Teste KMO e Bartlett.....	77
Tabela 58. Variância total explicada	78
Tabela 59. Matriz de componente rodada	78
Tabela 60. Fiabilidade Rede de Contactos	79
Tabela 61. Fiabilidade Rede de Contactos se o item for excluído	79
Tabela 62. Fiabilidade Sorte.....	80
Tabela 63. Fiabilidade Sorte se o item for excluído.....	80
Tabela 64. Fiabilidade Controlo sobre o Trabalho	80
Tabela 65. Fiabilidade Controlo sobre o Trabalho se o item for excluído	80
Tabela 66. Sensibilidade das Dimensões.....	81

Tabela 67. Sensibilidade dos Itens	83
Tabela 68. Teste KMO e Bartlett.....	84
Tabela 69. Variância total explicada	84
Tabela 70. Matriz de componente rodada	85
Tabela 71. Teste KMO e Bartlett.....	85
Tabela 72. Variância total explicada	86
Tabela 73. Matriz de componente rodada	87
Tabela 74. Teste KMO e Bartlett.....	87
Tabela 75. Variância total explicada	88
Tabela 76. Matriz de componente	89
Tabela 77. Teste KMO e Bartlett.....	89
Tabela 78. Variância total explicada	90
Tabela 79. Matriz de componente	90
Tabela 80. Fiabilidade Engagement	91
Tabela 81. Fiabilidade Engagement se o item for excluído	91
Tabela 82. Sensibilidade Engagement.....	92
Tabela 83. Estatística Descritiva das Dimensões	108
Tabela 84. Correlações entre as dimensões	109
Tabela 85. Pesos das Regressões do Modelo Geral.....	111
Tabela 86. Pesos das Regressões Estandarizados do Modelo Geral	111
Tabela 87. Pesos das Regressões do Modelo de Regressão Linear Múltipla.....	112
Tabela 88. Pesos das Regressões Estandarizados.....	112
Tabela 89. Frequências da Variável Género.....	112
Tabela 90. Testes Multivariáveis.....	113

INTRODUÇÃO

Desde o surgimento da Psicologia Positiva, através de Seligman e Csikszentmihalyi (2000), o campo da Psicologia Organizacional tem assistido a um aumento do número de estudos dedicados ao Comportamento Organizacional Positivo (Bakker & Schaufeli, 2008), sendo que um conceito que tem recebido especial atenção, por parte da investigação, é o *engagement* no trabalho (Bakker, Schaufeli, Leiter, e Taris, 2008; Macey & Schneider, 2008).

O *engagement* no trabalho é mais frequentemente definido como um estado positivo e pleno relacionado com o trabalho, caracterizado por três dimensões, nomeadamente o vigor, a dedicação e a absorção (Schaufeli & Bakker, 2010; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002, p. 74). Na sua essência, refere-se à forma como os trabalhadores experienciam o seu trabalho. O vigor refere-se a elevados níveis de energia e resiliência mental, vontade em investir esforço no próprio trabalho e persistência perante as dificuldades (Rothman & Joubert, 2007). A dedicação, por sua vez, refere-se a um forte envolvimento com o próprio trabalho, acompanhado de sentimentos de significado, entusiasmo e desafio (Bakker & Demerouti, 2008) e um sentido de orgulho e inspiração (Maslach et al., 2001, citado por Rothmann & Joubert, 2007). A absorção refere-se a um estado satisfatório de emersão no trabalho, que se caracteriza por uma concentração total sem esforço, controlo absoluto, prazer intrínseco (Csikszentmihalyi, 1990, citado por Rothmann & Joubert, 2007), atenção focada, distorção do tempo e perda de autoconsciência de tal forma que o tempo passa rapidamente (Bakker, 2011) e o indivíduo sente dificuldade em se desapegar do trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004).

Contudo, a investigação tem demonstrando que a recuperação dos trabalhadores, proporcionada pelo seu tempo de lazer, tem um efeito sobre a forma como experienciam o dia de trabalho seguinte (Sonnentag, 2003). Desta forma, o conhecimento das experiências de recuperação poderá ser indicador do nível de *engagement* reportado pelos trabalhadores. De igual forma, a literatura sugere que os trabalhadores envolvidos exercem mais influência sobre os eventos que afetam as suas vidas (Bakker, 2009).

Com base neste enquadramento, o presente trabalho estuda as relações entre as experiências de recuperação e o *engagement*, procurando analisar o papel mediador do *locus* de controlo. Não obstante não existirem evidências empíricas que suportem o papel do *locus*

de controlo, a literatura sobre as experiências de recuperação e o *engagement* permitem hipotetizar a sua relevância.

Este trabalho começa por abordar o *engagement* no trabalho e as suas relações com as experiências de recuperação. Seguidamente é abordada a literatura sobre o *locus* de controlo, contemporalizando a sua aplicação ao *engagement* e às experiências de recuperação. Após a apresentação do método são sintetizados os resultados principais e discutidas as implicações do estudo.

Engagement no Trabalho

No mundo contemporâneo do trabalho, de forma a competirem eficazmente, as organizações devem não só recrutar os maiores talentos como também inspirar e capacitar os trabalhadores a aplicarem os seus recursos pessoais ao trabalho. Desta forma, necessitam de trabalhadores que se sintam enérgicos e dedicados, i.e., *engaged* com o seu trabalho (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011; Breevaart, Bakker, Demerouti & Hetland, 2012).

Devido à sua atitude positiva e elevado nível de atividade, os trabalhadores envolvidos (i.e., *engaged*) criam o seu próprio feedback positivo, em termos de valorização, reconhecimento e sucesso. Frequentemente experienciam também *engagement* fora do contexto de trabalho, e.g., na prática de desporto, passatempos criativos e voluntariado; não sendo portanto viciados no seu trabalho, gostam de realizar outras atividades fora do contexto laboral e, contrariamente aos *workaholics*, não trabalham demasiado devido a uma força interna inevitável mas porque para eles trabalhar é satisfatório (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2012).

No entanto, embora o nível geral de *engagement* no trabalho seja relativamente estável ao longo do tempo (e.g., Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007), pode variar de pessoa para pessoa e de dia para dia (Sonnentag, 2003; Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti & Schaufeli, 2008). Há dias em que uma pessoa, que por norma é altamente envolvida no seu trabalho, experiencia um reduzido *engagement* no trabalho, assim como há dias em que uma pessoa que geralmente não é tão envolvida no seu trabalho experiencia *engagement* no trabalho. Estas variações específicas do dia e do nível de *engagement* no trabalho, nas pessoas, não são flutuações arbitrárias mas podem ser explicadas pelas experiências e eventos específicos do dia (Bledow, Schmitt, Frese & Kuhnel, 2011); Kuhnel, Sonnentag & Bledow, 2012; Sonnentag, Demerouti, Mojza & Bakker, 2012).

Se o indivíduo estiver envolvido no seu trabalho i.e., *engaged*, o que é espectável é que esteja de tal forma concentrado e com vontade de investir esforço no próprio trabalho que, além do prazer intrínseco que lhe permite ter, permite-lhe também sentir controlo sobre o seu trabalho. Contudo, para que o indivíduo experiencie *engagement* no trabalho é necessário que tenha experiências de recuperação positivas, que lhe permitam recuperar dos esforços feitos durante o seu trabalho. Nomeadamente o estudo de Kuhnel et al. (2012), demonstra que estados específicos do dia, como o nível de recuperação de uma pessoa de manhã, predizem o *engagement* no trabalho durante o dia.

Experiências de Recuperação

Em termos gerais, a recuperação refere-se a um processo psico-fisiológico de descontração após esforços (Geurts & Sonnentag, 2006). Durante este processo, o sistema psico-fisiológico retorna ao seu nível de base, dando ao indivíduo a oportunidade de restabelecer os seus recursos e enfrentar novas exigências (Meijman & Mulder, 1998, citado por Rodrigues-Muñoz et al., 2012), sendo que após este processo os indivíduos sentem-se renovados, não apenas a nível físico (e.g., redução da atividade cardiovascular), mas também a nível cognitivo e afectivo, através da restauração do humor ou redução da tensão psicológica (Sonnentag & Fritz, 2007).

Relativamente às componentes básicas do *engagement* no trabalho, a recuperação vai ter um efeito positivo ao nível do vigor (Sonnentag, 2003). De acordo com Lorist et al. (2000) e Schellekens, Sijtsma, Vegter e Meijman (2000), os indivíduos que não se encontram suficientemente recuperados da carga de trabalho antecedente sentem-se menos vigorosos e investem menos esforço nas tarefas subsequentes.

A recuperação vai ter também um efeito ao nível da dedicação. Os indivíduos recuperados vão ter recursos suficientes para se envolverem no trabalho (Sonnentag, 2003). Se estiverem insuficientemente recuperados estarão relutantes em dedicar-se ao seu trabalho uma vez que irá fazer com quem continuem a recorrer aos seus recursos (Hobfoll, 1998). Tal como referem Repetti (1989) e Westman e Etzion (2001), os indivíduos cansados e recuperados insuficientemente tendem a retirar-se das exigências presentes no momento.

Por último, a recuperação vai ter um efeito positivo na absorção. Se recuperados, os indivíduos estarão aptos para se concentrarem totalmente na presente tarefa (Sonnentag, 2003). A recuperação insuficiente e a fadiga residual resultarão em maiores dificuldades de

concentração na tarefa (Krueger, 1989; Proctor et al., 1996) e em processos de auto-regulação mais esforçados (Zijlstra, 1996, citado por Sonnentag, 2003). Assim, é importante para a recuperação experienciar vigor, dedicação e absorção, de forma a mostrar *engagement* no trabalho.

De acordo com o estudo de Schaufeli et al. (2001), os trabalhadores envolvidos (i.e., *engaged*) e, portanto, mais enérgicos e auto-eficazes, exercem também influência sobre os eventos que afetam as suas vidas. Quanto mais interno o indivíduo for, mais atribui o controle interno a fatores que possa controlar e, por isso, consideramos que poderia existir uma relação com as experiências de recuperação, nomeadamente, o controle.

Locus de Controlo

Embora o conceito do *locus* de controlo aplicado ao contexto do trabalho ainda não se encontre suficientemente explorado pela literatura (Tillman, Smith & Tillman, 2010), frequentemente surge associado ao sucesso no trabalho e ao bem-estar físico e psicológico ao longo da vida (Shapiro, Schwarz & Astin, 1996; Dijkstra, Beersma & Evers, 2011).

Ao longo de quatro décadas, a investigação na área da psicologia tem-se focado neste conceito, sendo que Rotter (1966) foi o primeiro a propô-lo. Desta forma, desenvolveu a construção do *locus* de controlo para se referir a expetativas generalizadas, relativas ao controlo sobre os resultados, recompensas e esforços, e fez a distinção entre controlo interno e controlo externo. Afirmou que os indivíduos com um *locus* de controlo interno acreditam que controlam as suas ações e resultados e os indivíduos com um *locus* de controlo externo acreditam que os eventos estão além do seu controlo e são o resultado da sorte, acaso ou destino.

Posteriormente surgiram outras definições acerca do controlo interno. Os indivíduos acreditam que são capazes de controlar e gerir as suas próprias vidas, tomando decisões sobre os eventos (James & Wright, 1993). Os eventos e resultados podem ser influenciados pelas próprias crenças e ações dos indivíduos (Ng, Sorensen & Eby, 2006). E ainda, os indivíduos aceitam que os seus êxitos e fracassos dependem dos seus próprios esforços e empenho, i.e., têm a capacidade de determinar os seus próprios resultados e são responsáveis pelo que acontece (Hsu, 2011).

Por outro lado, surgiram igualmente definições sobre o controlo externo. Os indivíduos acreditam que o destino, o acaso, a sorte, os amigos e os gestores determinam o que experienciam, por isso, contribuem para os seus sucessos e fracassos (James & Wright, 1993). E de acordo com Hsu (2011) estes indivíduos acreditam que elementos externos, como a sorte, o acaso e o destino são mais fortes para determinar as suas vidas, e os seus fracassos ou sucessos não se devem aos seus próprios esforços.

Com base no argumento de Paulhus e Christie (1981, citado por Blakely, Srivasta & Moorman, 2005), de que podem existir perceções generalizadas de controlo em vários domínios da vida do indivíduo, Spector (1988) formulou a escala de *locus* de controlo no trabalho, representando o grau em que as pessoas atribuem as recompensas no trabalho ao seu próprio comportamento. Blau (1993) e Maram e Miller (1998) constataram que devido à sua especificidade para o domínio do trabalho, a escala de Spector (1988) demonstrou ser uma forte preditora de comportamentos relacionados com o trabalho relativamente à escala de Rotter (1966) do *locus* de controlo geral.

Quanto à relação desta variável com o *engagement*, foram encontrados vários estudos que comprovam a sua relação positiva, nomeadamente os de Spector (1986) referindo que uma elevada internalidade tende a estar associada a maior satisfação, compromisso, envolvimento, desempenho e motivação no trabalho, assim como, os de Lefcourt et al. (1984), Anderson (1997), Robbins (2001) e Carrim, Basson e Coetzee (2006) demonstraram que indivíduos mais internos são mais envolvidos nos seus trabalhos. Demonstradas evidências empíricas, o presente estudo irá focar-se no *locus* de controlo no trabalho, dado que o se pretende investigar se relaciona com o contexto laboral e não com o *locus* de controlo geral.

Como foi anteriormente referido na literatura sobre a recuperação, hipotetiza-se que o controlo do indivíduo sobre as suas experiências de recuperação estará diretamente associado ao *locus* de controlo, propondo-se um alinhamento da controlabilidade percebida, i.e., quanto mais controlo interno, mais recuperação. De igual forma se hipotetiza que o indivíduo com um *locus* de controlo interno apresente níveis mais elevados de *engagement*, o qual, por sua vez, está directamente associado às experiências de recuperação.

Objetivos do Estudo

Tendo em conta a revisão de literatura apresentada, o presente estudo tem como objetivo verificar não só a influência das experiências de recuperação e do *locus* de controlo

no *engagement* no trabalho, assim como, o efeito mediador do *locus* de controlo na relação entre as experiências de recuperação e o *engagement* no trabalho. Para Abbad e Torres (2002) “o conceito de mediação implica suposição de relacionamentos entre as variáveis envolvidas. Uma variável mediadora é aquela que, ao estar presente na equação de regressão, diminui a magnitude do relacionamento entre uma variável independente e uma variável dependente” (p.21). De forma a analisar estas relações, foi elaborado um modelo de investigação (Figura 1), contendo em si as hipóteses deste estudo.

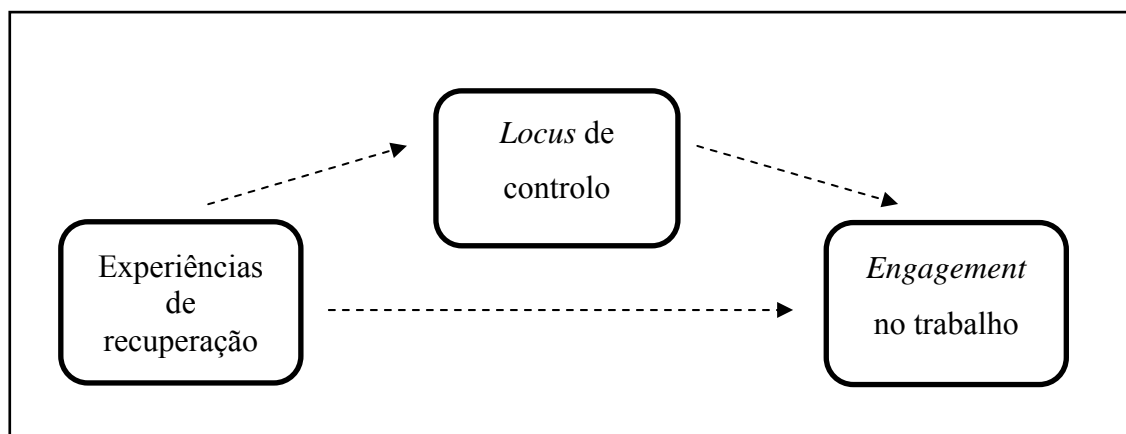


Figura 1. Modelo de Investigação

MÉTODO

Participantes

A amostra é constituída por 237 participantes, tendo em conta os recursos disponíveis, ou seja, até ser dada como concluída a recolha de dados (Hill & Hill, 2000). Pertencentes à população ativa, 94 dos participantes são do género masculino e 143 são do género feminino. As idades são compreendidas entre os 20 e os 73 anos (M= 34,41; DP= 8,663) e um dos critérios de inclusão foi o facto de todos terem um trabalho regular e para a mesma empresa/organização há pelo menos 2 anos. Os participantes foram selecionados tendo em conta a facilidade do seu acesso, sendo portanto uma amostra por conveniência do tipo não probabilístico.

Relativamente aos filhos, a maioria, 147 dos participantes afirmam não ter filhos e 90 afirmam ter, com idades compreendidas entre 1 e 47 anos. Quanto ao contrato de trabalho,

196 referem ter um contrato permanente e 41 um contrato de trabalho temporário, verificando-se que se encontram a trabalhar para a empresa/organização no mínimo há 2 anos e no máximo há 34 anos (M=8,51) e exercendo a função há pelo menos 1 ano e no máximo há 34 anos (M=7,60). No que respeita à função e departamento, tendo sido a amostra recolhida junto da população geral, verifica-se a existência de uma multiplicidade de funções (e.g., professor, gestor, informático, comerciante, etc), assim como, uma multiplicidade de departamentos (e.g., educação, gestão, finanças, recursos humanos, etc). Em relação às habilitações literárias, os participantes são maioritariamente licenciados.

Dos 237 participantes, apenas 32 exercem uma atividade complementar, a qual varia entre 1 a 61 horas por semana (M=11,14). Já na atividade principal, o tempo dispendido varia entre 30 a 75 horas por semana (M=41,65). Nos tempos livres, 100 afirmam não praticar qualquer tipo de atividades e 137 afirmam praticar (e.g., atividades desportivas, atividades lúdicas, cursos, voluntariado), dos quais 107 realizam as suas atividades durante a semana, 24 aos fins-de-semana e 3 não referiram quando realizam as suas atividades. A prática de atividades por semana varia, entre 1 e 7 vezes, assim como a altura do dia (e.g., manhã, tarde e noite) e o local (e.g., ar livre, casa, ginásio, outras instalações) (ver Anexo B).

Design

O presente trabalho segue uma abordagem quantitativa (Fortin, 1999), transversal, por ser aplicado apenas num único momento e correlacional, uma vez que se procura verificar as relações entre as variáveis apresentadas. É ainda um estudo exploratório, por se procurar conhecer melhor os fenómenos em estudo (D'Oliveira, 2012), através do efeito de uma variável mediadora (i.e., *locus* de controlo) sobre a relação entre as experiências de recuperação e o *engagement* no trabalho, dado que o tema em si não se encontra suficientemente abordado pela literatura.

Medidas

Para a realização deste estudo, foi utilizado um questionário *online* (Anexo F), composto por 2 secções. Uma secção é relativa às questões socio-demográficas, nomeadamente o género, a idade, os filhos, as habilitações académicas, o tipo de contrato de trabalho, a função, o tempo de trabalho na organização e na função, a prática de atividade nas horas livres, quando, quantas vezes por semana e em que altura do dia e local, e a outra secção é referente às medidas das variáveis em estudo.

As Experiências de Recuperação foram medidas através do *The Recovery Experience Questionnaire* (Sonnentag & Fritz, 2007), adaptado por D'Oliveira (2012): “*Horários, Atividades do Trabalho, Recuperação e Descanso*”. Formado por 16 itens, avaliados numa escala de tipo *Likert*, este questionário procura verificar de que forma o indivíduo se sente quando termina o seu trabalho ou quando desfrutou dos dias de folga, nomeadamente através das dimensões distanciamento psicológico (e.g., “Eu consigo distanciar-me do trabalho”) constituído por 4 itens, relaxamento (e.g., “Eu faço coisas relaxantes”) constituído por 4 itens, domínio (e.g., “Eu faço algo para alargar os meus horizontes”) constituído por 4 itens e controlo sobre o tempo de lazer (e.g., “Eu trato das coisas da maneira como eu quero”) constituído por 4 itens. Os itens são apresentados sob a forma de afirmações, sendo que os participantes devem responder de acordo com o seu grau de concordância, numa escala de 5 pontos (1 – concordo totalmente; 2 – concordo; 3 – não concordo nem discordo; 4 – discordo; 5 – discordo totalmente). Sonnentag e Fritz (2007) obtiveram um *alpha de cronback* de .85 em cada uma das quatro dimensões.

O *Locus* de Controlo no Trabalho foi medido pela escala de “*Locus de Controlo no Trabalho*”, adaptada por Bastos (1991), a partir da *Work Locus of Control Scale* (Spector, 1988). É também uma escala de tipo *Likert*, operacionalizada em 16 itens, mas que procura determinar os níveis de internalidade ou externalidade dos indivíduos em relação ao seu trabalho. Os itens são igualmente apresentados sob a forma de afirmações, devendo os participantes responder de acordo com o seu grau de concordância, numa escala de 5 pontos (1 – concordo totalmente; 2 – concordo; 3 – não concordo nem discordo; 4 – discordo; 5 – discordo totalmente). Os itens 1, 2, 3, 4, 7, 11, 14 e 15 correspondem a um locus de controlo interno (e.g., “O trabalho é o que nós fazemos dele”) e os itens 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13 e 16 correspondem a um locus de controlo externo no trabalho (e.g., “Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte”). Os *alphas de cronback* obtidos foram de .62 no *locus* de controlo interno e de .78 no *locus* de controlo externo.

O *Engagement* no Trabalho foi avaliado pela escala de “*Engagement no Trabalho*”, adaptada por Marques Pinto (2007), a partir do *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2003). Sendo uma escala de tipo *Likert*, operacionalizada em 17 itens, procura verificar os sentimentos, crenças e comportamentos dos indivíduos relacionados com a sua experiência profissional. Os itens são apresentados sob a forma de afirmações, pelo que os participantes devem responder de acordo com o seu grau de concordância numa escala que varia de 0 (nenhuma vez) a 6 (todos os dias). Relativamente à estrutura interna, a escala

utilizada neste estudo contempla as três dimensões já referidas do *engagement* nomeadamente o vigor (e.g., “Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar”) constituído por 6 itens, a dedicação (e.g., “O meu trabalho inspira-me”) constituída por 5 itens e a absorção (e.g., “O tempo passa a voar quando estou a trabalhar”) constituída por 6 itens. Schaufeli e Bakker (2003) obtiveram *alphas de cronback* de .83 para o vigor, .92 para a dedicação e de .82 para a absorção.

Qualidades Métricas

As qualidades métricas das três escalas em estudo serão analisadas de forma breve, sendo que as análises mais detalhadas se encontram nos respectivos anexos (i.e., Anexo C – Escala de Recuperação, Anexo D – Escala de *Locus* de Controlo no Trabalho, Anexo E – Escala de *Engagement* no Trabalho). Para a inserção dos itens nas respetivas dimensões foi considerado um valor de saturação $>.55$.

Validade e Fiabilidade das Escalas

A validade é definida como sendo a precisão com que um instrumento de medida mede aquilo que propõe medir (Rothstein, 1985). Desta forma, foi elaborada a análise fatorial exploratória para cada um dos instrumentos em estudo, com o objetivo de verificar a validade da estrutura interna, da qual foram obtidas as respetivas dimensões (Tabelas 1,2,3).

Após a análise fatorial foi verificada a fiabilidade das dimensões obtidas. De acordo com Maroco e Garcia-Marques (2006), a fiabilidade de uma medida refere a capacidade de esta ser consistente, i.e., quando aplicada a alvos idênticos e os resultados obtidos são sempre os mesmos, independentemente de quando e como é aplicada, podemos confiar no significado da medida e referir que é uma medida fiável. Neste sentido, a consistência interna de cada uma das dimensões foi calculada através do *alpha de cronbach* (α), representado nas tabelas que se seguem.

Tabela 1. Estrutura Interna e Fiabilidade da Escala de Experiências de Recuperação

	Dimensões			
	Relaxamento	Distanciamento Psicológico	Controlo	Domínio
Eu aproveito o tempo para relaxar.	,875			
Eu uso o tempo para lazer.	,794			
Eu faço coisas relaxantes.	,710			
Eu consigo distanciar-me do meu trabalho.		,790		
Eu não penso no trabalho de todo.		,709		
Eu esqueço-me do trabalho.		,668		
Eu consigo fazer uma pausa das exigências do trabalho.		,646		
Eu consigo descontraír e relaxar.		-,575		
Eu sinto que posso decidir o que fazer.			,784	
Eu decido sobre os meus horários.			,726	
Eu decido eu próprio como vou passar o meu tempo.			,658	
Eu trato das coisas da maneira como eu quero.			,648	
Eu procuro desafios intelectuais.				,774
Eu faço algo para alargar os meus horizontes.				,766
Eu faço coisas que me desafiam.				,711
<i>Alpha de Cronbach</i>	,826	,773	,779	,670
<i>% Variância Explicada</i>	17,7	16,9	16,0	12,8

A Tabela 1 permite clarificar que a análise fatorial exploratória referente às Experiências de Recuperação deu origem às quatro dimensões propostas pela literatura. A dimensão “relaxamento” é composta por 3 itens, apresentado um $\alpha=.826$, explica 33% da variância total. Já a dimensão “distanciamento psicológico” constituída por 5 itens, apresenta um $\alpha=.773$ e explica 12,9% da variância total. A dimensão “controlo” é composta por 4 itens que explicam 9,4% da variância total, apresentando um $\alpha=.779$. Por sua vez, a dimensão “domínio” é constituída por 3 itens que explicam 8,2% da variância total, apresentando um $\alpha=.670$.

Desta forma, é possível verificar que à exceção da dimensão “domínio”, todas as outras dimensões demonstram ter fiabilidade, uma vez que de acordo com Bryan e Cramer (2003) o valor mínimo aceitável para estudos organizacionais é $\alpha > .70$. Apesar de não se

encontrar num valor considerado adequado, será uma dimensão contemplada nas futuras análises por apresentar valores relativamente próximos ao mínimo aceitável.

Tabela 2. Estrutura Interna e Fiabilidade da Escala de *Locus* de Controlo no Trabalho

	Dimensões		
	Rede de Contactos	Sorte	Controlo sobre o Trabalho
Para conseguir um bom trabalho é mais importante quem se conhece do que o que se sabe fazer.	,834		
Para conseguir realmente um bom trabalho, é preciso ter familiares ou amigos bem colocados.	,802		
Para ser bem sucedido financeiramente, deve conhecer as pessoas certas.	,794		
Ter um bom salário é principalmente questão de sorte.		,864	
Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte.		,751	
A principal diferença entre as pessoas que conseguem ganhar muito dinheiro daquelas que conseguem pouco é a sorte de cada um.		,696	
Na maioria dos trabalhos as pessoas podem conseguir o que querem.			,800
Se sabe o que quer num trabalho, pode encontrar o trabalho certo.			,773
O trabalho é o que nós fazemos dele.			,677
<i>Alpha de Cronbach</i>	,795	,745	,644
<i>% Variância Explicada</i>	24,2	22,4	19,6

Como permite verificar a Tabela 2, a análise fatorial exploratória referente ao *Locus* de Controlo no Trabalho resultou em três dimensões, não confirmando as dimensões “internalidade” e “externalidade” propostas pela literatura. Assim, as dimensões “rede de contactos” que apresenta um $\alpha=.795$ e explica 37,1% da variância total e a dimensão “sorte” que apresenta um $\alpha=.745$ e explica 16,6% da variância total, ambas constituídas por 3 itens, são representativas de um locus de controlo externo. A dimensão “controlo sobre o trabalho”, igualmente constituída por 3 itens, apresenta um $\alpha=.644$ e explica 12,4% da variância total.

À semelhança da escala anterior, à exceção da dimensão “controlo sobre o trabalho”, as outras duas dimensões demonstram ter fiabilidade uma vez que $\alpha > .70$. Contudo, será

também contemplada por ser considerada uma dimensão fulcral para as análises que se seguem, dado ser a única dimensão representativa de um *locus* de controlo interno, e por esta razão foi considerada pertinente a sua inclusão.

Tabela 3. Estrutura Interna e Fiabilidade da Escala de *Engagement* no Trabalho

	Dimensão
	Engagement
O meu trabalho inspira-me.	,910
Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho.	,893
O meu trabalho é desafiante para mim.	,885
No meu trabalho sinto-me com força e energia.	,879
Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho.	,844
Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar.	,839
Estou imersa(o) no meu trabalho.	,799
No meu trabalho sinto-me com força e energia.	,793
“Deixo-me ir” quando estou a trabalhar.	,785
Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade.	,748
O tempo passa a voar quando estou a trabalhar.	,728
Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha roda.	,708
Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.	,683
Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos.	,614
Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho.	,575
<i>Alpha de Cronbach</i>	,954
<i>% Variância Explicada</i>	56,9

A Tabela 3 demonstra que a análise fatorial exploratória, relativa à escala de *Engagement* no Trabalho, resultou apenas numa dimensão, sendo portanto uma escala unifatorial, não confirmando as três dimensões propostas pela escala original. Desta forma, a dimensão “engagement” é constituída por 15 itens, apresentando uma elevada consistência interna ($\alpha=.954$), explicando 56,9% da variância total.

Sensibilidade

De acordo com Pestana e Gageiro (2003) a sensibilidade de um instrumento diz-nos se este é capaz de discriminar os participantes face às avaliações que fazem dos diferentes itens e dimensões. Neste sentido, para que o instrumento apresente sensibilidade, não deve existir um desvio grosseiro à distribuição normal, pelo que os valores correspondentes à assimetria têm de se encontrar $<|3|$ e ao achatamento $<|8|$. A Tabela 4 é representativa destes valores para cada uma das dimensões dos três instrumentos utilizados neste estudo.

Tabela 4. Parâmetros de Normalidade das Dimensões

	Assimetria	Erro Padrão		
		Assimetria	Achatamento	
Relaxamento	-.755	.160	.440	.318
Distanciamento Psicológico	-.061	.159	.066	.318
Controlo	-.090	.159	-.427	.317
Domínio	-.220	.159	.125	.316
Rede de Contactos	.234	.159	-.117	.317
Sorte	.604	.158	.333	.316
Controlo sobre o Trabalho	-.107	.159	-.357	.316
Engagement	-.801	.158	.210	.315

Procedimento

De forma a ser feita a recolha dos dados, o questionário foi construído e publicado *online*, através da ferramenta *Google Docs*. Para a sua divulgação, utilizou-se uma rede social, sendo criado para o efeito um evento público, não só com o objetivo de mais facilmente os participantes acederem e responderem, como também, quem não pudesse responder por não ter as condições necessárias (i.e., trabalhar há pelo menos 2 anos na Empresa/Organização e ter um trabalho regular), pudesse partilhar o evento com outros participantes.

A aplicação do questionário foi realizada entre Fevereiro e Março do presente ano. Continua informação relativa à confidencialidade dos dados e anonimato dos participantes, e o *debriefing* foi feito através do envio de *e-mail* às pessoas interessadas nos resultados do estudo.

RESULTADOS

De seguida serão apresentados os resultados obtidos, através dos programas estatísticos *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* (v.21) e *Analysis of Moments Structures (AMOS)* (v.22).

Tabela 5. Estatística Descritiva

Instrumento	Dimensões	N	Mínimo	Máximo	M	DP
Experiências de Recuperação	1. Relaxamento	232	1	5	3.54	.80
	2. Distanciamento Psicológico	233	1	5	2.93	.74
	3. Controlo	234	1.50	5	3.34	.79
	4. Domínio	235	2.67	5	3.95	.54
<i>Locus</i> de Controlo	1. Rede de Contactos	234	1	5	2.86	.88
	2. Sorte	236	1	5	2.72	.79
	3. Controlo sobre o Trabalho	235	1	5	3.14	.76
<i>Engagement</i>	1. Engagement	237	.67	6	4.19	1.17

A Tabela 5 representa a estatística descritiva de cada uma das dimensões dos instrumentos utilizados neste estudo. As análises foram feitas através da média dos resultados obtidos em cada uma das dimensões, como se pode verificar pelo mínimo e máximo de cada dimensão, sendo que nas Experiências de Recuperação e no *Locus* de Controlo a escala de resposta varia entre 1 (discordo totalmente) e 5 (concordo totalmente) e no *Engagement* entre 0 (nenhuma vez) e 6 (todos os dias). Através da média é possível verificar o tipo de resposta dada em cada dimensão e o desvio padrão permite compreender que valores mais reduzidos demonstram respostas mais consensuais, assim como, valores mais elevados demonstram

maior variabilidade de resposta. É então de destacar a dimensão “domínio”, na qual os indivíduos demonstram ter uma opinião muito positiva e consensual ($M=3,95$; $DP=.54$) de que as experiências de domínio têm um efeito mais positivo na recuperação, e a dimensão “engagement”, na qual os indivíduos demonstram uma maior divergência de opinião ($M=4,19$; $DP=1.17$). O Anexo G analisa de forma mais pormenorizada a estatística descritiva.

Para verificar as relações existentes entre as variáveis em estudo i.e., em que medida uma variável é explicada por outra, procedeu-se ao cálculo do Coeficiente de Correlação de *Pearson*. Através da Tabela 6, verifica-se a existência de algumas correlações significativas. No que respeita à dimensão “engagement”, verifica-se que estabelece correlações significativas com as duas outras escalas em estudo. Neste sentido, estabelece uma correlação negativa com o “distanciamento psicológico” ($r=-.163$) e correlações positivas com o “controlo” ($r=.183$) e o “domínio” ($r=.138$), dimensões pertencentes à Escala de Recuperação, o que sugere que quanto mais envolvido o indivíduo se encontra no seu trabalho, menos distanciamento psicológico experiencia durante a sua recuperação, assim como, sugere que quanto mais envolvido o indivíduo se encontra no seu trabalho, mais controlo e mais domínio experiencia durante a sua recuperação.

A dimensão “engagement” estabelece ainda correlações negativas com a “rede de contactos” ($r=-.204$) e o “locus externo” ($r=-.176$) e uma correlação positiva com o “controlo sobre o trabalho” ($r=.297$), dimensões pertencentes à Escala de *Locus* de Controlo no Trabalho. O “locus externo” foi uma dimensão criada com o objetivo de englobar as duas dimensões que surgiram neste estudo relativas ao *locus* externo, i.e, a “rede de contactos” e a “sorte”, sendo que a dimensão “controlo sobre o trabalho” é a única referente a um *locus* de controlo interno. Deste modo, as correlações indicam que quanto mais envolvido o indivíduo se encontra no seu trabalho, menos acredita que a rede de contactos tenha influência no que obtém ou poderá obter no trabalho e, portanto, menos externo é, assim como, indica que quanto mais envolvido o indivíduo se encontra no seu trabalho, mais controlo sobre o seu trabalho tem, apresentando assim um locus de controlo interno.

Já a dimensão “controlo”, pertencente à Escala de Recuperação, correlaciona-se negativamente com as dimensões “rede de contactos” ($r=-.168$), “sorte” ($r=-.196$) e “locus externo” ($r=-.217$) e positivamente com o “controlo sobre o trabalho” ($r=.194$), o que sugere que quanto mais controlo o indivíduo tem sobre as suas experiências de recuperação durante o tempo de lazer, menos externo é, assim como, quanto mais controlo o individuo tem sobre as

suas experiências de recuperação durante o tempo de lazer, mais interno é. É de referir que em conjunto as duas dimensões do *locus* de controlo externo correlacionam-se quer com o “engagement” quer com o “controlo”, no entanto, sozinhas apenas a dimensão “rede de contactos” apresenta correlações significativas.

Quanto à dimensão “recuperação”, criada com o objetivo de englobar as 4 dimensões referentes à Escala de Recuperação, apresenta uma correlação positiva com o “controlo sobre o trabalho” ($r=.177$), o que indica que quanto mais recuperação o indivíduo experienciar, mais controlo sobre o trabalho tem, portanto, mais interno é. Desta forma, através das correlações entre as dimensões, verifica-se que as três escalas se relacionam entre si.

Tabela 6. Correlações entre as Dimensões

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
(1) Engagement	1									
(2) Relaxamento	-.026	1								
(3) Dist_Psi	-.163*	.470**	1							
(4) Controlo	.183**	.496**	.449**	1						
(5) Domínio	.138**	.210**	.065	.236**	1					
(6) Recuperação	.014	.757**	.802**	.800**	.391**	1				
(7) Rede_Contactos	-.204**	.031	-.012	-.168**	.016	-.052	1			
(8) Sorte	-.082	-.010	-.080	-.196**	.013	-.100	.470**	1		
(9) Loc_Externo	-.176**	.015	-.048	-.217**	.018	-.086	.875**	.841**	1	
(10) Controlo_Trab	.297**	.101	.102	.194**	.116	.177**	-.257**	-.216**	-.284**	1

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

Após verificadas as qualidades métricas e as correlações significativas, foram testadas as hipóteses, através do modelo de equações estruturais (Anexo I), uma vez que a consistência interna das dimensões em estudo é elevada ($>.07$), à exceção das dimensões “domínio” e “controlo sobre o trabalho”. De acordo com Maroco (2010) este é um modelo linear que estabelece as relações sob estudo entre as variáveis latentes e manifestas.

Antes de prosseguir com as análises foram verificados os pressupostos i.e., a normalidade das variáveis (através do teste da sensibilidade), ausência de *outliers* e multicolinearidade. A multicolinearidade diz respeito à associação entre preditores verificada através das correlações significativas, contudo, uma forma de ultrapassar é recorrendo à utilização de valores estandardizados (Maroco, 2010), apresentados nas análises que se seguem. Foram ainda verificados e excluídos quatro possíveis *outliers*, valores afastados da média que afetam os resultados.

Neste estudo, foram trabalhadas as variáveis manifestas dada a reduzida dimensão da amostra, não permitindo analisar os resultados através das variáveis latentes. Deste modo, com base nas correlações significativas obtidas (Tabela 6), o modelo inicialmente proposto foi ajustado, conforme mostra a Figura 4. O *Locus* Interno representa a dimensão “controlo sobre o trabalho” e o *Locus* Externo representa apenas a dimensão “rede de contactos”, uma vez que a dimensão “sorte” não estabelecia correlações significativas com o “engagement”. No que respeita às dimensões da Recuperação, neste modelo apenas foi utilizada o “controlo” por ser a única que estabelecia correlações significativas quer com o *locus* de controlo interno quer com o externo.

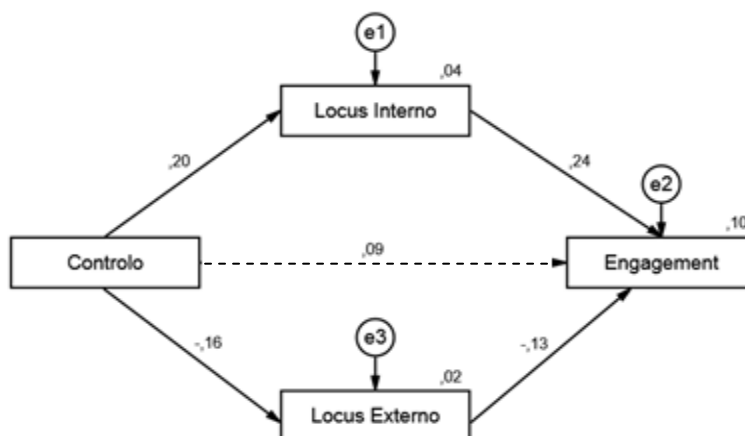


Figura 2. Modelo Geral Ajustado com estimativas estandardizadas

Legenda: —> Relação entre preditores e critério significativa
 ---> Relação entre preditores e critério não significativa

Hipótese 1: *O Locus de Controlo Interno está relacionado com um maior Engagement no trabalho.*

Hipótese 2: *O Locus de Controlo no Trabalho tem um efeito mediador na relação entre as Experiências de Recuperação e o Engagement no Trabalho.*

Como se pode verificar pela Figura 2, o modelo explica 10% da variabilidade do envolvimento. À exceção da trajetória “Controlo → Engagement” ($b=.128$; $\beta=.086$; $z=1.333$; $p=.183$), todas as outras trajetórias são estatisticamente significativas ($p<.001$). Uma vez que não se verifica um efeito direto entre o “Controlo” e o “Engagement” é importante analisar o efeito mediador quer do *Locus* Interno quer do *Locus* Externo, proposto pela H2.

É possível apurar então que o “Controlo” apresenta um efeito indireto mediado pelo “*Locus* de Controlo Interno”, resultante da multiplicação das estimativas das trajetórias “Controlo → *Locus* Interno (Controlo_Trab)” ($b=.192$; $\beta=.202$; $z=3.140$; $p=.002$) e “*Locus* Interno (Controlo_Trab) → Envolvimento” ($b=.373$; $\beta=.239$; $z=3.754$; $p<.001$). O “Controlo” apresenta ainda um efeito indireto mediado pelo *Locus* de Controlo Externo, resultante da multiplicação das estimativas das trajetórias “Controlo → *Locus* Externo (Rede_Contactos)” ($b=-.175$; $\beta=-.157$; $z=-2.417$; $p=.016$) e “*Locus* Externo (Rede_Contactos) → Envolvimento” ($b=-.177$; $\beta=-.133$; $z=-2.100$; $p=.036$). Recorrendo ao Teste de *Sobel*, os efeitos analisados são significativos ($p <.001$), demonstrando o efeito de mediação do *Locus* de Controlo no modelo.

Dado que apenas se utilizou a dimensão “Controlo” de forma a analisar o efeito da Recuperação sobre o *Engagement*, posteriormente foi verificada a relação entre todas as dimensões significativas da Recuperação (i.e., distanciamento psicológico, controlo e domínio) e o “Engagement”, a única dimensão da Escala de *Engagement* no Trabalho (Figura 3). Para tal, foram verificados novamente os pressupostos, ausência de outliers, e a ausência de multicolinearidade foi verificada através da estatística *Variance Inflation Factor* ($VIF<.5$).

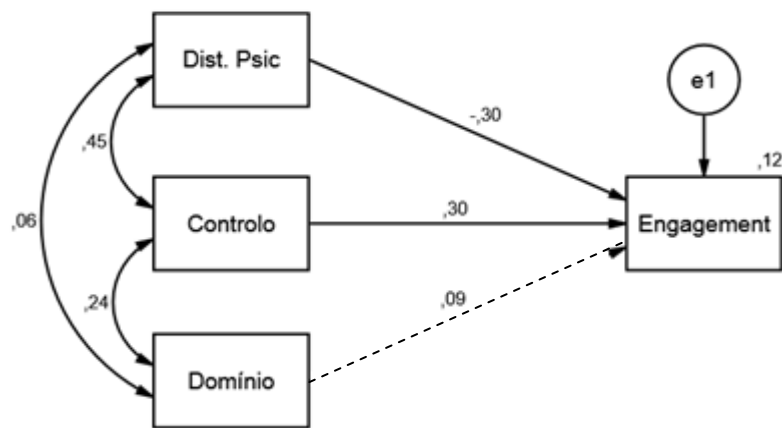


Figura 3. Modelo de Regressão Linear Múltipla Multivariada entre as Dimensões da Recuperação e o Envolvimento com estimativas estandardizadas

Legenda: —► Relação entre preditores e critério significativa
 ---► Relação entre preditores e critério não significativa

Hipótese 3: *As Experiências de Recuperação influenciam positivamente o Engagemnt no Trabalho.*

Pela Figura 3 verifica-se que as dimensões significativas da Recuperação explicam 12% da variabilidade do *Engagemnt*, no entanto, este valor deve-se apenas às dimensões “Distanciamento Psicológico” e “Controlo”, uma vez que a trajetória “Domínio → Engagemnt” não é estatisticamente significativa ($p < .001$). Neste sentido, as trajetórias “Distanciamento Psicológico → Engagemnt” ($b = -.479$; $\beta = -.303$; $z = -4.412$; $p < .001$) e “Controlo → Engagemnt” ($b = .441$; $\beta = .299$; $z = 4.240$; $p < .001$) apresentam um efeito estatisticamente significativo negativo e positivo respectivamente.

Hipótese 4: *As mulheres são mais propensas relativamente aos homens a um locus de controlo externo.*

Com o objetivo de verificar a última hipótese deste estudo, comparar médias de duas variáveis dependentes, elaborou-se o teste estatístico MANOVA (Anexo I), que permitiu verificar que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres no que respeita à variável *Locus* de Controlo ($p = .853 > .05$).

DISCUSSÃO

Este estudo teve como objetivo verificar a influência das experiências de recuperação e do *locus* de controlo no *engagement* no trabalho, assim como, o efeito mediador do *locus* de controlo na relação entre as experiências de recuperação e o *engagement* no trabalho.

Pelo facto de um indivíduo ser interno e, portanto, atribuir mais o controlo interno a factores que possa controlar, foi hipotetizado que o *locus* de controlo poderia ter uma relação com as experiências de recuperação, nomeadamente, o controlo, sendo proposto um alinhamento da controlabilidade percebida. De igual forma foi hipotetizado que o indivíduo com um *locus* de controlo interno apresenta níveis mais elevados de *engagement* que, por sua vez, está directamente associado às experiências de recuperação.

No que concerne à validação das qualidades métricas das escalas utilizadas neste estudo, as dimensões ou factores extraídos após a análise fatorial, confirmam parcialmente as dimensões propostas pela literatura. No caso da escala de Experiências de Recuperação, foram encontradas as quatro dimensões apresentadas na literatura (i.e., Relaxamento, Distanciamento Psicológico, Controlo e Domínio) mostrando uma consistência interna que varia entre .670 e .826., sendo que a preditora significativa de recuperação, contrariamente ao referido na literatura (i.e., distanciamento psicológico), é o controlo. Este resultado poderá dever-se à presença da variável *locus* de controlo, uma vez que esta e a variável controlo da escala de recuperação apresentam conteúdo semelhante e são portanto as únicas que estabelecem correlações significativas entre si.

Já na escala de *Locus* de Controlo no Trabalho foram encontradas inicialmente cinco dimensões, das quais apenas três foram validadas, uma vez que a quarta dimensão apresentava apenas um item e a quinta apresentava dois itens sem qualquer relação, resultando nas dimensões Rede de Contactos e Sorte (i.e., *locus* de controlo externo) e Controlo sobre o Trabalho (i.e., *locus* de controlo interno), apresentando uma consistência interna que varia entre .644 e .795. Segundo a original, esta escala é bidimensional (i.e., externalidade e internalidade), sendo que também pode assumir uma estrutura unidimensional (Rotter, 1966) em que pontuações elevadas na escala significam que o indivíduo é externo e pontuações baixas significa que é interno; ou multidimensional composta por três dimensões - internalidade, oportunidade e outros poderosos (Levenson, 1981) ou realização pessoal, interpessoal e político-social (Paulhus & Christie, 1981, 1983). Tal como no presente estudo,

Levenson dividiu o conceito de *locus* de controlo em duas partes i.e., externa e interna, em que na externa existiam igualmente duas partes – a oportunidade ou sorte e outros factores externos. De acordo com o modelo de Levenson, cada uma das dimensões pode ser considerada independente ou simultaneamente e.g., um indivíduo pode simultaneamente acreditar que tanto a sua influência como a de outros poderosos possa influenciar os resultados, mas a oportunidade ou sorte não.

Contudo, no caso de indivíduos com elevadas pontuações em externalidade, La Rosa (1991) alerta para a necessidade de se evitar rotular negativamente estes indivíduos uma vez que alguns fatores do ambiente micro (e.g., estabilidade no emprego, promoção, ascensão, melhoria de condições de vida) e macrosocial (e.g., poluição, mercado de trabalho, ofertas de emprego) não controláveis pelo indivíduo, afetam os seus níveis de externalidade. E mesmo Pasquali et al. (1998) afirmam que as escalas do *locus* de controlo ainda devem ser bastante trabalhadas, principalmente pelos índices de consistência interna apresentados. Segundo os autores, isto poderia ser explicado pela definição ainda pouco clara de internalidade que torna difícil a sua operacionalização em comportamentos precisos e específicos. É ainda de salientar que vários estudos denominam a internalidade como internalidade instrumental, controlo pessoal, controlo interno e eficácia pessoal (Abbad & Meneses, 2004), chegando mesmo a confundir-se com os conceitos de auto-confiança ou auto-eficácia (Abbad, Meneses et al., 2001).

Por sua vez, na escala de *Engagement* no Trabalho foram obtidas duas dimensões através da análise fatorial, sendo que por ambas conterem em si itens relacionados com as três dimensões da escala original (i.e., vigor, dedicação e absorção) a análise fatorial foi obrigatoriamente forçada a um fator de forma a ser uma escala unidimensional. De acordo com Milhano e Marques Pinto (2008), outros estudos têm surgido apresentando melhor ajustamento para uma estrutura unifatorial (Sonnetag, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006) ou mesmo para uma estrutura bifatorial (Estremera, Duran & Ray, 2005) contendo apenas as escalas de vigor e dedicação.

Posto isto, no que respeita à Hipótese 1, os resultados obtidos comprovam que quanto mais interno o indivíduo for, mais se envolve no seu trabalho, o que vai ao encontro da literatura analisada. Os indivíduos internos podem estar mais predispostos a perceber o ambiente de trabalho positivamente (Judge, Locke & Durham, 1997; Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998) e em definir metas desafiadoras para si próprios e persistir face aos seus

objetivos perante a adversidade (Erez & Judge, 2001; Hollenbeck, Williams & Klein, 1989; Yukl & Latham, 1978), daí o facto de se envolverem mais no seu trabalho relativamente aos indivíduos externos. Ainda vários são os estudos que corroboram estes resultados, como já foram mencionados na revisão de literatura, nomeadamente os estudos de Lefcourt et al. (1984), Spector (1986), Anderson (1997), Robbins (2001) e Carrim, Basson e Coetzer (2006).

Quanto à Hipótese 2, hipótese exploratória deste estudo, é possível referir que foi confirmada. Apesar da escala de Recuperação ser constituída por quatro dimensões, neste estudo apenas a dimensão “controlo” apresentava valores significativos com as duas outras variáveis em estudo (i.e., *locus* de controlo interno e externo e *engagement*). É de referir que esta hipótese foi ponderada precisamente através da dimensão “controlo” da Escala de Recuperação, uma vez que o indivíduo ao ter um *locus* de controlo interno, poderá ter controlo sobre a sua recuperação durante o tempo de lazer, levando a que posteriormente se envolva mais no seu trabalho.

Neste sentido, a relação entre as experiências de recuperação, concretamente a dimensão “controlo”, e o “engagement” revelou ser mediada pelo *locus* de controlo quer interno, indicando que quanto mais interno o indivíduo for, mais controlo sobre a sua recuperação durante o tempo de lazer tem e mais se envolve no seu trabalho; quer externo, sugerindo que quanto mais externo o indivíduo for menos controlo tem sobre a sua recuperação e menos se envolve no seu trabalho, o que faz algum sentido tendo em conta o raciocínio já apresentado. Estes resultados demonstram que a relação entre o controlo e o *engagement* é nula na presença da variável mediadora *locus* de controlo, o que significa que esta variável absorveu todo o efeito da variável controlo sobre o *engagement*, podendo concluir-se que existe uma mediação total, uma vez que torna a relação “controlo → engagement” não significativa. Por outras palavras, isto significa que no modelo geral apresentado na Figura 2, não existe uma relação direta entre as experiências de recuperação e o *engagement*, na presença da variável mediadora *locus* de controlo.

Relativamente à Hipótese 3, os resultados obtidos são um pouco contraditórios. Se por um lado o “controlo” demonstrou estar positivamente correlacionado, o “distanciamento psicológico” revelou estar negativamente correlacionado, enquanto o “relaxamento” não apresentou qualquer relação nas correlações e o “domínio” revelou uma correlação não significativa no modelo de regressão linear com a variável *Engagement*. Desta forma, das quatro dimensões relativas à escala da Recuperação, apenas a dimensão “controlo” demonstra

influenciar positivamente o *engagement* no trabalho, indicando que quanto mais controlo o indivíduo tem sobre a sua recuperação mais se envolve no seu trabalho. Por sua vez, o “distanciamento psicológico” demonstra influenciar negativamente o *engagement* no trabalho, o que sugere que quanto mais a pessoa se distancia psicologicamente do trabalho durante o tempo de lazer, menos se envolve no seu trabalho posteriormente, i.e., o indivíduo pode distanciar-se tanto do trabalho ao ponto de que quando volta ao seu trabalho já não se conseguir envolver. Este resultado poderá ainda dever-se ao *locus* de controlo do indivíduo. De acordo com a literatura analisada e os resultados obtidos, um indivíduo pouco interno, ou mais externo, será menos esforçado e menos envolvido no seu trabalho, logo, experiencia menos *engagement*, assim como, seria de esperar que tivesse uma recuperação menos eficaz. No entanto, os resultados contrariam a literatura, que indica que menos recuperação menos *engagement* também, pelo que seria importante que estudos futuros voltassem a estudar o tema deste trabalho, de forma a aprofundar estes resultados. Seria ainda interessante averiguar se existe uma relação entre os *workaholics* e o *locus* de controlo interno. Uma vez que os indivíduos internos são mais propensos a investirem esforço e dedicação no trabalho, até que ponto não se poderão tornar *workaholics*?

Embora a maioria dos estudos encontrados apenas abordem o facto do distanciamento psicológico ser necessário para que os indivíduos se desliguem (i.e., *desengaged*) mentalmente do trabalho bem como a sua relação positiva com o *engagement* no trabalho, como se verifica no presente estudo, o distanciamento psicológico também possui o seu lado negativo quando relacionado com o *engagement*. Inclusive o estudo de Sonnentag et al. (2008) refere que o distanciamento psicológico apenas pode interessar aos indivíduos com um elevado *engagement* no trabalho, pelo que é igualmente importante combinar a investigação destas duas variáveis num único estudo. Seria também interessante averiguar se esta relação poderá ser decorrente da situação política e económica que o país atravessa.

Analisando ainda, em conjunto, o maior controlo sobre as experiências de recuperação e um menor distanciamento psicológico sobre o *engagement*, verificados através da Figura 3, é possível que o *locus* de controlo desempenhe igualmente um papel importante nesta relação. Uma vez que um indivíduo interno é mais esforçado, mais dedicado e envolvido no seu trabalho, também atribui mais controlo interno a factores que pode controlar. Neste sentido, poderá não conseguir “desligar-se” do seu trabalho, dado que o seu controlo interno não o permite.

A Hipótese 4 demonstrou não existirem diferenças significativas entre homens e mulheres, não sendo portanto confirmada. Estes resultados poderão dever-se ao teste estatístico utilizado, MANOVA. Contudo, a literatura apresenta frequentemente a externalidade ligada ao género feminino e a internalidade ligada ao género masculino (Broedling, 1975; Sherman, Higgs & Williams, 1997; Riipinen, 2004; Smith et al., 2005), pelo que controlar as variáveis demográficas como a idade, o tipo de trabalho que o indivíduo realiza ou a sua religião, poderá ser uma forma de obter resultados mais concretos relativamente às diferenças entre género.

No que respeita às implicações teóricas, o alinhamento do trabalho permite investigar a ligação dos trabalhadores com a recuperação, verificando-se que indivíduos mais internos são mais propensos a uma recuperação mais eficaz, bem como, a um maior *engagement* no trabalho.

Quanto às implicações metodológicas, existe ainda uma grande dificuldade na operacionalização do conceito de *Locus* de Controlo, pelo que seria importante que o conceito fosse sujeito a mais estudos. Em estudos futuros, seria também interessante incluir mais variáveis como o tipo de atividades que os indivíduos realizam durante os seus tempos de lazer, bem como, o tempo que despendem para essas mesmas atividades e os horários. De acordo com a literatura analisada, os estudos não são coerentes quanto à influência das atividades sociais, considerando que estão positivamente (Sonnetag, 2001), negativamente (Sonnetag & Natter, 2004) e não relacionadas (Rook & Zijlstra, 2006) com os indicadores de recuperação. Por esta razão seria interessante clarificar o tipo de atividades que conduzem ou não a uma recuperação mais eficaz, que posteriormente irá influenciar o *engagement* do indivíduo no trabalho.

Este estudo sugere ainda implicações práticas como a opinião bastante positiva dos indivíduos relativamente às experiências de domínio. Considerando que as experiências de domínio conduzem a uma recuperação mais eficaz e estando o indivíduo recuperado mais facilmente experiencia *engagement*, é possível recomendar aos trabalhadores de uma organização/empresa que dediquem mais tempo, durante o seu tempo de lazer, a este tipo de atividades, de forma a terem experiências de recuperação mais positivas e experienciarem *engagement* no trabalho. Fazendo a ligação da recuperação para o *locus* de controlo, estudos futuros poderiam investigar o tipo de atividades de recuperação que realizam os indivíduos

mais internos e os mais externos, de forma a verificar se existe alguma predominância das atividades escolhidas por ambos os indivíduos.

Com o presente estudo pretendeu-se contribuir para o enriquecimento da literatura, nomeadamente no que concerne ao *engagement*, o que se encontra por trás deste conceito e de que forma é afetado pelas experiências de recuperação e pelo *locus* de controlo. Considerando o conjunto das variáveis estudadas, este estudo mostra que a recuperação, o *locus* de controlo e o *engagement* estão relacionadas entre si, influenciando-se umas às outras. Através da literatura analisada, foi possível compreender que a junção destas três variáveis ainda é pouco explorada ou mesmo inexistente, pelo que é também uma forma de abrir caminho para possíveis investigações futuras.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G. & Meneses, P.P.M. (2004). Locus de controle: validação de uma escala em situação de treinamento. *Estudos de Psicologia*, 9, 441-450.
- Abbad, G., Meneses, P. P. M., Walter, A. M., & Leite, A. C. L. (2001). Confusão conceitual entre medidas de auto-eficácia e locus de controle em uma amostra de treinandos de uma empresa do setor de telecomunicações [Resumo]. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.), *XXXI Reunião Anual de Psicologia. Resumos* (p. 246). Rio de Janeiro: Autor
- Abbad, G. & Torres, C.V. (2002). Regressão múltipla *stepwise* e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7, 19-29.
- Allen, B.P. (2000). *Personality theories: Development, growth and diversity*. Boston: Allyn and Bacon
- Análise fatorial*. In Infopédia. Porto: Porto Editora, 2003-2013. [Consult. 2013-10-21]. Disponível na www: <URL: [http://www.infopedia.pt/\\$analise-fatorial](http://www.infopedia.pt/$analise-fatorial)>.
- Anderson, C.R. (1997). Locus of control, coping behaviors, and performance in stress settings: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 62, 446-451.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50–72). Abingdon, UK: Routledge.
- Bakker, A.B. (2011). An Evidence – Based Model of Work Engagement. *Association for Psychological Science*, 20, 265-269.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bakker, A. B. & Bal, P.M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Amongst Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2006). The Job Demands – Resources Model: State of Art. *Journal of Applied Psychology*, 86, 621-656.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Oerlemans, W. & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 87-107.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands – Resources Model to predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2012). How do Engaged Employees Stay Engaged. *Ciencia & Trabajo*, 14, 15-21.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. & Schreurs, P. (2003). A Multigroup Analysis of the Job Demands – Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.

- Bakker, A.B. & Oerlemans, W.G.M. (2010). Subjective Well-Being in Organizations. *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford University.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Bastos, A.V.B. (1991). Validação da Escala “Locus de controle no trabalho” (Spector,1998). *PSICO*, 22(2), 133-154.
- Binnewies, C., Sonnentag, S. & Mojza, E.J. (2009). Feeling Recovered and Thinking About the Good Sides of One’s Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 243-256.
- Blakely, G.L., Srivastava, A. & Moorman, R.H. (2005). The Effects of Nationality, Work Role Centrality, and Work Locus of Control on Role Definitions of OCB. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 103-117.
- Bledow, R., Schmitt, A., Freese, M. & Kuhnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1246-1257.
- Bryman, A. & Cramer, D. (2003). *Análise de dados em ciências sociais. Introdução às técnicas utilizando o SPSS para windows (3ª Ed.)*. Oeiras: Celta.
- Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Hetland, J. (2012). The Measurement of State Work Engagement: A Multilevel Factor Analytic Study. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-8.
- Broedling, L.A. (1975). Relationship of Internal-External Control to Work Motivation and Performance in the Expectancy Model. *Journal of Applied Psychology*, 60, 65-70.
- Brosschot, J.F., Pieper, S. & Thayer, J.F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1043-1049.

- Carrim, N.M.H., Basson, J. & Coetzee, M. (2006). The relationship between job satisfaction and locus of control in a South African call centre environment. *South African Journal of Labour Relations*, 30, 66-81.
- Cheng, C., Cheung, S., Chio, J.H. & Chan, M. S. (2013). Cultural Meaning of Perceived Control: A Meta-Analysis of Locus of Control and Psychological Symptoms Across 18 Cultural Regions. *Psychological Bulletin*, 139, 152-188.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Geurts, S.A.E. & Taris, T.W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. *Occupational Stress and Well-being*, 7, 85-123.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., de Jonge, J., Jassen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- DeNeve, K.M. & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Dijkstra, M.T.M., Beersma, B. & Evers, A. (2011). Reducing conflict-related employee strain: The benefits of an internal locus of control and a problem-solving conflict management strategy. *Work & Stress*, 25, 167-184.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e Dissertações: recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos* (2ª edição) Lisboa: Editora RH.
- Erez, A. & Judge, T.A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1270-1279.
- Etzion, D., Eden, D. & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83, 577-585.
- Figueiredo, M.F.H. (2011). *Locus de controlo: variável influente ou influenciada pelo desempenho na Matemática*. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica na Universidade Aberta, Lisboa.
- Ford, M.T., Heinen, B.A. & Langkamer, K.L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.

- Fredrickson, B.L. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24, 237-258.
- Geurts, S. & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environmental & Health*, 32, 482-492.
- Gianakos, I. (2002). Predictors of coping with work stress: The influences of sex, gender role, social desirability, and locus of control. *Sex Roles*, 46, 149-158.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B. & Ahola, K. (2008). The job demands – resources model: A threeyear cross – lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work Stress*, 22, 224-241.
- Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. (2006). “Same, same, but different” Can work engagement be empirically separated from job involvement and organizational commitment. *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Hill, M., & Hill, A. (2002). *Investigação por Questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hollenbeck, J.R., Williams, C.R. & Klein, H.J. (1989). An empirical examination of the antecedentes of commitment to difficult goals. *Journal of Applied Psychology*, 74, 18-23.
- Hooff, M.L.M., Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J. & Kompier, M.A.J. (2011). Daily recovery from work.: The role of activities, effort and pleasure. *Work & Stress*, 25, 55-74.

- Hsu, Y.R. (2011). Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments: The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control. *International Journal of Manpower*, 32, 233-248.
- James, A. & Wright, P. (1993). Perceived locus of control: occupational stress in the ambulance service. *Journal of managerial Psychology*, 8, 3-8.
- Judge, T.A. & Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T.A., Locke, E.A. & Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83, 17-34.
- Kappor, A., Ansari, M.A. & Shukla, R. (1986). Upward influence tactics as a function of locus of control and organizational context. *Psychological Studies*, 31, 190-199.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Kleiber, D., Larson, R. & Csikszentmihalyi, M. (1986). The experience of leisure in adolescence. *Journal of Leisure Research*, 18, 169-176.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Kuhnel, J., Sonnentag, S. & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181-198.
- La Rosa, J. (1991). Locus de controle: uma escala de avaliação. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 7, 327-344.

- Lefcourt, H.M., Martin, R.A., Fick, C.M. & Saleh, W.E. (1985). Locus of control for affiliation and behavior in social interactions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 755-759.
- Lefcourt, H.M., Martin, R.A. & Saleh, W.E. (1984). Locus of control and social support: Interactive moderators of stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 378-389.
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internality, powerful others, and chance. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (Vol. 1, pp. 15-63). New York: Academic Press.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Lorist, M.M., Klein, M., Nieuwenhuis, S., de Jong, R., Mulder, G. & Meijman, T.F. (2000). Mental fatigue and task control: Planning and preparation. *Psychophysiology*, 37, 614-625.
- Macey, W.H. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1, 3-30.
- Maram, A. & Miller, K. (1998). An empirical assessment of the construct "work locus of control". *Journal of Industrial Psychology*, 24, 48-51.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais. Fundamentos teóricos software & aplicações*. Editora: ReportNumber.
- Marôco, J. & Garcia-Marques, J. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach. Questões antigas e soluções modernas. *Laboratório de Psicologia*, 4, 65-90.
- Martínez, I.M. & Salanova, M. (2006). Auto-eficácia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros*, 45.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.

- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload (2nd ed.). In P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolf, *Handbook of Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 5-33). England: Redwood, Ltd.
- Mento, A.J., Steel, R.P. & Karren, R.J. (1987). A meta-analytic study of the effects of goal setting on task performance: 1966-1984. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 39, 52-83.
- Milhano, C. & Marques Pinto, A. (2008). Stress, Criatividade e Engagement em Estudantes do Ensino Superior. In A. Marques Pinto & M. J. Chambel (Eds.) *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional. Estudos com amostras portuguesas* (pp. 199-227). Lisboa: Livros Horizonte
- Ng, T., Sorensen, K. & Eby, L. (2006). Locus of control at work: a meta analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1057-1087.
- Noor, N.M. (2002). Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142, 645-662.
- Pasquali, L., Alves, A. R., & Pereira, M. A. M. (1998). Escala de locus de controle. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11, 363-378.
- Paulhus, D.L., & Christie, R. (1981). Spheres of control: An interactionist approach to assessment of perceived control. In H.L. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp. 161-188). New York: Academic Press.
- Paulhus, D.L. (1983). Sphere specific measures of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1253-1265.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2003). *Análise de dados para ciências sociais*. (3ªed). Lisboa: Edições Sílabo.
- Phares, E.J. (1965). Internal-external control as a determinant of amount of social influence exerted. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 642-647.
- Proctor, S. P., White, R.F., Robins, T.G., Echeverria, D. & Rocskay, A.Z. (1996). Effect of overtime work on cognitive function in automative workers. *Scandinavian Journal of Work Environmental and Health*, 22, 124-132.

- Ringer, R.C. & Boss, R.W. (2000). Hospital professionals' use of upward influence tactics. *Journal of Managerial Issues, 12*, 92-108.
- Repetti, R.L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during material interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 651-659.
- Rodriguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A.I., Demerouti, E. & Bakker, A.B. (2012). Reciprocal Relationships Between Job Demands, Job Resources, and Recovery Opportunities. *Journal of Personnel Psychology, 11*, 86-94.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed). Upper Saddle River NY: Prentice Hall International Inc.
- Rook, J. & Zijlstra, F. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 15*, 218-240.
- Rooter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs, 80*, 1-28.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting. The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.
- Rothmann, S. & Joubert, J.H.M. (2007). Job Demands, Job Resources, Burnout and Work Engagement of Managers at a Platinum Mine in the North West Province. *South African Journal of Business Management, 38*(3), 49-61.
- Rothstein, J. (1985). *Measurement in physical therapy*. New York: Churchill Livingstone.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social & Organizational Psychology.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). The conceptualization and measurement of work engagement: A review. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Martinez, I.M., Marques Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A.B. (2002). Burnout and Engagement in University Students. A Cross-National Study. In *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schellekens, J.M.H., Sijtsma, G.J., Vegter, E. & Meijman, T.F. (2000). Immediate and delayed after-effects of long lasting mentally demanding work. *Biological Psychology*, 53, 37-56.
- Sears, D.O., Peplau, L.A. & Taylor, S. E. (1991). *Social Psychology*. New Jersey: Prentice Hall.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shapiro, D.H., Schwarz, C.E. & Astin, J.A. (1996). Controlling ourselves, controlling our world: Psychology's role in understanding positive and negative consequences of seeking and gaining control. *American Psychologist*, 51, 1213-1230.

- Sherman, A.C., Higgs, G.E. & Williams, R.L. (1997). Gender differences in the locus of control construct. *Psychology and Health, 12*, 239-248.
- Singh, S.K. (2006). Social work professionals' emotional intelligence, locus of control and role efficacy: na exploratory study. *Journal of Human Resource Management, 4*, 39-45
- Smith,L. & Iskra-Golec, I. (2003). Internal locus of control and shiftwork effects. *Theoretical Issues in Ergonomics Science, 4*, 327-339.
- Smith, L., Tanigawa, T., Takahashi, M., Mutou, K., Tachibana, N., Kage, Y. & Isso, H. (2005). Shiftwork Locus of Control, Situational and Behavioural Effects on Sleepiness and Fatigue in Shiftworkers. *Industrial Health, 43*, 151-170.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 196-210.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior. A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518-528.
- Sonnentag, S., Demerouti, E., Mojza, E.J. & Bakker, A.B. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology, 97*, 842-853.
- Sonnentag, S. & Fritz, (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 204-221.
- Sonnentag, S., Mojza, E.J., Binnewies, C. & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress, 22*, 257-276.
- Sonnentag, S. & Natter, E. (2004). Flight attendant's daily recovery from work: Is there no place like home. *International Journal of Stress Management, 11*, 366-391.
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F. (2006). Job characterists and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being and fatigue. *Journal of Applied Psychology, 91*, 330-350.

- Spector, P.E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, *61*, 335-340.
- Spector, P.E., Cooper, C.L., Sanchez, J.I., O'Driscoll, M., Sparks, K., Bernin, P. & Salgado, J.F. (2002). Locus of control and well-being at work: How generalizable are western findings? *Academy of Management Journal*, *45*, 453-466.
- Sprung, J.M. & Jex, S.M. (2012). Work Locus of Control as a Moderator of the Relationship Between Work Stressors and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Stress Management*, *19*, 272-291.
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Dahlgren, A., Geurts, S.A.E. & Tucker, P. (2007). Overtime work and well-being: Prevalence, conceptualization and effects of working overtime. In S. McIntyre & J. Houdmont, *Occupational Health Psychology: European perspectives on research, education and practice* (Vol. 2, pp. 21-40). Maia: Portugal
- Ten Brummelhuis, L.L. & Bakker, A.B. (2012). Staying Engaged During the Week: The Effect of Off-Job Activities on Next Day Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*, 445-455.
- Tillman, C.J., Smith, F.A. & Tillman, W.R. (2010). Work locus of control and the multidimensionality of job satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, *14*, 107-125.
- Trougakos, J.P., Beal, D.J., Green, S.J. & Weiss, H.M. (2008). Making the break count: Na episodic examination of recovery activities, emotional experiences, and positive affective displays. *Academy of Management Journal*, *51*, 131-146.
- Vijayashree, L. & Jagdishchandra, M.V. (2011). Locus of control and job satisfaction: PSU employees. *Serbian Journal of Management*, *6*, 193-203.
- Walhagen, M.I., Strawbridge, W.J., Kaplan, G.A. & Cohen, R.D. (1994). Impact of internal locus of control on health outcomes for older men and women: A longitudinal perspective. *The Gerontologist*, *34*, 299-306.
- Wang, Q., Bowling, N.A. & Eschleman, K.J. (2010). A meta-Analytic Examination of Work and General Locus of Control. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 761-768.

- Westman, M. & Etzion, D. (2001). The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism. *Psychology and Health, 16*, 595-606.
- Witney, M.J. & Cooper, W.H. (1989). Predicting exit, voice, loyalty, and neglect. *Administrative Science Quarterly, 34*, 521-539.
- Wofford, J.C., Goodwin, V.L. & Premack, S. (1992). Meta-analysis of the antecedents of personal goal level and of the antecedents and consequences of goal commitment. *Journal of Management, 18*, 595-615.
- Yukl, G.A. & Latham, G.P. (1978). Interrelationships among employee participation, individual differences, goal difficulty, goal acceptance, goal instrumentality, and performance. *Personal Psychology, 31*, 305-323.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 345-356.
- Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being. A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review, 12*, 237-268.

ANEXOS

***Engagement* no trabalho**

Embora não exista um acordo universal acerca da definição do *engagement* no trabalho, existe um consenso relativamente a duas das três dimensões referidas, são elas o vigor e a dedicação (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Rothmann e Joubert (2007) demonstraram que estas duas dimensões estavam relacionadas positivamente com os recursos disponíveis no trabalho (i.e., recursos laborais), sendo que a disponibilidade de recursos laborais leva ao *engagement*. González-Romá, Schaufeli, Bakker e Lloret (2006) demonstraram igualmente que o vigor e a dedicação constituíam a base do *engagement*. Relativamente à absorção, ainda não é claro na literatura se a terceira dimensão é um aspeto central do *engagement* no trabalho ou resultado das duas outras dimensões, i. e., vigor e dedicação.

De forma a diferenciar o *engagement* no trabalho de outros estados de trabalho relacionados com o bem-estar (e.g., satisfação no trabalho, vício no trabalho e burnout), Bakker e Oerlemans (2010) usaram o modelo circumplexo de afeto de Russell. De acordo com este modelo, os estados afectivos surgem de dois sistemas neurofisiológicos fundamentais, um relacionado com o prazer – desprazer contínuo e o outro com a excitação, ativação ou alerta. Cada emoção pode ser entendida como uma combinação linear destas duas dimensões, i. e., como diferentes graus de prazer e activação (Figura 1). Dentro destes dois sistemas neurofisiológicos surgem então emoções específicas que variam de acordo com os padrões de activação, assim como, interpretações e o rótulo dessas experiências emocionais. Como exemplo, o grau de activação, enquanto experienciar emoções positivas (agradáveis) varia consideravelmente. Sentindo-se calmo e satisfeito implica um baixo nível de activação em relação a sentir-se feliz, envolvido, animado ou entusiasmado. Da mesma forma as emoções negativas (desagradáveis) podem variar de sentir-se entediado ou deprimido para chateado, ansioso ou tenso (Bakker & Oerlemans, 2010).

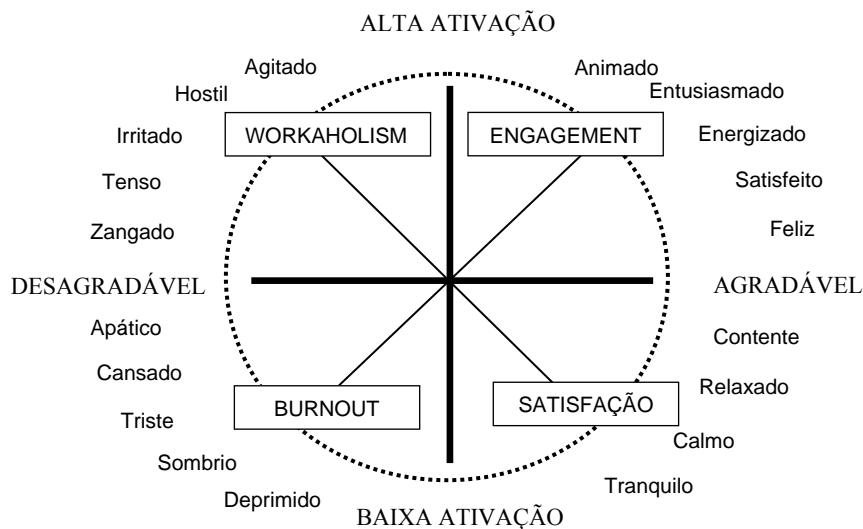


Figura 4. Visão bidimensional do trabalho relacionado com o bem-estar subjetivo in Bakker e Oerlemans (2010), p. 31

Como se pode verificar pela Figura 4, o *engagement* no trabalho está posicionado no quadrante superior direito do modelo com elevados níveis de prazer (i. e., dedicação e absorção) e activação (i.e., vigor). O *engagement* difere da satisfação no trabalho na medida em que é uma experiência muito mais ativa (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2012). Segundo Locke (1969, citado por Bakker & Oerlemans, 2010), a satisfação no trabalho refere-se a um estado emocional agradável resultante da avaliação do próprio trabalho. Os trabalhadores satisfeitos com o seu trabalho experienciam elevados níveis de prazer mas podem ter energia limitada. Como exemplo, trabalhadores no quadrante *baixa ativação – elevado prazer* podem reconhecer que o seu trabalho não é o ideal mas perceber que poderia ser pior.

O *engagement* no trabalho difere ainda do vício no trabalho (i.e., *workaholism*) em termos da valência da experiência. O *workaholism* é definido um forte impulso interior para trabalhar excessivamente (Bakker & Oerlemans, 2010), no entanto, com reduzidos níveis de prazer (Bakker, Demerouti & Xanthopoulou, 2012). De acordo com Taris, Schaufeli & Shimazu (2010) os *workaholics* têm a compulsão de trabalhar incessantemente e tendem a dedicar uma quantidade excecional de tempo para trabalhar, trabalhando além do que é razoavelmente esperado para atender às necessidades organizacionais.

Já o posicionamento do *burnout* no quadrante inferior esquerdo do modelo (reduzidos níveis de prazer e ativação) é consistente com alguns estudos que sugerem ser

conceitualmente o oposto do *engagement* no trabalho (e.g., Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Indica uma reação ao *stress* ocupacional crónico, caracterizada pela exaustão emocional (i. e., falta de recursos emocionais), pelo cinismo (i.e., atitude negativa, insensível e cínica face ao trabalho) e pela falta de eficácia profissional (i. e., a tendência para avaliar um trabalho negativamente), sendo que a exaustão emocional e o cinismo são consideradas as dimensões base do *burnout* (Green, Walkey & Taylor, 1991; González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Conceitualmente a eficácia profissional tem sido criticada por refletir uma característica de personalidade em vez de uma componente verdadeira de *burnout* (Coders & Dougerthy, 1993; Shirom, 2003, citado por González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Esta crítica é suportada pela correlação relativamente baixa da eficácia profissional com ambas as outras dimensões de *burnout* (Lee e Ashfoth, 1996) e pelo facto do cinismo parecer desenvolver-se em resposta à exaustão emocional enquanto a eficácia profissional parecer desenvolver-se de forma independente (Leiter, 1993, citado por González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Desta forma, a exaustão emocional é considerada o oposto de vigor e o cinismo é considerado o oposto da dedicação, relativamente ao *engagement*.

Na sua essência, o *engagement* no trabalho traduz-se na forma como os trabalhadores experienciam o seu trabalho. Assim, a ausência de recursos laborais disponíveis leva a atitudes cínicas face ao trabalho (Bakker & Demerouti, 2006), à redução da motivação e do desempenho dos trabalhadores, existindo, desta forma, uma atitude de *desengagement* (Bakker et al., 2003).

Este conceito revela-se assim importante para o bem-estar dos trabalhadores e para o comportamento no trabalho por diversos motivos. Vários estudos comprovam os resultados positivos de elevados níveis de *engagement* no trabalho para os indivíduos, tais como, melhor saúde psicológica (e.g., Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009) menor número de queixas psicossomáticas (e.g., Demerouti, Bakker, de Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), e melhores níveis de desempenho no trabalho (e.g. Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Salanova, Agut & Peiró, 2005; Xanthopoulou et al., 2009; Bakker & Bal, 2010).

Neste sentido, existem pelo menos quatro razões para que os trabalhadores envolvidos no seu trabalho tenham um desempenho melhor do que os trabalhadores não envolvidos (Bakker, 2011). Primeiro, os trabalhadores envolvidos experienciam mais frequentemente

emoções positivas, incluindo gratidão, felicidade e entusiasmo, implicando que trabalhem constantemente os seus recursos pessoais (Frederickson, 2011). Segundo, experienciam melhor saúde, o que significa que conseguem concentrar e dedicar todas as capacidades e recursos energéticos ao seu trabalho. Terceiro, criam o seu próprio trabalho e recursos pessoais, pelo que se necessário pedem *feedback* do seu desempenho ou pedem ajuda aos colegas. E por fim, transferem o seu *engagement* para os outros colegas que estão no seu ambiente imediato (Bakker & Xanthopoulou, 2009, citado por Bakker, 2011). E uma vez que na maior parte das organizações o desempenho é resultado do esforço de todos os trabalhadores, o *engagement* de um trabalhador, ao ser transferido para outros, pode melhorar indirectamente o desempenho da equipa (Bakker & Oerlemans, 2010).

Contudo, vários estudos têm demonstrado que a recuperação do trabalhador é essencial, não só para o seu bem-estar mas também para o seu desempenho (e.g., Sonnentag, 2003; Fritz & Sonnentag, 2005, 2006; Sonnentag & Bayer, 2005; Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009). Sonnentag (2003) demonstrou ainda que o nível de recuperação diário se encontra positivamente relacionado com o *engagement* e com a iniciativa pessoal durante o dia seguinte de trabalho, dado que os trabalhadores ao recuperarem diariamente dos esforços relacionados com o trabalho se sentem mais envolvidos (i.e., *engaged*) e têm um melhor desempenho.

Desta forma, um conhecimento profundo sobre o ciclo de trabalho e recuperação é crucial para a protecção da saúde e bem-estar do trabalhador e para a preservação das capacidades de trabalho (Hooff et al., 2011), sendo que uma recuperação diária adequada da tensão relacionada com o trabalho é fundamental para a manutenção do bem-estar (Demerouti, Grave & Taris, 2009, citado por Bakker, et al. 2012).

Experiências de Recuperação

Os domínios do trabalho e o não-trabalho são ambas partes importantes da vida de um trabalhador. Um domínio pode beneficiar do outro, assim como também ambos os domínios podem interferir um com o outro (Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Rothbard, 2001), sendo que as experiências e comportamentos no trabalho afetam as experiências e comportamentos no domínio do não-trabalho e vice-versa.

No trabalho, os indivíduos têm de investir recursos físicos e mentais de forma a lidar com as exigências (Meijman & Mulder, 1998), mas acontece que após o trabalho, os recursos estão esgotados, o que resulta em fadiga e necessidade de recuperação (Sluiter, van der Beek & Frings-Dresen, 1999, citado por Binnewies, Sonnentag & Mojza, 2009). De acordo com Sonnentag & Zijlstra (2006) a necessidade de recuperação surge como a urgência de fazer uma pausa das exigências do trabalho.

Uma forma óbvia de restaurar energia é descansar ou fazer uma pausa das atividades que consomem os recursos energéticos (Baumeister, Bratslavsky, Muraven & Tice, 1998; Meijman & Mulder, 1998, citado por Demerouti et al., 2012). No entanto, os estudos têm demonstrado que a intensidade do dia de trabalho desempenha também um papel importante no processo de recuperação (Geurts & Sonnentag, 2006), sendo que o que é esforçado para um trabalhador pode não ser necessariamente esforçado para o outro (Hooff et al., 2011).

Na verdade, a recuperação tanto pode ocorrer no trabalho como fora dele (Geurts & Sonnentag, 2006). A primeira refere-se a uma recuperação interna, que ocorre durante pequenas pausas no trabalho, e a segunda a uma recuperação externa que pode ocorrer após o trabalho, durante os fins-de-semana ou períodos mais longos de descanso como as férias (Demerouti, Bakker, Geurts & Taris, 2009).

Relativamente à recuperação interna, as pausas no trabalho podem incluir dormir, sair para almoçar, tomar café, verificar o *e-mail* ou fazer alguns exercícios de alongamento. Segundo Demerouti et al. (2012), ainda pouco se sabe sobre este tipo de recuperação, sendo que apenas o estudo de Trougakos et al. (2008) demonstrou que os trabalhadores envolvidos em mais atividades de pausa, durante os intervalos de trabalho, experienciavam maiores níveis de emoções positivas e menores níveis de emoções negativas durante estas pausas.

Contudo, nem todas as atividades são benéficas para a recuperação. De acordo com Trougakos et al. (2008), o envolvimento em tarefas (e.g., fazer recados, praticar o material, preparar reuniões) durante os intervalos, está associado a emoções negativas. Ao que parece, para que as pausas no trabalho resultem em recuperação, os trabalhadores devem utilizar esse tempo para se envolver em atividades que reduzam as exigências dos recursos de energia e aproveitar a oportunidade para que esses recursos sejam recuperados (Trougakos & Hideg, 2009, citado por Demerouti et al., 2012).

No concerne à recuperação externa (i.e., durante o tempo de lazer), a recuperação vai ter um efeito sobre a forma como os indivíduos experienciam o dia de trabalho seguinte, assim como, vai ter um efeito crucial no *engagement* no trabalho. (Sonnentag, 2003). Contudo, também nem todas as atividades oferecem reais oportunidades de recuperação (Rodríguez-Muñoz et al., 2012). As atividades relacionadas com o trabalho e as atividades domésticas e cuidados infantis são exemplos de atividades particularmente cansativas e que dificultam a recuperação (Sonnentag, 2001; Sonnentag & Zijlstra, 2006).

De acordo com Sonnentag (2001), o tempo gasto em *atividades relacionadas com o trabalho* resulta em baixos níveis de bem-estar ao deitar. Se os sistemas psicofisiológicos utilizados durante o tempo de trabalho são activados durante a recuperação, pode surgir um processo cumulativo de fadiga, sono de má qualidade e queixas psicossomáticas. Uma vez que o indivíduo recorre aos mesmos recursos, pode esgotá-los e aumentar a tensão (Rook & Zijlstra, 2006; Bakker et al., 2013). Posteriormente, o estudo de Sonnentag e Zijlstra (2006) vem reforçar esta ideia, demonstrando que o tempo que os indivíduos dedicam a este tipo de atividades durante o tempo ausente do contexto laboral estava positivamente relacionado com a necessidade de recuperação e negativamente com o bem-estar ao deitar. Ainda o estudo de Taris, Beckers, Dahlgren, Geurts e Tucker (2007) corrobora com os estudos anteriores demonstrando que estas atividades, após o trabalho, podem prejudicar a recuperação diária.

As atividades domésticas e cuidados infantis em si são exigentes e estão associadas a uma obrigação que não pode ser ignorada sem consequências graves (no caso dos cuidados infantis), ou pelo menos, desagradáveis (no caso das atividades domésticas), o que implica que mesmo cansados do trabalho, os indivíduos devem realizar essas tarefas e gastar esforço e atenção (Sonnentag, 2001), sendo que assim os recursos não são restaurados e, portanto, a recuperação não ocorre (Sonnentag & Zijlstra, 2006).

Por outro lado, existem actividades que potenciam o efeito da recuperação, são elas: atividades de baixo esforço, atividades sociais e atividades físicas (Sonnentag, 2001). As *atividades de baixo esforço* como assistir TV, ouvir música ou apenas relaxar no sofá e não fazer nada (Kleiber, Larson & Csikszentmihalyi, 1986) por definição, representam poucas ou nenhuma exigências para o indivíduo. Como não necessitam de muito esforço, não recorrem aos recursos utilizados no trabalho, permitindo a restauração desses mesmos recursos. Assim, poderão ter um efeito na recuperação e consequentemente reduzir a necessidade de recuperação do indivíduo (Sonnentag & Fritz, 2006). Contudo embora pareça plausível que

estas atividades tenham um efeito de recuperação, alguns autores discordam uma vez que significa que os indivíduos gastam o seu tempo em atividades passivas, as quais são prejudiciais para o bem-estar dado que estão relacionadas com o tédio nos tempos livres e a apatia (Iso-Ahola, 1997, citado por Demerouti et al., 2009). Estudos como o de Sonnentag e Natter (2004) ou Rook e Zijlstra (2006) demonstraram precisamente que estas atividades tinham pouco ou nenhum efeito sobre a recuperação.

As *atividades sociais* referem-se a atividades que incidem sobre o contacto social, incluindo ir a uma festa, jantar ou telefonar para outras pessoas (Sonnentag, 2001). O autor propõe vários mecanismos através dos quais estas atividades podem ter uma função de recuperação após o trabalho. Um deles prende-se com o facto de que conhecendo outros, os indivíduos abrem canais de suporte social, encontrado para reduzir a influência negativa das exigências do trabalho sobre o bem-estar (e.g., Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Outro mecanismo possível é o facto de serem aproveitados recursos diferentes dos utilizados nas tarefas relacionadas com o trabalho, sendo que conseqüentemente podem ocorrer processos de recuperação. É de referir que existe diferença entre o contacto social no trabalho (e.g., com clientes) e o contacto social durante o tempo de lazer (Bakker et al., 2013). Como tal, para o primeiro, muitas vezes é necessário uma regulação emocional (i. e., mostrar emoções que necessariamente não se sentem no momento, mas que se encontram em conformidade com as normas da organização) (Zapf, 2002), enquanto para o segundo, a regulação emocional é menos necessária (Sonnentag, 2001).

Por fim, as *atividades sociais* podem fornecer uma distração diária do *stress* do trabalho e de pensamentos preocupantes. Embora estudos como o de Sonnentag e Zijlstra (2006) e de Garrick, Winwood e Bakker (citado por Bakker et al., 2013) demonstrem alguma evidência empírica de que estas atividades sejam benéficas para a recuperação, Sonnentag e Natter (2004) demonstraram estar negativamente correlacionadas e Rook e Zijlstra (2006) demonstraram não estar relacionadas com os indicadores de recuperação.

Já as *atividades físicas* referem-se a comportamentos como o exercício, treino físico e desporto (Bakker et al., 2013). Contrariamente às atividades referidas anteriormente, os estudos neste âmbito são consistentes em demonstrar a sua relação positiva com os indicadores de recuperação (Rook & Zijlstra, 2006; Demerouti et al., 2009). Explicações fisiológicas e psicológicas têm sido sugeridas de forma a explicar esta relação, como por exemplo, uma elevada temperatura corporal ser subjectivamente responsável pelo aumento do

humor após o exercício (Raglin & Morgan; 1985) e o facto de estas atividades funcionarem também como uma distração, sendo que não é o exercício por si só que vai aumentar a felicidade, o vigor e a recuperação, mas a pausa ou o tempo limite que fornece da tensão diária e dos pensamentos preocupantes (Raglin & Morgan, 1985; Yeng, 1996, citado por Bakker et al., 2013).

Como é possível verificar através da literatura apresentada, o impacto das várias atividades realizadas fora do trabalho, no processo de recuperação, ainda não está bem esclarecido. No entanto, Sonnentag e Fritz (2007) referem que o potencial de recuperação através das atividades fora do contexto laboral não depende apenas das atividades em si, mas também do estado atual de recuperação do indivíduo e das suas avaliações pessoais acerca da atividade (e.g., se é vista como um esforço ou prazer).

Neste sentido, o mais importante na recuperação não é a atividade em si mas o processo psicológico subjacente. Como tal, os autores distinguiram quatro experiências de recuperação. O *distanciamento psicológico* significa o indivíduo conseguir desprender-se mentalmente do trabalho, o que implica parar de pensar sobre o trabalho e sobre os problemas ou oportunidades relacionadas com o trabalho (Sonnentag & Fritz, 2007). Muitos autores focam-se apenas nesta experiência de recuperação como sendo crucial para uma recuperação eficaz (Etzion et al., 1998; Moreno-Jiménez et al., 2009; Moreno-Jiménez, Mayo et al., 2009).

O *relaxamento* é um processo associado às atividades de lazer, caracterizado por um estado de baixa ativação e um aumento do afeto positivo (Stone, Kennedy-Moore & Neale, 1995). Com o objetivo de relaxar o corpo e a mente, resulta de atividades deliberadamente escolhidas, tais como o relaxamento muscular ou a meditação (Sonnentag & Fritz, 2007). É um processo que pode restaurar no organismo um estado de pré-stress (Brosschot, Pieper & Thayer, 2005) assim como, as emoções positivas resultantes deste processo podem desfazer o efeito das emoções negativas resultantes do *stress* no trabalho (Fredrickson, 2000).

As *experiências de domínio* referem-se a atividades distrativas fora do trabalho, fornecendo experiências desafiadoras e oportunidades de competência e aprendizagem em outros domínios, sem sobrecarregar o indivíduo (e.g., aprender uma nova língua, novo *hobby*, escalar ou fazer voluntariado). Embora possam colocar exigências adicionais sobre o indivíduo, devem resultar em recuperação, dado que vão ajudar o indivíduo a construir novos recursos internos (e.g., habilidades, competências e auto-eficácia) (Sonnentag & Fritz, 2007).

O *controlo durante o tempo de lazer* pode ser descrito como a capacidade de uma pessoa escolher uma ação a partir de duas ou mais opções. Concretamente pode dar ao indivíduo a oportunidade de escolher as atividades de lazer que prefere e que possam ser benéficas para a sua recuperação, satisfazendo o seu desejo de controlo através do aumento da auto-eficácia e sentimentos de competência, que por sua vez promovem o bem-estar. Por outro lado, se o indivíduo experienciar baixo controlo, pode resultar em auto-avaliações negativas e diminuição da auto-estima, podendo mesmo ser associado a ansiedade ou depressão (Sonntag & Fritz, 2007). Neste sentido, um estudo longitudinal de Harrow, Hansford e Astrachan-Fletcher (2009) sobre a relação entre o *locus* de controlo, a recuperação e a personalidade de pacientes com esquizofrenia demonstra duas conclusões interessantes (1) a internalidade surge associada significativamente com o aumento da recuperação na esquizofrenia; (2) o *locus* de controlo externo surge relacionado significativamente com a depressão e a breves períodos de recuperação, a um modo depressivo e psicótico, e vários aspetos da personalidade.

O processo de recuperação do trabalho é ainda comumente explicado através de duas teorias de recursos. Ambas as teorias têm como ideia base o facto de os trabalhadores terem uma certa oferta de recursos pessoais que no final do dia de trabalho podem estar esgotados, sendo que é necessário ocorrer a recuperação de forma a estabelecer esses recursos (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Mais especificamente, o *Modelo de Esforço-Recuperação* (Meijman & Mulder, 1998) descreve que o esforço gasto durante o trabalho conduz a reações de carga (e.g., respostas fisiológicas, comportamentais e subjetivas) no indivíduo. Em condições normais essas reações são reversíveis i.e., quando o indivíduo deixa de ser confrontado com as exigências do trabalho, o seu sistema psicobiológico, anteriormente afetado pelas exigências, regressa ao seu nível anterior às exigências e a recuperação ocorre. Como consequência, a fadiga e outros efeitos de situações de tensão são reduzidos. No entanto, quando as exigências não terminam, naturalmente a recuperação não ocorre, resultando num acumular de carga e efeitos negativos a longo prazo, como a diminuição do bem-estar e problemas de saúde. Assim, para que a recuperação do trabalho ocorra, o indivíduo precisa de se envolver em atividades que exijam pouco esforço no seu sistema funcional cognitivo (Sonntag, 2001).

De acordo com a *Teoria da Conservação dos Recursos* (Hobfoll, 1998) o *stress* ocorre quando os recursos do indivíduo são ameaçados ou perdidos ou quando não se obtém recursos após se investir (Sonntag, 2001). Esses recursos referem-se a uma categoria heterogénea

que inclui características pessoais (e.g., auto-estima), objetos (e.g., roupas), condições (e.g., um bom casamento) e recursos energéticos (e.g., nível de vigor) que ou são valorizados em si mesmos ou servem como um meio para obter outros recursos. Uma vez que os recursos como a auto-estima ou o vigor sejam perdidos ou ameaçados numa situação de trabalho desfavorável, os trabalhadores podem tentar restaurar os seus recursos durante o horário pós-laboral, envolvendo-se, por exemplo, em atividades de lazer que possam restaurar as suas energias ou contribuir para a sua auto-estima (Demerouti et al., 2009).

Com base na literatura é possível reconhecer a importância dos dois modelos teóricos apresentados, quer para o *engagement* no trabalho, quer para a recuperação, assim como, o papel crucial da recuperação, quer na vida do trabalhador, quer na forma como este vai encarar o seu trabalho, sendo que uma recuperação eficaz conduz a um *engagement* diário no trabalho (Demerouti et al., 2009).

Locus de Controlo

Para Hoffi-Hofstetter e Mannheim (1999) e Witney e Cooper (1989), o controlo psicológico percebido pelo indivíduo é considerado como um fator disposicional importante para os seus comportamentos no local de trabalho. Tendo em conta a literatura analisada é possível deduzir que o *locus* de controlo possa ter alguma influência na relação entre as experiências de recuperação e o *engagement* no trabalho, uma vez que o indivíduo ao ter controlo, i.e., controlo interno, sobre a sua recuperação, consequentemente poderá ter uma recuperação mais eficaz, o que por sua vez poderá conduzir a um maior *engagement* no trabalho. Inclusive vários dos estudos existentes nesta área têm demonstrando a importância do *locus* de controlo em termos de resultados individuais e organizacionais (Sprung & Jex, 2012).

Pesquisas anteriores já haviam demonstrado associações entre resultados do *locus* de controlo e a saúde (Wallhagen, Strawbridge, Kaplan & Cohen, 1994), a satisfação e o desempenho no trabalho (Judge & Bono, 2001), o bem-estar em geral (DeNeve & Cooper, 1998) e o bem-estar no trabalho (Spector et al., 2002), com um consenso geral de que um *locus* de controlo interno tende a estar associado a resultados positivos, enquanto um *locus* de controlo externo tende a estar associado a resultados negativos.

De acordo com Wang, Bowling e Eschleman (2010) a relação entre o *locus* de controlo e diversas variáveis de critério (e.g., satisfação e desempenho no trabalho, bem-estar mental) são constantemente analisadas em estudos organizacionais. Desta forma, serão apresentadas algumas dessas análises sucintamente.

Primeiramente, muitos dos efeitos do *locus* de controlo podem ocorrer através de processos perceptivos. Especificamente, indivíduos internos podem estar predispostos a perceber o ambiente de trabalho positivamente, enquanto os indivíduos externos podem estar predispostos a perceber o ambiente de trabalho negativamente (Judge, Locke & Durham, 1997; Judge, Locke, Durham & Kluger, 1998). Estes processos que explicam porque trabalhadores em ambientes objectivamente idênticos muitas vezes vêem os seus trabalhos de forma muito diferente uns dos outros, podem ser responsáveis as relações do *locus* de controlo com as atitudes de trabalho, bem-estar do trabalhador, intenções de abstinência, trabalho percebido como *stress*, autonomia percebida e percepções de competência do supervisor (Wang, Bowling & Eschleman, 2010).

Em segundo, o *locus* de controlo pode influenciar o desempenho no trabalho e o sucesso profissional através de efeitos sobre os processos motivacionais. Indivíduos internos, por exemplo, são mais propensos do que os indivíduos externos em definir metas desafiadoras para si próprios e são mais propensos a persistir face aos objetivos perante a adversidade (Erez & Judge, 2001; Hollenbeck, Williams & Klein, 1989; Yukl & Latham, 1978). Estes processos de estabelecimento de metas podem contribuir para o desempenho relativamente superior e para o sucesso profissional dos indivíduos internos (Locke & Latham, 1990; Mento, Steel & Karren, 1987; Wofford, Goodwin & Premack, 1992). Segundo Smith e Iskra-Golec (2003) os indivíduos internos são mais propensos a perceber tanto um maior controlo pessoal sobre os seus ambientes de trabalho como a ter mais confiança na sua competência, e que o melhor desempenho se deve aos seus próprios esforços, o que significa que o desempenho é mais eficaz porque os indivíduos internos investem um maior esforço numa tarefa e tendem a procurar mais informações em situações de trabalho complexas.

Em terceiro, o *locus* de controlo pode influenciar as relações interpessoais no trabalho, através de efeitos sobre o comportamento do indivíduo em situações sociais. Especificamente, indivíduos internos geralmente possuem melhores habilidades sociais, são mais atenciosos com os outros e são mais eficazes em influenciar as pessoas do que externos (Kapoor, Ansari & Shukla, 1986; Lefcourt, Martin, Fick & Saleh, 1985; Phares, 1965; Ringer & Boss, 2000).

Isto sugere que internos terão melhores relações interpessoais com os supervisores e colegas de trabalho do que indivíduos externos (Wang, Bowling & Eschleman, 2010).

Em quarto, é esperado que o locus de controlo influencie a forma como o indivíduo lida perante situações de *stress*. Devido às suas tendências pró-ativas, indivíduos internos são mais propensos em se envolver em comportamentos focados no problema, como elaborar e seguir os planos para reduzir ou eliminar o *stress* e em procurar suporte social (Gianakos, 2002; Ng et al., 2006).

Por último, o *locus* de controlo pode estar relacionado com o *stress* e resultados relacionados com a saúde, devido à perceção de controlo intrinsecamente benéfica para o bem-estar do indivíduo (Hackman & Oldham, 1976; Karasek, 1979; Ng et al., 2006). A externalidade está positivamente relacionada com o *stress* e problemas de saúde e negativamente relacionada com a satisfação no trabalho, tendo efeitos particularmente salientes em mulheres empregadas (Smith et al., 2005; Broedling, 1975).

No que respeita às diferenças entre género, as mulheres geralmente tendem a acreditar que têm menos controlo sobre as relações interpessoais, que não controlam de todo os seus eventos de vida (Sherman, Higgs & Williams, 1997) e sentem que têm menos controlo comparativamente aos seus colegas do género masculino sobre as suas conquistas por terem menos oportunidades de realização ou independência no local de trabalho (Riipinen, 1994, citado por Noor, 2002).

Contudo, Vijayashree e Jagdischchandra (2011) referem que geralmente o desenvolvimento do *locus* de controlo deriva da família, da cultura e de experiências passadas do indivíduo que levaram a recompensas. A maioria dos indivíduos internos têm demonstrado vir de famílias que se concentram no esforço, na educação e na responsabilidade, enquanto os externos vêm de famílias de baixo nível socioeconómico, em que existe uma falta de controlo da vida. Muitas vezes, o conceito do *locus* de controlo é visto como estável e uma construção da personalidade, o que pode ser enganador uma vez que a teoria e investigação indicam que em grande parte o conceito é aprendido.

Neste sentido, de forma a explicar o controlo percebido, várias são as teorias que têm surgido na literatura (Cheng et al., 2013). Segundo a *Teoria da Atribuição Causal* (Heider, 1958), baseada nos estudos de Weiner e colaboradores (1972), um comportamento assumido pelo sujeito é o resultado de um conjunto de interações estabelecidas entre fatores pessoais ou

internos (habilidade, esforço, cansaço) ou fatores ambientes ou externos (dificuldade da tarefa, oportunidade ou a sorte). De acordo com Weiner (1986, citado por Figueiredo, 2011) esta teoria procura sistematizar as explicações que os sujeitos apresentam para os resultados obtidos (sucessos ou fracassos) de acordo com um modelo tridimensional: (i) a dimensão interno-externo – o *locus de controlo ou causalidade* – refere-se à localização da causa, podendo ser imputada a si próprio, sendo classificada de interna (e.g., esforço) ou externa (e.g., sorte) ao indivíduo; (ii) a *estabilidade versus instabilidade* que diz respeito à duração temporal da causa – estável (aptidão) ou instável no tempo (humor), sendo que as causas podem ser consideradas modificáveis, ou não ao longo do tempo, e a estabilidade se encontra normalmente associada ao sucesso; (iii) *controlo* – as causas podem ser percebidas como estando sobre o controlo do sujeito (e.g., esforço) ou não controláveis (e.g., capacidades cognitivas).

A *Teoria da Aprendizagem Social* (Rotter, 1966) toma em consideração os aspetos comportamentais, ambientais e cognitivos da aprendizagem humana, nomeadamente a aprendizagem por observação ou imitação de modelos, essencialmente através do meio social. Defende que o ambiente pode controlar o comportamento do indivíduo, assim como, cada indivíduo possui expectativas gerais que representam a relação entre o seu comportamento e o reforço (i.e., *locus de controlo*). Deste modo, o *locus* de controlo (externalidade ou internalidade) poderá ser considerado como uma tendência predominante do indivíduo em resultado de crenças aprendidas, dependendo da sua história pessoal e da perceção que tem do que lhe foi acontecendo ao longo da vida (Figueiredo, 2011).

A *Teoria da Auto-Eficácia* (Bandura, 1977) procura explicar o funcionamento humano no que se refere aos aspetos da motivação, do pensamento e da ação, sendo que o funcionamento psicológico é descrito aceitando que os indivíduos são providos de algumas capacidades básicas que os ajudam a exercer algum controlo sobre o ambiente e sobre os factores que afetam as suas vidas. Deste ambiente potencial, o indivíduo seleciona apenas o que valoriza, criando o seu ambiente real onde passa a atuar influenciando-o e sendo influenciado por ele (Figueiredo, 2011). Para Martínez e Salanova (2006) a auto-eficácia determina o *locus* de controlo interno na medida em que se o indivíduo se sente eficaz e acredita possuir as habilidades necessárias, estabelecerá relações entre as suas ações e os resultados. Por outro lado, se o indivíduo perante uma tarefa acredita não possuir as habilidades necessárias, desenvolve um sentido de auto-eficácia limitado, enfrentando a situação com um sentido de inutilidade.

E a *Teoria do Desânimo Aprendido* (Seligman, 1975) refere-se a uma síndrome cognitivo-comportamental em que existe uma aprendizagem individual. É caracterizada por um enfraquecimento na realização e baixa persistência, conduzindo muitas vezes à desistência ou abandono das tarefas, acompanhada de sentimentos ou afetos negativos, como o desânimo. De acordo com Figueiredo (2011), quando o indivíduo se envolve em situações não controláveis, aprende que os eventos não dependem das respostas, caindo no desânimo, considerando-se incapaz e generalizando as suas respostas de impotência para outras situações idênticas. Acreditar que não é capaz, tende a fazer com este suspenda novas tentativas, que desista de novas oportunidades e assuma uma postura de passividade perante a derrota e quando confrontado com novas situações, em que os eventos são objectivamente contingentes, comporta-se como se estivesse numa situação não contingente, porque a percepção anterior já se generalizou. Abramson, Seligman & Teasdale (1978), tendo em conta a Teoria da Atribuição Causal, reformularam a Teoria do Desânimo Aprendido, considerando que o desânimo representa uma incompetência ou incapacidade pessoal do indivíduo para controlar os resultados. Neste sentido, o conceito de desânimo aprendido pode identificar-se com a expectativa de incontrolabilidade do constructo *locus* de controlo (Figueiredo, 2011).

De acordo com Sears et al. (1991) o *locus* de controlo de uma pessoa explica os seus sucessos, fracassos ou outras experiências, quando as condições ambientais não fornecem uma explicação óbvia. Sendo uma expectativa generalizada, pode determinar um resultado se a situação for ambígua (Singh, 2006). No entanto, se a situação por natureza está associada a resultados casuais ou dependentes de habilidades pessoais, a situação, e não o *locus* de controlo, irá determinar os resultados (Allen, 2000).

ANEXO B – Caracterização da Amostra

Tabela 7. Género

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	94	39,7	39,7	39,7
	Feminino	143	60,3	60,3	100,0
	Total	237	100,0	100,0	

Tabela 8. Idade (em anos)

N	Valid	233
	Missing	4
Mean		34,41
Std. Deviation		8,663
Minimum		20
Maximum		73

Tabela 9. Tem ou não Filhos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	90	38,0	38,0	38,0
	Não	147	62,0	62,0	100,0
	Total	237	100,0	100,0	

Tabela 10. Idade dos Filhos

N	Valid	44
	Missing	193
Mean		10,70
Std. Deviation		8,987
Minimum		1
Maximum		47

Tabela 11. Contrato de Trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Temporário	41	17,3	17,3	17,3
	Permanente	196	82,7	82,7	100,0
	Total	237	100,0	100,0	

Tabela 12. Antiguidade na Empresa

N	Valid	237
	Missing	0
Mean		8,51
Std. Deviation		6,959
Minimum		2
Maximum		34

Tabela 13. Antiguidade na Função

N	Valid	237
	Missing	0
Mean		7,60
Std. Deviation		6,230
Minimum		1
Maximum		34

Tabela 14. Habilitações literárias

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	,8	,8	,8
Básico	14	5,9	5,9	6,8
Secundário	62	26,2	26,2	32,9
Bacharelato	7	3,0	3,0	35,9
Licenciatura	121	51,1	51,1	86,9
Mestrado	26	11,0	11,0	97,9
Doutoramento	5	2,1	2,1	100,0
Total	237	100,0	100,0	

Tabela 15. Tem ou não atividade complementar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sim	32	13,5	13,5	13,5
Não	205	86,5	86,5	100,0
Total	237	100,0	100,0	

Tabela 16. Média de horas de atividade complementar

N	Valid	28
	Missing	209
Mean		11,14
Std. Deviation		11,227
Minimum		1
Maximum		61

Tabela 17. Média de horas de atividade principal

N	Valid	227
	Missing	10
Mean		41,61
Std. Deviation		7,584
Minimum		30
Maximum		75

Tabela 18. Prática de atividades nas horas livres

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	137	57,8	57,8	57,8
	Não	100	42,2	42,2	100,0
Total		237	100,0	100,0	

Tabela 19. Quando pratica as atividades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Durante a semana	107	45,1	79,9	79,9
	Fim-de-semana	27	11,4	20,1	100,0
	Total	134	56,5	100,0	
Missing	System	103	43,5		
Total		237	100,0		

Tabela 20. Quantas vezes por semana pratica as atividades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	11,8	21,4	21,4
	2	46	19,4	35,1	56,5
	3	26	11,0	19,8	76,3
	4	12	5,1	9,2	85,5
	5	12	5,1	9,2	94,7
	6	5	2,1	3,8	98,5
	7	2	,8	1,5	100,0
Total		131	55,3	100,0	
Missing	System	106	44,7		
Total		237	100,0		

Tabela 21. Altura do dia em que pratica as atividades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Manhã	42	17,7	17,7	61,6
	Manhã, Tarde e Noite	6	2,5	2,5	64,1
	Tarde	35	14,8	14,8	78,9
	Noite	50	21,1	21,1	100,0
	Total	133	56,1	100,0	
Missing	System	104	43,9		
Total		237	100,0		

Tabela 22. Local onde pratica as atividades

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ar livre	50	21,1	21,1	65,0
	Ar livre, Casa e Ginásio	2	,8	,8	65,8
	Casa	14	5,9	5,9	71,7
	Ginásio	41	17,3	17,3	89,0
	Outras Instalações	26	11,0	11,0	100,0
	Total	133	56,1	100,0	
Missing	System	104	43,9		
Total		237	100,0		

ANEXO C – Qualidades Métricas da Escala de Recuperação

Sensibilidade dos Itens

A tabela que se segue permite verificar que nenhum dos itens apresenta um desvio grosseiro à distribuição normal, uma vez que os valores da mediana não se encontram nos extremos e a assimetria é $<|3|$ e a curtose é $<|8|$ (Kline, 1998). Através do valor mínimo e máximo, é ainda possível confirmar que existem respostas em todas as categorias da escala, as quais variam entre 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

Tabela 23. Sensibilidade dos Itens

	N		Mediana	Assimetria	Erro de Assimetria padrão	Erro de Curtose padrão	Curtose	Mínimo	Máximo
	Válido	Não Válido							
RECUPERAÇÃO01	237	0	4,00	-,697	,158	,003	,315	1	5
RECUPERAÇÃO02	236	1	4,00	-1,125	,158	2,087	,316	1	5
RECUPERAÇÃO03	236	1	2,00	,657	,158	-,341	,316	1	5
RECUPERAÇÃO04	236	1	3,00	,130	,158	-1,156	,316	1	5
RECUPERAÇÃO05	237	0	2,00	,814	,158	,140	,315	1	5
RECUPERAÇÃO06	236	1	2,00	,727	,158	,100	,316	1	5
RECUPERAÇÃO07	237	0	4,00	-,770	,158	1,506	,315	1	5
RECUPERAÇÃO08	236	1	4,00	-,710	,158	1,484	,316	1	5
RECUPERAÇÃO09	236	1	4,00	-,469	,158	-,251	,316	1	5
RECUPERAÇÃO10	235	2	3,00	-,316	,159	-,823	,316	1	5
RECUPERAÇÃO11	235	2	4,00	-,723	,159	,293	,316	1	5
RECUPERAÇÃO12	236	1	4,00	-,822	,158	,408	,316	1	5
RECUPERAÇÃO13	235	2	4,00	-,444	,159	-,153	,316	1	5
RECUPERAÇÃO14	234	3	4,00	-,750	,159	,310	,317	1	5
RECUPERAÇÃO15	236	1	4,00	-,486	,158	,657	,316	2	5
RECUPERAÇÃO16	237	0	4,00	-,745	,158	,289	,315	1	5

Validade da Estrutura Interna

A validade da estrutura interna da escala foi verificada através da análise factorial exploratória, pelo método de rotação varimax, de forma a que um item pertença apenas e só a uma dimensão. Esta análise tem como objetivo transformar um conjunto de variáveis iniciais i.e., os itens da escala, correlacionados entre si, em variáveis de menor número, os chamados

fatores ou dimensões. Estas dimensões vão ser calculadas por ordem decrescente de importância, sendo que a primeira explica a máxima variância dos dados originais, a segunda explica a variância ainda não explicada pela primeira e assim sucessivamente (Infopédia, 2013).

Primeira Análise Fatorial Exploratória

Através das tabelas que se seguem é possível verificar que a análise deu origem a 4 dimensões, resultando num KMO=.832, o que explica 62,1% da variância total. Sendo o KMO >.70 e Sig. < 0.05, permite afirmar que os itens estão correlacionados entre si.

Tabela 24. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,832
	Qui-quadrado aprox.	1312,823
Teste de esfericidade de Bartlett	df	120
	Sig.	,000

Tabela 25. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	5,011	31,318	31,318	5,011	31,318	31,318	2,703	16,897
2	2,196	13,728	45,046	2,196	13,728	45,046	2,643	16,522	33,419
3	1,497	9,357	54,403	1,497	9,357	54,403	2,481	15,508	48,926
4	1,234	7,713	62,116	1,234	7,713	62,116	2,110	13,190	62,116
5	,957	5,981	68,097						
6	,733	4,581	72,678						
7	,599	3,743	76,421						
8	,552	3,448	79,869						
9	,537	3,355	83,224						
10	,498	3,112	86,336						
11	,470	2,935	89,271						
12	,428	2,674	91,945						
13	,383	2,392	94,336						
14	,351	2,193	96,529						
15	,323	2,019	98,548						
16	,232	1,452	100,000						

Tabela 26. Matriz de componente rodada

	Componente			
	1	2	3	4
RECUPERAÇÃO12	,876			
RECUPERAÇÃO14	,811			
RECUPERAÇÃO11	,692			
RECUPERAÇÃO10		,795		
RECUPERAÇÃO5		,714		
RECUPERAÇÃO3		,671		
RECUPERAÇÃO16		,651		
RECUPERAÇÃO6		-,584		
RECUPERAÇÃO1			,805	
RECUPERAÇÃO4			,651	
RECUPERAÇÃO9			,626	
RECUPERAÇÃO13			,592	
RECUPERAÇÃO2				
RECUPERAÇÃO7				,730
RECUPERAÇÃO15				,729
RECUPERAÇÃO8				,718

De acordo com a Tabela 26, todos os itens saturam apenas numa dimensão, exceto o item 2 que não satura em nenhuma das quatro dimensões. Neste sentido, foi realizada uma nova análise fatorial exploratória sem o item 2, uma vez que o seu peso fatorial é $<.55$, o valor de saturação definido.

Segunda Análise Fatorial Exploratória

Após uma nova análise fatorial exploratória, sem o item 2, o número de dimensões extraídas permaneceu o mesmo, aumentando o valor do $KMO=.845$, o que explica agora 63,5% da variância total.

Tabela 27. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,845
	Qui-quadrado aprox.	1204,536
Teste de esfericidade de Bartlett	df	105
	Sig.	,000

Tabela 28. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de	%	Total	% de	%	Total	% de	%
		variância	cumulativa		variância	cumulativa		variância	cumulativa
1	4,950	33,003	33,003	4,950	33,003	33,003	2,661	17,739	17,739
2	1,945	12,965	45,968	1,945	12,965	45,968	2,541	16,939	34,678
3	1,412	9,415	55,383	1,412	9,415	55,383	2,402	16,013	50,691
4	1,224	8,157	63,540	1,224	8,157	63,540	1,927	12,849	63,540
5	,885	5,897	69,438						
6	,636	4,241	73,679						
7	,567	3,780	77,459						
8	,552	3,678	81,137						
9	,531	3,541	84,678						
10	,492	3,280	87,958						
11	,431	2,873	90,830						
12	,402	2,683	93,514						
13	,377	2,513	96,027						
14	,349	2,327	98,354						
15	,247	1,646	100,000						

Tabela 29. Matriz de componente rodada

	Componente			
	Distanciamento			
	Relaxamento	Psicológico	Controlo	Domínio
RECUPERAÇÃO12	,875	,147	,116	,107
RECUPERAÇÃO14	,794	,073	,193	-,029
RECUPERAÇÃO11	,710	,265	,257	,128
RECUPERAÇÃO10	,288	,790	,018	,056
RECUPERAÇÃO05	-,081	,709	,299	-,207
RECUPERAÇÃO03	,021	,668	,246	-,142
RECUPERAÇÃO16	,429	,646	,107	,151
RECUPERAÇÃO06	-,372	-,575	-,022	-,291
RECUPERAÇÃO01	,084	,057	,784	,131
RECUPERAÇÃO04	,076	,179	,726	,060
RECUPERAÇÃO09	,392	,224	,658	,032
RECUPERAÇÃO13	,412	,183	,648	,110
RECUPERAÇÃO07	,067	-,046	-,093	,774
RECUPERAÇÃO15	,084	,030	,113	,766
RECUPERAÇÃO08	,023	-,013	,328	,711

Como se pode observar na Tabela 29, todos os itens saturam apenas e só numa dimensão, tendo em conta o valor de saturação $>.55$ definido, pelo que após a segunda análise fatorial já é possível atribuir um nome a cada uma das dimensões. Neste sentido, a primeira dimensão corresponde ao relaxamento (itens 11, 12, 14), uma vez que os itens sugerem que o indivíduo exerce atividades que lhe permitem relaxar durante o seu tempo de lazer. A segunda dimensão é o distanciamento psicológico (itens 3, 5, 6, 10, 16), dado que os itens indicam que o indivíduo consegue exercer atividades que lhe permitem distanciar-se psicologicamente do trabalho durante o tempo de lazer. A terceira é o controlo (itens 1, 4, 9, 13), por apresentar itens que correspondem ao facto de o indivíduo controlar a forma como recupera durante o tempo de lazer. E a quarta corresponde ao domínio (itens 7, 8, 15), por apresentar itens alusivos a experiências de domínio que o indivíduo realiza durante o seu tempo de lazer. Estas dimensões vão ao encontro das dimensões propostas por com Sonnentag e Fritz (2007).

Fiabilidade das dimensões

Para verificar a fiabilidade das dimensões recorreu-se ao *alpha de cronbach*, o qual deverá apresentar um valor mínimo aceitável, $\alpha >.70$ (Bryan & Cramer, 2003). De acordo com as tabelas que se seguem todas as dimensões demonstram uma consistência interna aceitável, à exceção da dimensão “domínio” ($\alpha =.67$). No entanto, apesar de não se encontrar num valor adequado foi considerada, ainda que com algumas reservas.

Tabela 30. Fiabilidade Relaxamento

Alfa de Cronbach	N de itens
,826	3

Tabela 31. Fiabilidade Relaxamento se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
RECUPERAÇÃO11	7,09	2,845	,662	,779
RECUPERAÇÃO12	7,07	2,532	,762	,675
RECUPERAÇÃO14	7,09	3,009	,628	,812

Tabela 32. Fiabilidade Distanciamento Psicológico

Alfa de Cronbach	N de itens
,387	5

Tabela 33. Fiabilidade Distanciamento Psicológico se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
RECUPERAÇÃO3	11,27	4,086	,521	,014
RECUPERAÇÃO5	11,42	4,444	,504	,064
RECUPERAÇÃO6	11,12	9,653	-,487	,751
RECUPERAÇÃO10	10,42	4,460	,422	,122
RECUPERAÇÃO16	10,08	5,429	,333	,239

Como as Tabelas 32 e 33 demonstram, a consistência interna da dimensão distanciamento psicológico é bastante baixa, o que se deve ao peso factorial negativo do item 6. Neste sentido, o item foi invertido, de forma a aumentar a fiabilidade da dimensão, apresentada nas Tabelas 34 e 35.

Tabela 34. Fiabilidade Distanciamento Psicológico
(após inverter item 6)

Alfa de Cronbach	N de itens
,773	5

Tabela 35. Fiabilidade Distanciamento Psicológico se o item for excluído
(após inverter item 6)

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
RECUPERAÇÃO3	12,36	9,335	,481	,756
RECUPERAÇÃO5	12,52	9,613	,501	,746
RECUPERAÇÃO6	11,12	9,653	,487	,751
RECUPERAÇÃO10	11,51	8,354	,666	,687
RECUPERAÇÃO16	11,17	9,591	,612	,714

Tabela 36. Fiabilidade Controlo

Alfa de Cronbach	N de itens
,779	4

Tabela 37. Fiabilidade Controlo se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
RECUPERAÇÃO1	9,68	6,397	,573	,731
RECUPERAÇÃO4	10,56	5,398	,541	,766
RECUPERAÇÃO9	9,83	6,182	,632	,703
RECUPERAÇÃO13	9,97	6,360	,629	,707

Tabela 38. Fiabilidade Domínio

Alfa de Cronbach	N de itens
,670	3

Tabela 39. Fiabilidade Domínio se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
RECUPERAÇÃO7	7,91	1,355	,471	,591
RECUPERAÇÃO8	7,94	1,403	,457	,608
RECUPERAÇÃO15	7,87	1,368	,520	,526

Sensibilidade das Dimensões

Como permite verificar a tabela seguinte, a assimetria e a curtose apresentam valores normais i.e., assimetria $<|3|$ e achatamento $<|8|$, não representando um desvio grosseiro à normalidade.

Tabela 40. Sensibilidade das Dimensões

	Relaxamento	Dist_Psi	Controlo	Domínio	
N	Válido	232	233	234	235
	Não Válido	5	4	3	2
Média	3,5417	2,9339	3,3376	3,9546	
Modelo padrão	,80175	,74203	,79349	,54330	
Assimetria	-,755	-,061	-,090	-,220	
Erro de assimetria padrão	,160	,159	,159	,159	
Kurtosis	,440	,066	-,427	,125	
Erro de Curtose padrão	,318	,318	,317	,316	
Mínimo	1,00	1,00	1,50	2,67	
Máximo	5,00	5,00	5,00	5,00	

Ainda os histogramas apresentados, nas figuras que se seguem, de cada uma das dimensões relativas à Escala de Recuperação, demonstram igualmente a aproximação à normalidade, sendo que todas apresentam tendência para uma distribuição leptocúrtica.

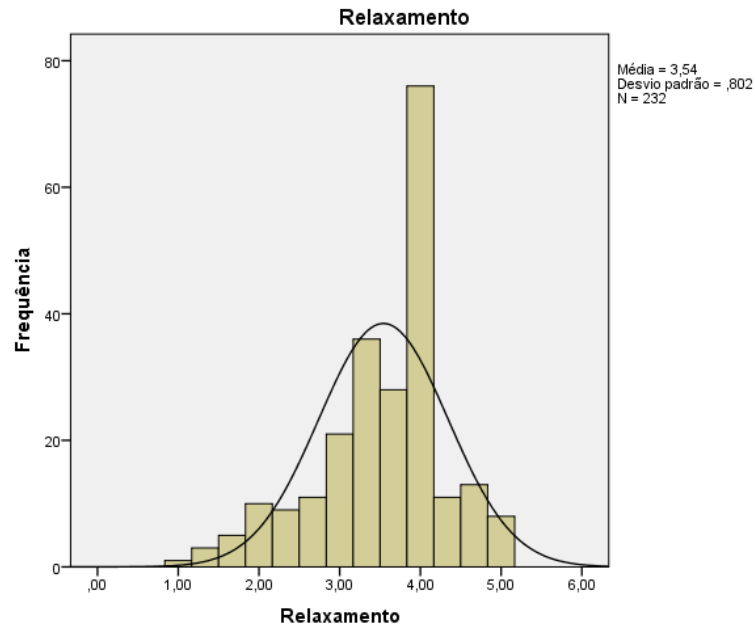


Figura 5. Histograma Relaxamento

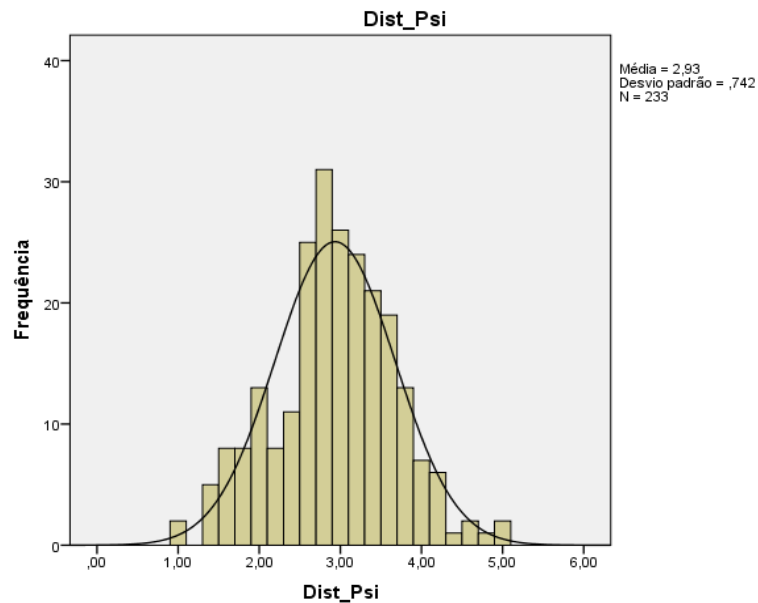


Figura 6. Histograma Distanciamento Psicológico

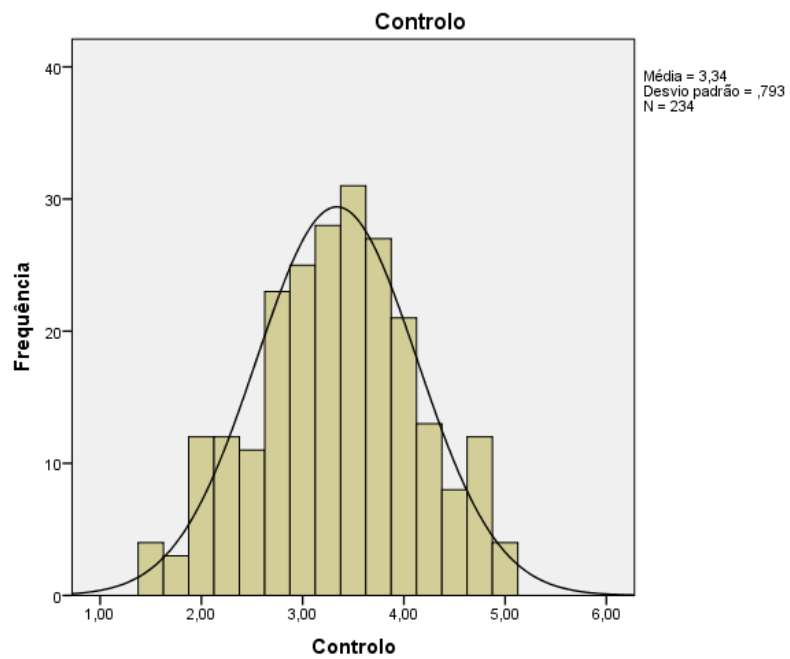


Figura 7. Histograma Controlo

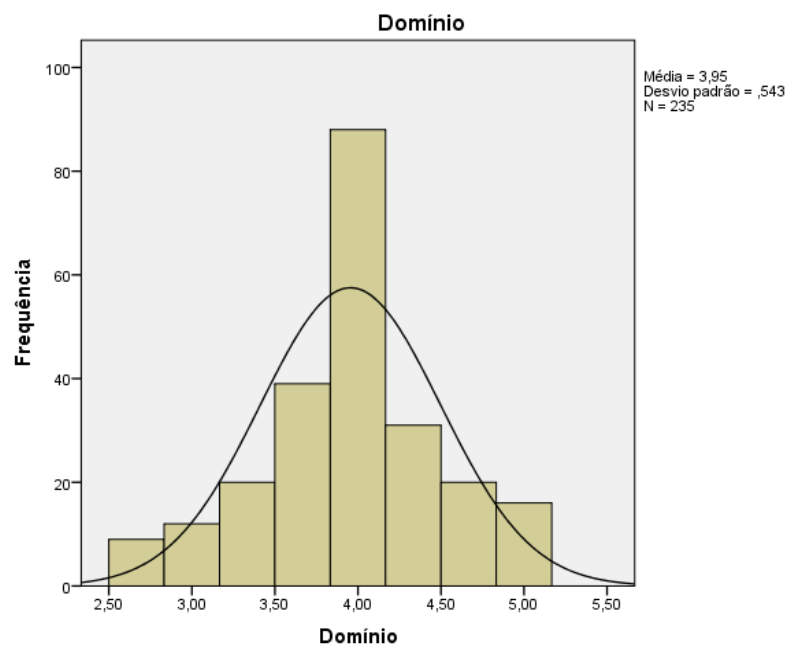


Figura 8. Histograma Domínio

Sensibilidade dos Itens

A Tabela 41 indica que nenhum dos itens apresenta um desvio grosseiro à distribuição normal, uma vez que os valores da mediana não se encontram nos extremos e a assimetria é $<|3|$ e a curtose é $<|8|$ (Klein, 2011). Através do valor mínimo e máximo, é ainda possível verificar que existem respostas em todas as categorias da escala.

Tabela 41. Sensibilidade dos Itens

	N		Mediana	Assimetria	Erro de assimetria padrão	Kurtosis	Erro de Curtose padrão	Mínimo	Máximo
	Válido	Não Válido							
LOCUS1	236	1	4,00	-,435	,158	-,560	,316	1	5
LOCUS2	236	1	3,00	,110	,158	-1,017	,316	1	5
LOCUS3	237	0	3,00	-,182	,158	-1,052	,315	1	5
LOCUS4	235	2	4,00	-,804	,159	,949	,316	1	5
LOCUS5	237	0	3,00	,261	,158	-,716	,315	1	5
LOCUS6	237	0	3,00	,575	,158	-,078	,315	1	5
LOCUS7	237	0	4,00	-1,210	,158	3,271	,315	1	5
LOCUS8	237	0	2,00	,468	,158	-,271	,315	1	5
LOCUS9	237	0	2,00	,667	,158	,149	,315	1	5
LOCUS10	235	2	3,00	,210	,159	-,689	,316	1	5
LOCUS11	235	2	3,00	-,548	,159	,005	,316	1	5
LOCUS12	236	1	3,00	,027	,158	-,478	,316	1	5
LOCUS13	237	0	2,00	,645	,158	,007	,315	1	5
LOCUS14	237	0	3,00	-,402	,158	-,608	,315	1	5
LOCUS15	236	1	3,00	-,548	,158	-,460	,316	1	5
LOCUS16	236	1	2,00	,708	,158	,419	,316	1	5

Validade da Estrutura Interna

A estrutura interna da escala foi validada através da análise fatorial exploratória, pelo método de extração da análise da componente principal, e pelo método de rotação varimax, de forma a que um item pertença apenas e só a uma dimensão.

Primeira Análise Fatorial Exploratória

As tabelas que se seguem, revelam que a análise fatorial deu origem a 5 dimensões, resultando num KMO=.818, o que explica 62,8% da variância total. Uma vez que o KMO deve ser >.70 e o Sig. <0.05, significa que os itens estão correlacionados entre si.

Tabela 42. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,818
Qui-quadrado aprox.	1070,947
Teste de esfericidade de Bartlett df	120
Sig.	,000

Tabela 43. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somos de extração de carregamentos ao quadrado			Somos rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,646	29,039	29,039	4,646	29,039	29,039	3,047	19,041	19,041
2	1,983	12,394	41,433	1,983	12,394	41,433	2,489	15,557	34,598
3	1,271	7,945	49,378	1,271	7,945	49,378	1,941	12,130	46,728
4	1,128	7,049	56,427	1,128	7,049	56,427	1,340	8,375	55,103
5	1,025	6,404	62,831	1,025	6,404	62,831	1,236	7,728	62,831
6	,903	5,646	68,478						
7	,852	5,327	73,804						
8	,651	4,069	77,873						
9	,608	3,799	81,672						
10	,593	3,705	85,376						
11	,511	3,193	88,569						
12	,440	2,749	91,318						
13	,426	2,661	93,980						
14	,355	2,221	96,201						
15	,318	1,990	98,190						
16	,290	1,810	100,000						

Tabela 44. Matriz de componente rodada

	Componente				
	1	2	3	4	5
LOCUS10	,760				
LOCUS12	,730				
LOCUS8	,725				
LOCUS11	-,624				
LOCUS14	-,581				
LOCUS6		,831			
LOCUS5		,778			
LOCUS16		,674			
LOCUS9	,552	,560			
LOCUS2			,798		
LOCUS3			,747		
LOCUS1			,654		
LOCUS15				,803	
LOCUS13					
LOCUS7					,844
LOCUS4					,594

Segunda Análise Fatorial Exploratória

Quando ocorre um item saturar em várias dimensões, com pesos factoriais significativos, considera-se que é um item ambíguo. O item 9, presente na Tabela 44, é um desses casos, pelo que foi eliminado e elaborada uma nova análise fatorial. Nesta segunda análise obteve-se igualmente 5 dimensões, dando origem a $KMO=.779$ que explica 63,1% da variância total.

Tabela 45. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,779
Qui-quadrado aprox.		904,006
Teste de esfericidade de Bartlett	df	105
	Sig.	,000

Tabela 46. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	4,099	27,326	27,326	4,099	27,326	27,326	2,776	18,508
2	1,966	13,110	40,436	1,966	13,110	40,436	2,194	14,626	33,134
3	1,270	8,469	48,905	1,270	8,469	48,905	1,942	12,947	46,081
4	1,113	7,419	56,324	1,113	7,419	56,324	1,331	8,873	54,954
5	1,024	6,824	63,148	1,024	6,824	63,148	1,229	8,194	63,148
6	,894	5,963	69,111						
7	,851	5,673	74,784						
8	,647	4,315	79,099						
9	,604	4,029	83,127						
10	,584	3,891	87,019						
11	,510	3,399	90,418						
12	,440	2,932	93,350						
13	,374	2,493	95,843						
14	,328	2,189	98,032						
15	,295	1,968	100,000						

Tabela 47. Matriz de componente rodada

	Componente				
	1	2	3	4	5
LOCUS10	,765				
LOCUS12	,740				
LOCUS8	,732				
LOCUS11	-,621				
LOCUS14	-,576				
LOCUS6		,837			
LOCUS5		,782			
LOCUS16		,657			
LOCUS2			,801		
LOCUS3			,754		
LOCUS1			,643		
LOCUS15				,806	
LOCUS13					
LOCUS7					,834
LOCUS4					,628

Terceira Análise Fatorial Exploratória

Como se pôde observar pela Tabela 47, o item 13 não se encontra saturado em nenhuma dimensão, o que significa que apresenta um peso fatorial inferior ao valor de saturação definido (>.55). Por esta razão o item foi eliminado e procedeu-se a uma nova análise fatorial. Desta nova análise resultou um KMO=.778, o que explica 65,7% da variância total.

Tabela 48. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,778
Qui-quadrado aprox.	847,380
Teste de esfericidade de Bartlett df	91
Sig.	,000

Tabela 49. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	3,949	28,210	28,210	3,949	28,210	28,210	2,668	19,060
2	1,887	13,481	41,691	1,887	13,481	41,691	2,054	14,669	33,729
3	1,257	8,979	50,670	1,257	8,979	50,670	1,885	13,464	47,193
4	1,092	7,798	58,468	1,092	7,798	58,468	1,349	9,638	56,831
5	1,016	7,258	65,726	1,016	7,258	65,726	1,245	8,895	65,726
6	,893	6,375	72,101						
7	,741	5,292	77,393						
8	,605	4,322	81,716						
9	,585	4,176	85,892						
10	,510	3,645	89,537						
11	,449	3,208	92,745						
12	,375	2,678	95,423						
13	,330	2,360	97,783						
14	,310	2,217	100,000						

Tabela 50. Matriz de componente rodada

	Componente				
	1	2	3	4	5
LOCUS10	,765				
LOCUS12	,753				
LOCUS8	,753				
LOCUS11	-,592				
LOCUS14					
LOCUS6		,844			
LOCUS5		,779			
LOCUS16		,650			
LOCUS2			,814		
LOCUS3			,781		
LOCUS1			,600		
LOCUS15				,880	
LOCUS7					,820
LOCUS4					,662

Quarta Análise Fatorial Exploratória

À semelhança da análise factorial anterior, o item 14 não se encontra saturado em nenhuma dimensão, como se pôde verificar na Tabela 50, o que significa que apresenta um peso factorial inferior ao valor de saturação definido (>.55). Deste modo, o item foi eliminado e procedeu-se novamente a uma análise factorial da qual resultou um KMO=.755, o que explica 66,9% da variância total.

Tabela 51. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,755
Qui-quadrado aprox.		718,161
Teste de esfericidade de Bartlett	df	78
	Sig.	,000

Tabela 52. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	3,590	27,616	27,616	3,590	27,616	27,616	2,424	18,646
2	1,796	13,816	41,432	1,796	13,816	41,432	2,044	15,726	34,373
3	1,220	9,383	50,815	1,220	9,383	50,815	1,795	13,808	48,181
4	1,092	8,398	59,213	1,092	8,398	59,213	1,226	9,427	57,608
5	1,008	7,757	66,969	1,008	7,757	66,969	1,217	9,361	66,969
6	,826	6,352	73,321						
7	,738	5,681	79,002						
8	,601	4,623	83,625						
9	,579	4,455	88,080						
10	,510	3,925	92,005						
11	,375	2,886	94,891						
12	,349	2,688	97,579						
13	,315	2,421	100,000						

Tabela 53. Matriz de componente rodada

	Componente				
	1	2	3	4	5
LOCUS10	,802				
LOCUS8	,779				
LOCUS12	,760				
LOCUS11	-,573				
LOCUS6		,854			
LOCUS5		,779			
LOCUS16		,666			
LOCUS2			,817		
LOCUS3			,781		
LOCUS1			,607		
LOCUS15				,862	
LOCUS7					,848
LOCUS4					,595

Quinta Análise Fatorial Exploratória

Como se pôde observar na Tabela 53, já todos os itens saturam apenas e só numa dimensão. Contudo, a dimensão 4 permanece apenas constituída pelo item 15, pelo que o item foi eliminado e procedeu-se a uma nova análise fatorial. Desta análise resultou um KMO=.763 que explica 62,8% da variância total.

Tabela 54. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,763
Qui-quadrado aprox.		685,611
Teste de esfericidade de Bartlett	df	66
	Sig.	,000

Tabela 55. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	3,564	29,699	29,699	3,564	29,699	29,699	2,412	20,103
2	1,704	14,197	43,897	1,704	14,197	43,897	2,056	17,134	37,236
3	1,197	9,974	53,871	1,197	9,974	53,871	1,811	15,089	52,325
4	1,070	8,915	62,786	1,070	8,915	62,786	1,255	10,461	62,786
5	,866	7,215	70,002						
6	,748	6,232	76,234						
7	,678	5,654	81,888						
8	,583	4,861	86,749						
9	,543	4,529	91,278						
10	,376	3,136	94,414						
11	,350	2,919	97,333						
12	,320	2,667	100,000						

Tabela 56. Matriz de componente rodada

	Componente			
	1	2	3	4
LOCUS10	,809			
LOCUS8	,772			
LOCUS12	,758			
LOCUS11	-,588			
LOCUS6		,854		
LOCUS5		,778		
LOCUS16		,668		
LOCUS2			,809	
LOCUS3			,760	
LOCUS1			,657	
LOCUS4				,759
LOCUS7				,749

Sexta Análise Fatorial Exploratória

Após realizada a análise semântica, de forma a caracterizar as dimensões extraídas pela análise fatorial, foi tomada a decisão de eliminar o item 11 “As promoções são dadas a colaboradores que desempenham bem as suas tarefas” por apresentar um conteúdo não congruente com os outros itens da mesma dimensão e os itens 4 “Se os colaboradores não estão satisfeitos com uma decisão do seu chefe, devem tentar corrigir a situação” e 7 “A maioria das pessoas é capaz de realizar bem o seu trabalho desde que se esforce para tal” por não apresentarem qualquer relação na mesma dimensão. Por este motivo foi elaborada uma última análise fatorial de onde se obteve um KMO=.768 que explica 66, 1% da variância total.

Tabela 57. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,768
	Qui-quadrado aprox.	586,527
Teste de esfericidade de Bartlett	df	36
	Sig.	,000

Tabela 58. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	3,342	37,133	37,133	3,342	37,133	37,133	2,175	24,161
2	1,493	16,591	53,724	1,493	16,591	53,724	2,013	22,365	46,526
3	1,116	12,403	66,127	1,116	12,403	66,127	1,764	19,601	66,127
4	,743	8,255	74,382						
5	,622	6,915	81,298						
6	,556	6,175	87,473						
7	,403	4,482	91,955						
8	,372	4,134	96,089						
9	,352	3,911	100,000						

Tabela 59. Matriz de componente rodada

	Componente		
	Rede de Contactos	Sorte	Controlo Sobre o Trabalho
	LOCUS10	,834	,197
LOCUS8	,802	,168	-,140
LOCUS12	,794	,221	-,077
LOCUS6	,143	,864	-,031
LOCUS5	,170	,751	-,178
LOCUS16	,346	,696	-,009
LOCUS2	-,010	-,204	,800
LOCUS3	-,133	-,187	,773
LOCUS1	-,133	,157	,677

A Tabela 59 representa então as 3 dimensões extraídas após 6 análises, com todos os pesos fatoriais do item relativamente a cada dimensão, sendo que apenas os itens com um peso fatorial $>.55$ são aceitáveis. A primeira dimensão corresponde à rede de contactos (itens 8, 10, 12), por apresentar itens referentes aos conhecimentos que o indivíduo possui que lhe possam permitir obter o que deseja num trabalho. A segunda corresponde à sorte (itens 5, 6, 16), uma vez que os itens são alusivos à sorte do indivíduo em conseguir obter o que deseja

num trabalho. E a terceira dimensão corresponde ao controlo sobre o trabalho (itens 1, 2, 3), dado que os itens são referentes ao facto de os indivíduos controlarem o que lhes acontece relacionado com o trabalho. É de referir que as duas primeiras dimensões representam a externalidade e a terceira a internalidade do indivíduo face ao trabalho, as duas dimensões da escala original.

Fiabilidade das dimensões

Para verificar a fiabilidade das dimensões recorreu-se ao *alpha de cronbach*, que deverá apresentar um valor mínimo aceitável, $\alpha > .70$ (Bryan & Cramer, 2003). De acordo com as tabelas que se seguem todas as dimensões demonstram uma consistência interna aceitável, à exceção da dimensão “controlo sobre o trabalho” ($\alpha = .64$). No entanto, apesar de não se encontrar num valor adequado foi considerada, ainda que com algumas reservas, por ser uma dimensão fulcral para as análises que se seguem, dado ser a única dimensão representativa de um *locus* de controlo interno. Poderia ter sido ainda opção eliminar o item 1, obtendo-se assim um $\alpha = .68$, contudo foi tomada a decisão de não se eliminar uma vez que a dimensão já continha um número reduzido de itens (três).

Tabela 60. Fiabilidade Rede de Contactos

Alfa de Cronbach	N de itens
,795	3

Tabela 61. Fiabilidade Rede de Contactos se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
LOCUS8	5,97	3,415	,619	,741
LOCUS10	5,71	3,186	,664	,693
LOCUS12	5,50	3,624	,634	,727

Tabela 62. Fiabilidade Sorte

Alfa de Cronbach	N de itens
,745	3

Tabela 63. Fiabilidade Sorte se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
LOCUS5	5,24	2,686	,529	,717
LOCUS6	5,47	2,599	,661	,551
LOCUS16	5,60	3,117	,534	,703

Tabela 64. Fiabilidade Controlo sobre o Trabalho

Alfa de Cronbach	N de itens
,644	3

Tabela 65. Fiabilidade Controlo sobre o Trabalho se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
LOCUS1	6,01	3,000	,348	,686
LOCUS2	6,54	2,617	,519	,457
LOCUS3	6,30	2,526	,504	,475

Sensibilidade das Dimensões

Como se pode observar na tabela seguinte, a assimetria e a curtose apresentam valores normais em todas as dimensões i.e., assimetria $<|3|$ e achatamento $<|8|$, não representando um desvio grosseiro à normalidade.

Tabela 66. Sensibilidade das Dimensões

		Rede Contactos	Sorte	Controlo Trab
N	Válido	234	236	235
	Não Válido	3	1	2
Média		2,8632	2,7189	3,1404
Modelo padrão		,87911	,78797	,75902
Assimetria		,234	,604	-,107
Erro de assimetria padrão		,159	,158	,159
Kurtosis		-,117	,332	-,357
Erro de Curtose padrão		,317	,316	,316
Mínimo		1,00	1,00	1,00
Máximo		5,00	5,00	5,00

Os histogramas ainda apresentados de cada uma das dimensões relativas à Escala de Locus de Controlo demonstram também a aproximação à normalidade, sendo que todas apresentam tendência para uma distribuição leptocúrtica.

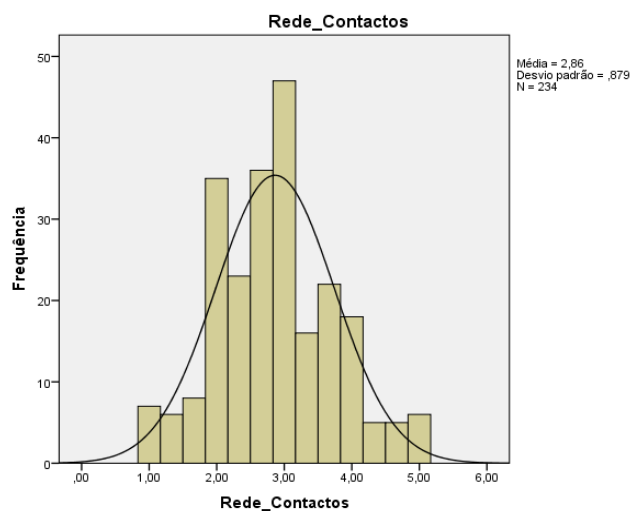


Figura 9. Histograma Rede de Contactos

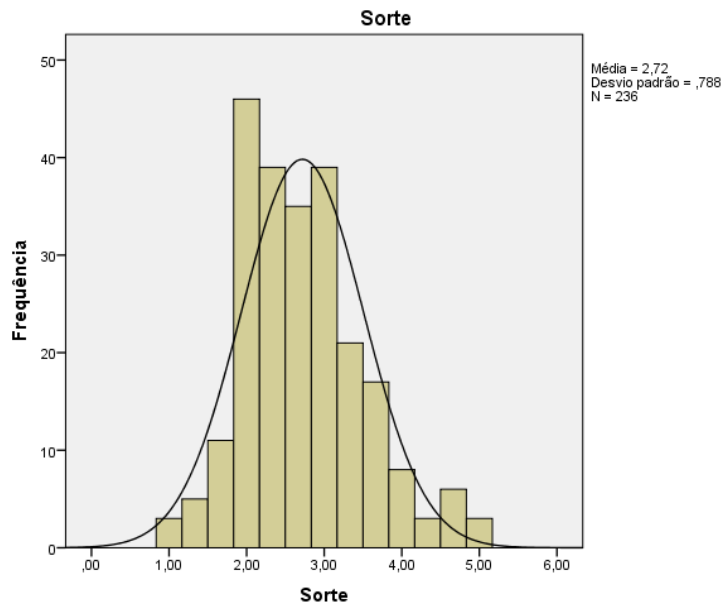


Figura 10. Histograma Sorte

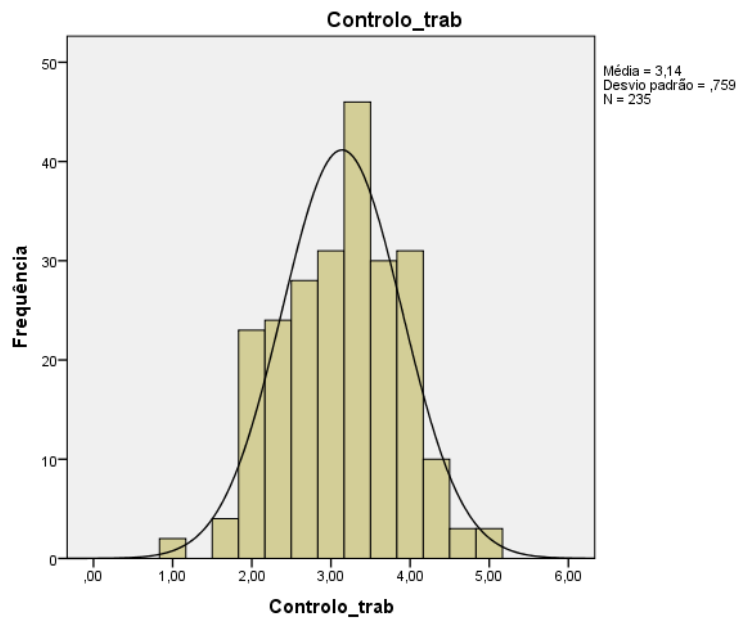


Figura 11. Histograma Controlo sobre o Trabalho

ANEXO E – Qualidades Métricas da Escala de Engagement no Trabalho

Sensibilidade dos Itens

A tabela seguinte demonstra que nenhum dos itens apresenta um desvio grosseiro à distribuição normal, uma vez que os valores da mediana não se encontram nos extremos e a assimetria é $<|3|$ e a curtose é $<|8|$ (Klein, 2011). Através do valor mínimo e máximo, é ainda possível confirmar que existem respostas em todas as categorias da escala, as quais variam entre 0 (Nenhuma vez) a 6 (Todos os dias).

Tabela 67. Sensibilidade dos Itens

	N		Mediana	Assimetria	Erro de assimetria padrão	Kurtosis	Erro de Curtose padrão	Mínimo	Máximo
	Válido	Não Válido							
ENGAGE1	235	2	5,00	-,823	,159	,330	,316	0	6
ENGAGE2	236	1	5,00	-1,189	,158	1,152	,316	0	6
ENGAGE3	236	1	5,00	-,911	,158	,612	,316	0	6
ENGAGE4	236	1	5,00	-,762	,158	,223	,316	0	6
ENGAGE5	237	0	4,00	-,876	,158	,204	,315	0	6
ENGAGE6	237	0	4,00	-,560	,158	-,462	,315	0	6
ENGAGE7	237	0	4,00	-,656	,158	-,384	,315	0	6
ENGAGE8	237	0	4,00	-,599	,158	-,573	,315	0	6
ENGAGE9	236	1	5,00	-1,210	,158	1,103	,316	0	6
ENGAGE10	237	0	5,00	-1,275	,158	,991	,315	0	6
ENGAGE11	237	0	4,00	-,744	,158	,017	,315	0	6
ENGAGE12	237	0	5,00	-1,094	,158	,949	,315	0	6
ENGAGE13	237	0	5,00	-,979	,158	,279	,315	0	6
ENGAGE14	236	1	4,00	-,879	,158	,313	,316	0	6
ENGAGE15	237	0	5,00	-1,098	,158	1,015	,315	0	6
ENGAGE16	236	1	4,00	-,478	,158	-,732	,316	0	6
ENGAGE17	237	0	5,00	-1,092	,158	1,389	,315	0	6

Validade da Estrutura Interna

A estrutura interna da escala foi validada através da análise fatorial exploratória, pelo método de extração da análise da componente principal, e pelo método de rotação varimax, de forma a que um item pertença apenas e só a uma dimensão.

Primeira Análise Fatorial Exploratória

As tabelas que se seguem, revelam que a análise fatorial deu origem a 2 dimensões, resultando num KMO=.944, o que explica 63,8% da variância total. Uma vez que o KMO deve ser >.70 e o Sig. <0.05, significa que os itens estão correlacionados entre si.

Tabela 68. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.	,944
Qui-quadrado aprox.	3160,081
Teste de esfericidade de Bartlett df	136
Sig.	,000

Tabela 69. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	9,668	56,869	56,869	9,668	56,869	56,869	7,093	41,725
2	1,188	6,987	63,856	1,188	6,987	63,856	3,762	22,131	63,856
3	,946	5,565	69,421						
4	,861	5,066	74,487						
5	,713	4,195	78,683						
6	,551	3,241	81,923						
7	,494	2,907	84,830						
8	,469	2,759	87,590						
9	,424	2,496	90,086						
10	,330	1,943	92,029						
11	,307	1,804	93,833						
12	,256	1,505	95,338						
13	,243	1,431	96,769						
14	,176	1,038	97,806						
15	,154	,905	98,711						
16	,127	,747	99,458						
17	,092	,542	100,000						

Tabela 70. Matriz de componente rodada

	Componente	
	1	2
ENGAGE5	,860	
ENGAGE4	,851	
ENGAGE7	,835	
ENGAGE1	,808	
ENGAGE2	,790	
ENGAGE13	,781	
ENGAGE10	,778	
ENGAGE8	,772	
ENGAGE3	,639	
ENGAGE11	,614	
ENGAGE9	,567	
ENGAGE15		,689
ENGAGE16		,678
ENGAGE17		,649
ENGAGE12		,631
ENGAGE14		,629
ENGAGE6		

Segunda Análise Fatorial Exploratória

Como se pôde observar pela Tabela 70, o item 6 não se encontra saturado em nenhuma dimensão, o que significa que apresenta um peso fatorial inferior ao valor de saturação definido (>.55). Por esta razão o item foi eliminado e procedeu-se a uma nova análise fatorial. Desta nova análise resultou um KMO=.942, o que explica 64,8% da variância total.

Tabela 71. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,942
Qui-quadrado aprox.		2987,353
Teste de esfericidade de Bartlett	df	120
	Sig.	,000

Tabela 72. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotativas de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
	1	9,193	57,458	57,458	9,193	57,458	57,458	6,987	43,670
2	1,172	7,322	64,780	1,172	7,322	64,780	3,378	21,110	64,780
3	,922	5,763	70,543						
4	,860	5,374	75,917						
5	,628	3,925	79,842						
6	,542	3,385	83,226						
7	,469	2,932	86,159						
8	,426	2,664	88,823						
9	,408	2,550	91,373						
10	,313	1,955	93,329						
11	,267	1,671	95,000						
12	,244	1,527	96,527						
13	,180	1,123	97,649						
14	,157	,980	98,629						
15	,127	,795	99,424						
16	,092	,576	100,000						

Tabela 73. Matriz de componente rodada

	Componente	
	1	2
ENGAGE5	,865	
ENGAGE4	,857	
ENGAGE7	,842	
ENGAGE1	,811	
ENGAGE13	,786	
ENGAGE2	,784	
ENGAGE8	,782	
ENGAGE10	,777	
ENGAGE3	,654	
ENGAGE11	,629	
ENGAGE9	,574	
ENGAGE15		,707
ENGAGE17		,697
ENGAGE16		,654
ENGAGE12		,619
ENGAGE14		,590

Terceira Análise Fatorial Exploratória

Como demonstra a Tabela 73 todos os itens saturam apenas numa dimensão, com um peso fatorial $>.55$, pelo que já é possível caracterizar cada uma das dimensões. Contudo, através da análise semântica, existiu alguma dificuldade na caracterização, uma vez que as duas dimensões apresentam itens das três dimensões originais i.e., vigor, dedicação e absorção. Neste sentido tomou-se a decisão de realizar uma nova análise factorial com todos os itens da escala, forçando a análise a 1 fator, considerando-se assim a escala unifatorial à qual se atribuiu o nome *engagement*. A nova análise deu origem a um $KMO=.944$ que explica 56,9% da variância total.

Tabela 74. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,944
Qui-quadrado aprox.		3160,081
Teste de esfericidade de Bartlett	Df	136
	Sig.	,000

Tabela 75. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	9,668	56,869	56,869	9,668	56,869	56,869
2	1,188	6,987	63,856			
3	,946	5,565	69,421			
4	,861	5,066	74,487			
5	,713	4,195	78,683			
6	,551	3,241	81,923			
7	,494	2,907	84,830			
8	,469	2,759	87,590			
9	,424	2,496	90,086			
10	,330	1,943	92,029			
11	,307	1,804	93,833			
12	,256	1,505	95,338			
13	,243	1,431	96,769			
14	,176	1,038	97,806			
15	,154	,905	98,711			
16	,127	,747	99,458			
17	,092	,542	100,000			

Tabela 76. Matriz de componente

	Componente
	1
ENGAGE7	,908
ENGAGE5	,888
ENGAGE13	,883
ENGAGE4	,870
ENGAGE10	,837
ENGAGE8	,835
ENGAGE11	,805
ENGAGE1	,788
ENGAGE14	,785
ENGAGE2	,738
ENGAGE3	,719
ENGAGE6	,709
ENGAGE9	,670
ENGAGE12	,614
ENGAGE15	,582
ENGAGE16	
ENGAGE17	

Quarta Análise Fatorial Exploratória

Através da Tabela 76 foi possível verificar que os itens 16 e 17 não saturam na única dimensão existente, o que significa que possuem um peso fatorial $<.55$. Por esta razão foram eliminados e procedeu-se à última análise fatorial, forçada a 1 fator, apresentando um $KMO=.950$ que explica 61,6% da variância total.

Tabela 77. Teste KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,950
	Qui-quadrado aprox.	3002,070
Teste de esfericidade de Bartlett	df	105
	Sig.	,000

Tabela 78. Variância total explicada

Componente	Valores próprios iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	9,246	61,641	61,641	9,246	61,641	61,641
2	1,034	6,892	68,533			
3	,720	4,798	73,331			
4	,695	4,635	77,965			
5	,627	4,182	82,147			
6	,505	3,365	85,512			
7	,426	2,842	88,354			
8	,378	2,522	90,876			
9	,307	2,049	92,925			
10	,256	1,707	94,632			
11	,244	1,627	96,259			
12	,180	1,201	97,459			
13	,157	1,043	98,503			
14	,131	,873	99,376			
15	,094	,624	100,000			

Tabela 79. Matriz de componente

	Engagement
	1
ENGAGE7	,910
ENGAGE5	,893
ENGAGE13	,885
ENGAGE4	,879
ENGAGE10	,844
ENGAGE8	,839
ENGAGE11	,799
ENGAGE1	,793
ENGAGE14	,785
ENGAGE2	,748
ENGAGE3	,728
ENGAGE6	,708
ENGAGE9	,683
ENGAGE12	,614
ENGAGE15	,575

Fiabilidade da dimensão

Para verificar a fiabilidade da dimensão recorreu-se ao *alpha de cronbach*, que deverá apresentar um valor mínimo aceitável, $\alpha > .70$ (Bryan & Cramer, 2003). Segundo a tabela que se segue, a dimensão representativa de toda a escala apresenta uma boa consistência interna.

Tabela 80. Fiabilidade Engagement

Alfa de Cronbach	N de itens
,954	15

Tabela 81. Fiabilidade Engagement se o item for excluído

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
ENGAGE1	59,00	269,338	,750	,951
ENGAGE2	58,59	266,867	,702	,952
ENGAGE3	58,80	269,346	,687	,952
ENGAGE4	58,99	263,792	,848	,949
ENGAGE5	59,19	256,633	,864	,948
ENGAGE6	59,41	263,705	,667	,953
ENGAGE7	59,45	249,851	,887	,947
ENGAGE8	59,64	252,387	,806	,949
ENGAGE9	58,78	268,157	,642	,953
ENGAGE10	58,81	257,254	,813	,949
ENGAGE11	59,07	263,987	,765	,950
ENGAGE12	58,83	273,217	,575	,954
ENGAGE13	59,06	254,000	,860	,948
ENGAGE14	59,17	262,850	,756	,950
ENGAGE15	58,83	275,286	,534	,955

Sensibilidade da dimensão

De acordo com a tabela seguinte, a assimetria e a curtose apresentam valores normais i.e., assimetria $<|3|$ e achatamento $<|8|$, não representando um desvio grosseiro à normalidade. A Figura 12 representa ainda um histograma que reforça a aproximação à normalidade.

Tabela 82. Sensibilidade Engagement

N	Válido	237
	Não Válido	0
Média		4,1989
Modelo padrão		1,16561
Assimetria		-,801
Erro de assimetria padrão		,158
Kurtosis		,210
Erro de Curtose padrão		,315
Mínimo		,67
Máximo		6,00

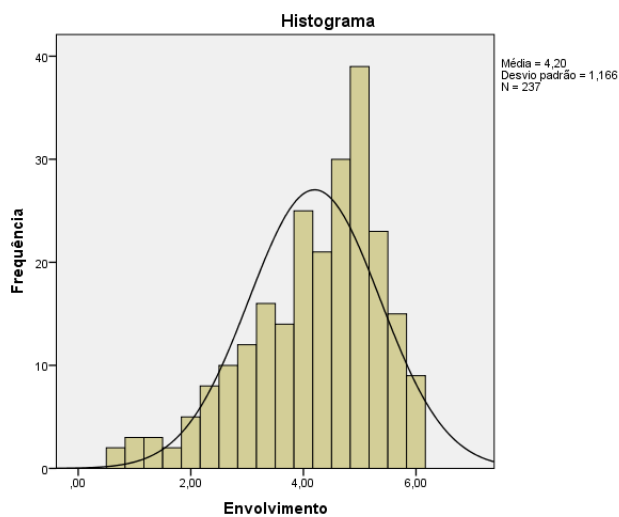


Figura 12. Histograma Engagement

ANEXO F – Questionário Aplicado Online

Porque estamos mais, ou menos, envolvidos no nosso trabalho?

Como estudante no Instituto Superior de Psicologia Aplicada, estou a desenvolver a minha dissertação para concluir o Mestrado Integrado em Psicologia Social e das Organizações. Desta forma, gostaria da sua colaboração preenchendo o questionário que se segue. Os dados recolhidos serão anónimos e confidenciais sendo que, não existem respostas certas ou erradas, conta apenas a sua opinião pessoal.

Esta investigação tem como objetivo perceber de que forma o envolvimento no trabalho é afetado pelas atividades que as pessoas realizam quando se encontram ausentes dos seus locais de trabalho, e pelo facto de atribuírem ou não a si próprias determinados acontecimentos referentes ao trabalho.

Caso pretenda obter os resultados da presente investigação, pode solicitá-lo através do seguinte e-mail: anafilipamendes@hotmail.com

NOTA: apenas responda ao questionário se já TRABALHAR PELO MENOS HÁ 2 ANOS PARA A MESMA EMPRESA/ORGANIZAÇÃO e o seu TRABALHO FOR REGULAR e não por turnos.

Obrigada pela colaboração.

Ana Filipa Mendes

1ª Parte

Primeiramente serão colocadas algumas questões sócio-demográficas. Por favor, é importante que leia com atenção toda a questão e, por vezes, o texto associado, de forma a responder ao que é pedido.

1. Género

2. Idade

3. Tem filhos?

3.1. Se indicou sim na questão anterior, refira agora as respetivas idades. Se indicou não, passe para a questão seguinte. Indique as idades separadas por ponto e vírgula (;) no caso de ser mais do que um filho.

4. Qual o tipo de contrato de trabalho que tem?

5. Qual a sua função?

6. Qual o departamento a que pertence?

7. Indique quais as suas habilitações literárias completas.

8. Há quantos anos trabalha para a Empresa/Organização?

9. Há quanto tempo executa as suas funções?

10. Exerce atividades noutra Empresa/Organização para além desta (i.e., ter uma atividade complementar)?

10. 1. Se indicou sim na questão anterior refira, o número de horas que, em média, trabalha por semana. Se indicou não, passe para a questão seguinte. Referente apenas à atividade complementar.

11. Indique o número de horas que, em média, trabalha por semana. Referente apenas à atividade principal.

12. Nos seus tempos livres, participa em alguma atividade como hobbies, cursos de línguas, voluntariado ou atividade desportiva?

12. 1. Se indicou sim na questão anterior, refira que atividade(s) pratica. Se indicou não, clique no final da página em "continuar".

12. 2. Quando pratica esta(s) atividade(s)? Pode escolher mais do que uma opção.

Durante a semana

Ao fim-de-semana

12. 3. Quantas vezes por semana?

12. 4. Em que altura do dia? Pode escolher mais do que uma opção.

Manhã

Tarde

Noite

12. 5. Em que local pratica a(s) sua(s) atividade(s)?

2ª Parte

Seguidamente vai encontrar várias afirmações relativas à forma como se sente quando termina o seu trabalho ou quando desfrutou dos dias de folga. Indique em que medida a afirmação descreve a sua opinião, utilizando a escala apresentada.

1. Eu sinto que posso decidir o que fazer.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Eu aprendo coisas novas.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Eu esqueço-me do trabalho.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Eu decido sobre os meus horários.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Eu não penso no trabalho de todo.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Eu não consigo descontraír e relaxar.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Eu procuro desafios intelectuais.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Eu faço coisas que me desafiam.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Eu decido eu próprio como vou passar o meu tempo.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Eu consigo distanciar-me do meu trabalho.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Eu faço coisas relaxantes.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Eu aproveito o tempo para relaxar.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Eu trato das coisas da maneira como eu quero.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Eu uso o tempo para lazer.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Eu faço algo para alargar os meus horizontes.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Eu consigo fazer uma pausa das exigências do trabalho.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3ª Parte

Nesta secção vai encontrar várias afirmações relativas à forma como encara determinados acontecimentos relativos ao trabalho. Indique em que medida a afirmação descreve a sua opinião, utilizando a escala apresentada.

1. O trabalho é o que nós fazemos dele.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Na maioria dos trabalhos as pessoas podem conseguir o que querem.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Se sabe o que quer num trabalho, pode encontrar o trabalho certo.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Se os colaboradores não estão satisfeitos com uma decisão do chefe, devem tentar corrigir a situação.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Conseguir o trabalho que se deseja é principalmente questão de sorte.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Ter um bom salário é principalmente questão de sorte.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. A maioria das pessoas é capaz de realizar bem o seu trabalho desde que se esforce para tal.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Para conseguir realmente um bom trabalho, é preciso ter familiares ou amigos bem colocados.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. As promoções são uma questão de sorte.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Para conseguir um bom trabalho, é mais importante quem se conhece do que o que se sabe fazer.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. As promoções são dadas a colaboradores que desempenham bem as suas tarefas.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Para ser bem sucedido financeiramente, deve conhecer as pessoas certas.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Na maioria dos trabalhos é preciso muita sorte para conseguir ser um excelente colaborador.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Colaboradores que desempenham bem as suas tarefas, geralmente são recompensados por isso.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. A maioria dos colaboradores tem mais influência sobre os seus supervisores do que eles pensam ter.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. A principal diferença entre as pessoas que conseguem ganhar muito dinheiro daquelas que conseguem pouco é a sorte de cada um.

Concordo Totalmente	Concordo	Não concordo nem discordo	Discordo	Discordo Totalmente
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4ª Parte

Por fim, vai encontrar várias afirmações relativas a sentimentos, crenças e comportamentos relacionados com a sua experiência profissional. Por favor responda a cada um dos itens de acordo com a escala de respostas que se segue.

1. No meu trabalho sinto-me cheia(o) de energia. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

2. Acho que o meu trabalho tem muito significado e utilidade. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

3. O tempo passa a voar quando estou a trabalhar. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

4. No meu trabalho sinto-me com força e energia. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

5. Estou entusiasmada(o) com o meu trabalho. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa à minha volta. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

7. O meu trabalho inspira-me. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

8. Quando me levanto de manhã apetece-me ir trabalhar. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

9. Sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

10. Estou orgulhosa(o) do que faço neste trabalho. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

11. Estou imersa(o) no meu trabalho. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

12. Sou capaz de ficar a trabalhar por períodos de tempo muito longos. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

13. O meu trabalho é desafiante para mim. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

14. "Deixo-me ir" quando estou a trabalhar. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

15. Sou uma pessoa com muita resistência mental no meu trabalho. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

16. É difícil desligar-me do meu trabalho. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

17. No meu trabalho sou sempre perseverante (não desisto), mesmo quando as coisas não estão a correr bem. Os valores da escala variam entre 0 (se nunca teve esse sentimento, crença ou comportamento), 1 (algumas vezes por ano), 2 (uma vez ou menos por mês), 3, (algumas vezes por mês), 4 (uma vez por semana), 5 (algumas vezes por semana) e 6 (se tem esse sentimento, crença ou comportamento todos os dias).

	0	1	2	3	4	5	6	
Nenhuma vez	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todos os dias

Muito obrigada pela colaboração!

ANEXO G – Estatística Descritiva

Tabela 83. Estatística Descritiva das Dimensões

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Relaxamento	232	1,00	5,00	3,5417	,80175
Distanciamento Psicológico	233	1,00	5,00	2,9339	,74203
Controlo	234	1,50	5,00	3,3376	,79349
Domínio	235	2,67	5,00	3,9546	,54330
Rede de Contactos	234	1,00	5,00	2,8632	,87911
Sorte	236	1,00	5,00	2,7189	,78797
Controlo sobre o Trabalho	235	1,00	5,00	3,1404	,75902
Engagement	273	,67	6,00	4,1989	1,16561

No que respeita às dimensões da Escala de Recuperação, a Tabela 83 permite apurar que na dimensão *relaxamento* (N=232) os participantes em média ($\mu=3,5417$; DP=,80175) responderam “não concordo nem discordo” e na dimensão *distanciamento psicológico* (N=233) em média ($\mu=2,9339$; DP=,74203) responderam “discordo”. Já na dimensão *controlo* (N=234) os participantes responderam em média ($\mu=3,3376$; DP=,79349) “não concordo nem discordo”, assim como, na dimensão *domínio* (N=235) ($\mu=3,9546$; DP=,54330). É de referir que a escala de resposta varia de 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

Quanto às dimensões da Escala de *Locus* de Controlo no Trabalho, é possível verificar que na dimensão *rede de contactos* (N=234) os participantes em média ($\mu=2,8632$; DP=,87911) responderam “discordo”, assim como, na dimensão *sorte* (N=236) ($\mu = 2,7189$; DP=,78797). Já na dimensão *controlo sobre o trabalho* (N=235) os participantes em média ($\mu=3,1404$; DP=,75902) responderam “não concordo nem discordo”. A escala de resposta, à semelhança da Escala de Recuperação, varia entre 1 (Discordo Totalmente) e 5 (Concordo Totalmente).

Em relação à Escala de *Engagement* no Trabalho, na dimensão *engagement* (N=273) os participantes em média ($\mu=4,1989$; DP=1,16561) responderam “uma vez por semana”, sendo que a escala de resposta varia entre 0 (nenhuma vez) e 6 (todos os dias).

ANEXO H – Correlações

Tabela 84. Correlações entre as dimensões

		Envolvimento	Relaxamento	Dist_Psi	Controlo	Domínio	Recuperação	Rede_Contactos	Sorte	Loc_externo	Controlo_trab
	Correlação de Pearson	1	-,026	-,163*	,183**	,138*	,014	-,204**	-,082	-,176**	,297**
Envolvimento	Sig. (2 extremidades)		,693	,012	,005	,034	,836	,002	,210	,007	,000
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237
	Correlação de Pearson	-,026	1	,470**	,496**	,210**	,757**	,031	-,010	,015	,101
Relaxamento	Sig. (2 extremidades)	,693		,000	,000	,001	,000	,631	,881	,815	,121
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237
	Correlação de Pearson	-,163*	,470**	1	,449**	,065	,802**	-,012	-,080	-,048	,102
Dist_Psi	Sig. (2 extremidades)	,012	,000		,000	,319	,000	,857	,220	,464	,118
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237
	Correlação de Pearson	,183**	,496**	,449**	1	,236**	,800**	-,168**	-,196**	-,217**	,194**
Controlo	Sig. (2 extremidades)	,005	,000	,000		,000	,000	,010	,002	,001	,003
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237

	Correlação de Pearson	,138*	,210**	,065	,236**	1	,391**	,016	,013	,018	,116
Domínio	Sig. (2 extremidades)	,034	,001	,319	,000		,000	,805	,844	,783	,075
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237
	Correlação de Pearson	,014	,757**	,802**	,800**	,391**	1	-,052	-,100	-,086	,177**
Recuperação	Sig. (2 extremidades)	,836	,000	,000	,000	,000		,432	,133	,198	,007
	N	228	228	228	228	228	228	228	228	224	228
	Correlação de Pearson	-,204**	,031	-,012	-,168**	,016	-,052	1	,470**	,875**	-,257**
Rede_Contactos	Sig. (2 extremidades)	,002	,631	,857	,010	,805	,432		,000	,000	,000
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237
	Correlação de Pearson	-,082	-,010	-,080	-,196**	,013	-,100	,470**	1	,841**	-,216**
Sorte	Sig. (2 extremidades)	,210	,881	,220	,002	,844	,133	,000		,000	,001
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237
	Correlação de Pearson	-,176**	,015	-,048	-,217**	,018	-,086	,875**	,841**	1	-,284**
Loc_externo	Sig. (2 extremidades)	,007	,815	,464	,001	,783	,198	,000	,000		,000
	N	233	233	233	233	233	224	233	233	233	233
	Correlação de Pearson	,297**	,101	,102	,194**	,116	,177**	-,257**	-,216**	-,284**	1
Controlo_Trab	Sig. (2 extremidades)	,000	,121	,118	,003	,075	,007	,000	,001	,000	
	N	237	237	237	237	237	228	237	237	233	237

ANEXO I – Hipóteses

Hipóteses 1 e 2 – Modelo Geral Ajustado

Tabela 85. Pesos das Regressões do Modelo Geral

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Controlo_Trab	<---	Controlo	,192	,061	3,140	,002	
Rede_Contactos	<---	Controlo	-,175	,072	-2,417	,016	
Engagement	<---	Controlo_Trab	,373	,099	3,754	***	
Engagement	<---	Controlo	,128	,096	1,333	,183	
Engagement	<---	Rede_Contactos	-,177	,084	-2,100	,036	

Tabela 86. Pesos das Regressões Estandarizados do Modelo Geral

			Estimate
Controlo_Trab	<---	Controlo	,202
Rede_Contactos	<---	Controlo	-,157
Engagement	<---	Controlo_Trab	,239
Engagement	<---	Controlo	,086
Engagement	<---	Rede_Contactos	-,133

Hipótese 3 – Modelo de Regressão Linear Múltipla

Tabela 87. Pesos das Regressões do Modelo de Regressão Linear Múltipla

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engagement	<---	Dist_Psi	-,479	,109	-4,412	***	
Engagement	<---	Controlo	,441	,104	4,240	***	
Engagement	<---	Domínio	,187	,136	1,377	,169	

Tabela 88. Pesos das Regressões Estandarizados do Modelo de Regressão Linear Múltipla

			Estimate
Engagement	<---	Dist_Psi	-,303
Engagement	<---	Controlo	,299
Engagement	<---	Domínio	,087

Hipótese 4 – MANOVA

Tabela 89. Frequências da Variável Género

		Rótulo de valor	N
GÉNERO	1	Masculino	94
	2	Feminino	142

Tabela 90. Testes Multivariáveis

		Valor	F	df de hipótese	Erro df	Sig.
Ordenada na origem	Traço de Pillai	,973	4171,576 ^b	2,000	233,000	,000
	Lambda de Wilks	,027	4171,576 ^b	2,000	233,000	,000
	Traço de Hotelling	35,808	4171,576 ^b	2,000	233,000	,000
	Maior raiz de Roy	35,808	4171,576 ^b	2,000	233,000	,000
GÉNERO	Traço de Pillai	,001	,159 ^b	2,000	233,000	,853
	Lambda de Wilks	,999	,159 ^b	2,000	233,000	,853
	Traço de Hotelling	,001	,159 ^b	2,000	233,000	,853
	Maior raiz de Roy	,001	,159 ^b	2,000	233,000	,853