



**O papel mediador do bem-estar afetivo na relação entre
a intensificação do trabalho e a satisfação no trabalho**

MAFALDA MARCOS

Orientador de Dissertação:

Professor Doutor António Caetano

Coordenador de Seminário de Dissertação:

Professor Doutor António Caetano

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

MESTRE EM PSICOLOGIA

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2024

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do
Professor Doutor António Caetano, apresentada no ISPA –
Instituto Universitário para obtenção do grau de Mestre na
especialidade de Psicologia Social e das Organizações.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de expressar a minha sincera e profunda gratidão ao Professor António Caetano pela orientação e apoio contínuo ao longo deste ano letivo. Agradecer pela ajuda e por todos os conselhos que foram fundamentais para me tornar uma melhor profissional e pessoa.

À minha família, pela oportunidade de estudar no ISPA, por todo o carinho e apoio incondicional. Muito obrigada por me incentivarem diariamente a fazer sempre mais e melhor. Espero continuar a ser um motivo de orgulho para vocês.

Ao meu namorado, Pedro, por todo o amor e apoio durante esta jornada. Obrigada por nunca me teres deixado desistir e por me encorajares constantemente. Sem ti, estes anos não teriam sido tão bons.

Aos meus amigos e colegas, especialmente à minha melhor amiga, Maria, que esteve sempre ao meu lado, que sempre me ouviu e que sempre me apoiou nos momentos de maior incerteza.

Finalmente, o meu muito obrigada ao ISPA. Por todas as aprendizagens e experiências enriquecedoras, que fizeram desta instituição a minha segunda casa.

A todos, o meu muito obrigada!

Resumo

O presente estudo teve como principal objetivo explorar a relação entre a intensificação do trabalho e a satisfação no trabalho, destacando o papel mediador do bem-estar afetivo.

Aplicou-se um questionário online, que foi respondido por 251 participantes, cujos resultados suportam as hipóteses do estudo, revelando, que a intensificação do trabalho influencia negativamente a satisfação no trabalho e, que esta relação é parcialmente mediada pelo bem-estar afetivo. Essa mediação sugere, que níveis mais baixos de bem-estar afetivo decorrentes de uma maior intensificação do trabalho contribuem para uma menor satisfação no trabalho.

Estes resultados têm implicações práticas revelantes para a gestão organizacional, sublinhando a necessidade de encontrar um equilíbrio entre as exigências de produtividade e o bem-estar dos colaboradores.

Relativamente às limitações do estudo, destaca-se o facto de a amostra ser não probabilística, e de carácter transversal, o, que impede a generalização dos resultados, e a inferência de causalidade. Para estudos futuros deve ser considerado o controlo das variáveis contextuais organizacionais, e utilização de uma amostra representativa.

Palavras-Chave: Satisfação no trabalho; Intensificação do trabalho; Bem-estar afetivo.

Abstract

The main aim of this study was to explore the relationship between work intensification and job satisfaction, highlighting the mediating role of affective well-being.

An online questionnaire was applied and answered by 251 participants, the results of which support the study's hypotheses, revealing that work intensification negatively influences job satisfaction and that this relationship is partially mediated by affective well-being. This mediation suggests that lower levels of affective well-being resulting from greater work intensification contribute to lower job satisfaction.

These results have significant practical implications for organisational management, highlighting the need to find a balance between productivity demands and employee well-being.

The study's limitations include the fact that the sample was non-probabilistic and cross-sectional, which prevents the generalizability of the results and the inference of causality. Future studies should consider controlling for organisational contextual variables and using a representative sample.

Keywords: Job satisfaction; Work intensification; Affective well-being.

Índice

Introdução	1
Enquadramento	3
Satisfação no trabalho	3
Intensificação do trabalho	6
Bem-estar afetivo	11
Hipóteses e Modelo de Análise.....	15
Método	16
Delineamento do Estudo	16
Procedimento.....	16
Caracterização da Amostra.....	16
Operacionalização das variáveis	17
Estratégia de análise de dados.....	19
Resultados	20
Análises Preliminares	20
Análise das Hipóteses.....	22
Discussão	26
Limitações e Estudos Futuros	27
Implicações Práticas.....	28
Conclusão.....	30
Referências.....	31

Índice de Tabelas

Tabela 1. Estatística descritiva e análise da sensibilidade das escalas	20
Tabela 2. Análise fatorial confirmatória.....	21
Tabela 3. Correlações e índices de consistência interna	22
Tabela 4. Resultados da análise da regressão da satisfação no trabalho na intensidade do trabalho	23
Tabela 5. Resultados da análise de mediação do bem-estar emocional na relação entre a intensidade do trabalho e a satisfação no trabalho.....	24

Índice de Figuras

Figura 1. Circunflexo afetivo de Warr (2014)	13
Figura 2. Modelo de análise.....	15
Figura 3. Síntese dos resultados da mediação com coeficientes de regressão não padronizados e variâncias explicadas.....	25

Introdução

A dinâmica atual da atividade económica, tem vindo a afetar fortemente o contexto de trabalho de tal modo, que menos trabalhadores são obrigados a realizar mais tarefas com maior frequência, e em menos tempo. Esta realidade intensifica a pressão sobre os colaboradores, para que aumentem a sua velocidade de trabalho (Green, 2004) e/ou reduzam as suas pausas (Roberts, 2007). Isto culmina na intensificação do trabalho, que, para além de aumentar a pressão laboral e temporal, exige também que os colaboradores invistam continuamente mais esforço, para completar mais tarefas em menos tempo (Bunner et. al., 2018).

A intensidade do trabalho tem demonstrado um impacto negativo, tanto na saúde como na segurança e no bem-estar dos colaboradores. As práticas de trabalho intensivas, estão associadas a uma série de efeitos na saúde. Quando os trabalhadores estão cansados, ou sob pressão excessiva, é mais provável que sofram lesões ou acidentes de trabalho devido à fadiga contraída (Creagh, 2023). Uma pressão intensa para cumprir os indicadores-chave de desempenho e objetivos aumenta a intensidade do trabalho, diminuindo simultaneamente o nível de autonomia e de controlo (Creagh, 2023).

A satisfação no trabalho tem sido um tema de grande interesse, tanto por parte dos profissionais que atuam em ambientes organizacionais, como dos investigadores, sendo uma das variáveis mais amplamente estudadas pela Psicologia das Organizações e do Comportamento Organizacional. A importância desta variável, decorre quer de uma abordagem humanista que valoriza que os colaboradores sejam tratados de forma justa, e com respeito dentro das organizações, quer de uma perspetiva utilitária, uma vez que a satisfação no trabalho pode influenciar diretamente o desempenho e o funcionamento organizacional (Spector, 1997).

De acordo com Locke (1969) a satisfação no trabalho decorre da relação percebida, entre o que se quer do trabalho, e o que se pode alcançar. Este autor definiu a satisfação no trabalho como “...um estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação do trabalho ou das experiências profissionais” (Locke, 1969, p. 316).

Nas últimas décadas, a investigação nesta área, tem demonstrado um crescente interesse na análise do impacto das emoções, como indicadores de tensão e bem-estar no trabalho (Katwyk et al., 2000). A noção de bem-estar afetivo, aborda a frequência e a intensidade das experiências emocionais positivas e negativas experimentadas por indivíduos, tanto no ambiente laboral, como nas suas atividades diárias (Diener, 2020; Sonnentag, 2015; Van Katwyk et al., 2000).

Assim, é relevante investigar, até que ponto a intensificação do trabalho pode influenciar negativamente o bem-estar afetivo dos colaboradores, e a satisfação no trabalho, bem como identificar *insights* relevantes para práticas de gestão de pessoas e desenvolvimento de competências nas organizações.

Nas secções seguintes, apresenta-se uma revisão da literatura; as hipóteses e o modelo de análise; o método alusivo ao delineamento, o procedimento, a caracterização da amostra, a operacionalização das variáveis e a estratégia de análise de dados; e, ainda, a análise dos resultados, e a respetiva discussão e conclusão.

Enquadramento

Satisfação no trabalho

A definição mais conhecida de satisfação no trabalho foi proposta por Locke (1969): “...um estado emocional agradável ou positivo resultante da avaliação do trabalho ou das experiências profissionais” (Locke, 1969, p. 316). A satisfação, e a insatisfação com o trabalho são determinadas pela relação percebida entre as expectativas individuais, e os resultados efetivamente alcançados (Locke, 1969).

A satisfação no trabalho, tem sido amplamente estudada, sendo central em várias teorias sobre fenómenos organizacionais, relacionando-se com diversos fatores importantes para a gestão de recursos humanos, como o desempenho e bem-estar dos trabalhadores (Meier & Spector, 2015).

Como afirma Locke (1969, p. 320), a “satisfação geral no trabalho, variará diretamente com o grau em que as necessidades de um indivíduo, podem ser realmente satisfeitas”.

Na extensa literatura sobre as consequências e fatores que a influenciam, é possível identificar três perspetivas relativamente aos potenciais antecedentes da satisfação no trabalho: a abordagem disposicional (a pessoa), a abordagem situacional (o ambiente), e a abordagem interacionista (a interação entre a pessoa e o seu ambiente) (Meier & Spector, 2015).

A abordagem disposicional postula que a satisfação no trabalho, está profundamente vinculada à personalidade do colaborador, ou seja, pelas diferenças nos fatores da personalidade conforme o modelo dos *Big Five* (Ilies & Judge, 2003). A investigação neste campo, revela também, que as pessoas estão mais satisfeitas no trabalho devido aos fatores

genéticos e às diferenças individuais na afetividade negativa e positiva (Meier & Spector, 2015).

A abordagem situacional diz respeito às características do trabalho, às características do ambiente de trabalho, assim como aos recursos disponíveis (Meier & Spector, 2015).

Em relação às características do trabalho, o Modelo das Características do Trabalho, proposto por Hackman e Oldham (1980), sugere que a natureza intrínseca do trabalho, é o fator principal que influencia a satisfação dos trabalhadores (Judge & Klinger, 2009). Este modelo identifica cinco características fundamentais, que tornam o trabalho desafiante e satisfatório: a identidade da tarefa, que diz respeito à capacidade do colaborador de visualizar o trabalho do início ao fim; o significado da tarefa, que está relacionado com a percepção da importância e relevância do trabalho; a variedade da tarefa, que dá a possibilidade de realizar diversas tarefas desafiadoras; a autonomia, que está relacionada com o grau de controle, e liberdade na execução do trabalho; e, por fim, o *feedback*, onde existe um retorno de informação fornecido pelo próprio trabalho sobre o desempenho do trabalhador (Hackman et al., 1977).

De acordo com esta abordagem, os postos de trabalho que são enriquecidos para proporcionar estas características essenciais, são suscetíveis de satisfazer as necessidades dos indivíduos em termos de desafio mental, e de satisfação no seu trabalho, e, por conseguinte, serão mais satisfatórios e motivadores para os trabalhadores (Hackman et. al., 1977).

As características do ambiente de trabalho dizem respeito, por exemplo, à carga de trabalho, constrangimentos organizacionais, conflitos interpessoais e injustiças, e recursos ao apoio social (Meier & Spector, 2015).

De acordo com a abordagem interacionista, pessoas distintas preferem características distintas de um trabalho, e, por conseguinte, a satisfação no trabalho será maior quando houver

uma boa correspondência entre a pessoa e o trabalho, como, por exemplo fazendo corresponder as exigências da tarefa às capacidades do trabalhador. Assim, quanto menor for a discrepância entre o ter e querer, maior é a satisfação no trabalho (Meier & Spector, 2015).

De igual modo, interessa-nos neste estudo, averiguar o papel de um antecedente contextual relacionando com as características do trabalho. No quadro dos múltiplos recursos e exigências associados à ocupação do trabalho, interessa-nos especificamente analisar o efeito de uma das exigências que tem vindo a aumentar nos últimos anos: a intensificação do trabalho.

Intensificação do trabalho

Bowling e Kirkendall (2012) definiram carga de trabalho como um termo abrangente, que inclui qualquer variável que reflita a quantidade ou dificuldade de trabalho de uma pessoa. Este construto, inclui duas dimensões: a quantitativa, que diz respeito à quantidade de trabalho que existe; e a qualitativa, referindo-se à dificuldade do trabalho que se tem.

Os fatores que contribuem para a carga excessiva de trabalho, podem ser geralmente classificados numa de duas categorias: fatores do ambiente de trabalho e fatores individuais do trabalhador. Nos fatores relacionados com o ambiente de trabalho, as cargas de trabalho são habitualmente impostas pela direção, em que uma carga excessiva pode refletir comportamentos ineficazes dos dirigentes (Bowling & Kirkendall, 2012). Além disso, a cultura organizacional e profissional, pode também desempenhar um papel significativo na carga de trabalho, com algumas organizações a incentivarem os seus colaboradores a trabalhar arduamente (Bowling & Kirkendall, 2012).

Em relação aos fatores individuais, verificam-se diferenças como, por exemplo, a capacidade, as competências de gestão de tempo, e a afetividade negativa de cada um, podendo influenciar a tendência de assumir grandes cargas de trabalho, e permitir que o trabalho se acumule (Bowling & Kirkendall, 2012).

As dinâmicas competitivas atuais, têm vindo a afetar diretamente os contextos organizacionais internos, nos quais, para além da carga de trabalho, tem vindo a surgir uma outra exigência que se traduz na intensificação do trabalho.

A intensificação do trabalho, pode ser definida como “a taxa de esforço físico e/ou mental nas tarefas de trabalho efetuadas durante o dia de trabalho” (Creagh et al., 2023, p. 10). A intensidade do trabalho inclui vários elementos, como a taxa de execução das tarefas, a intensidade das mesmas em termos de exigências físicas, cognitivas e emocionais, a medida

em que são executadas simultaneamente, ou em sequência, de forma contínua ou com interrupções; e os intervalos entre as tarefas (Creagh, 2023).

Beck (2017) define intensidade de trabalhado como “horas pesadas”, referindo-se ao sentimento de ser puxado em diversas direções simultaneamente devido às exigências concorrentes e contraditórias, num determinado momento. Já Wacjman (2014) define-a como um sentimento de múltiplas pressões, como um “padrão temporal mais complexo da experiência”, como se o tempo estivesse comprimido (Creagh et. al., 2023, p. 10).

Desde o ano 2000, que os investigadores têm estado mais atentos ao fenómeno da intensificação do trabalho, considerado como uma exigência de emprego, característica da vida profissional atual. As exigências globais do trabalho, podem dividir-se em duas grandes categorias: exigências quantitativas, que se referem à quantidade e ao ritmo de trabalho (por vezes designadas de carga de trabalho), e exigências qualitativas, que se referem às exigências cognitivas/mentais e emocionais, ao esforço no trabalho, como, por exemplo as exigências de processamento de informação, e exigências relacionadas com os aspetos sociais do trabalho (Mauno et. al, 2023).

As exigências do trabalho, incluindo a intensificação do trabalho, podem ter efeitos negativos no bem-estar (e.g., *burnout*, depressão e tensão), na saúde e na motivação dos trabalhadores (i.e., desempenho no trabalho, satisfação e empenhamento no trabalho) (Mauno et. al., 2023).

Um elemento central comum às exigências, quantitativas e qualitativas, é o facto de estarem enraizadas nas mudanças sociais e organizacionais, que promovem modos de vida de alta velocidade e alto desempenho. Este processo tem sido analisado segundo dois modelos teóricos: a aceleração social, e as teorias de sistemas de trabalho de alto desempenho (Mauno et. al., 2023).

A teoria da aceleração social (Rosa, 2003; Rosa & Trejo-Mathys, 2013) propõe que três ciclos de aceleração inter-relacionados, que se reforçam mutuamente, caracterizem as sociedades modernas: aceleração tecnológica, aceleração da mudança social, e ritmo de vida acelerado. (Mauno et. al., 2023).

A aceleração tecnológica tem sido considerada como principal antecedente do trabalho, pois as suas várias formas, como o aumento da adoção de tecnologias digitais, a robotização, a aprendizagem automática, e a inteligência artificial estão a transformar o conteúdo dos empregos, das profissões e até de setores inteiros. Rosa (2003) e Rosa e Trejo-Mathys (2013) afirmaram que a aceleração tecnológica acelera os processos de trabalho, e a transferência de informação, criando assim a necessidade de os trabalhadores laborarem de forma mais eficaz e intensamente (Mauno et. al., 2023).

Já a aceleração social, contribui para a intensificação do trabalho, incentivando as organizações, por exemplo, a acelerar os processos e a implementar estruturas organizacionais mais flexíveis (Mauno et. al., 2023).

Além disso, como os domínios do trabalho e do não-trabalho estão estreitamente interligados na vida quotidiana, (Mauno et. al., 2023) a aceleração do ritmo de vida pode refletir-se no trabalho (i.e., em termos de aceleração do ritmo de trabalho) e este pode, por sua vez, aumentar o ritmo de vida, possivelmente mantendo um ciclo de aceleração, que se auto-perpetua em diferentes domínios da vida (Mauno et. al., 2023).

No contexto altamente competitivo, em que as organizações operam nas últimas décadas, as iniciativas de reorganização, e mudanças contínuas têm vindo a alterar fortemente as condições de trabalho com saliência, entre outros aspetos, para a intensificação do ritmo de atividade, com potenciais efeitos ao nível da qualidade de vida dos indivíduos (Cateano, 2012, p. 87).

A abordagem dos sistemas de trabalho de alto desempenho, consiste numa combinação específica de práticas de recursos humanos, estruturas e processos de trabalho, que melhoram a habilidade, o conhecimento, o comprometimento dos funcionários, o envolvimento, e a adaptabilidade. Esta abordagem perspectiva o empoderamento dos funcionários, como a principal via para as organizações produtivas e de alto desempenho, promovendo o envolvimento dos funcionários, da autonomia, da liberdade e responsabilidade, incentivando-os a aplicar as suas competências e habilidades no trabalho (Mauno et. al., 2023).

Embora este ênfase na capacitação dos funcionários, possa ser benéfica para o desempenho, e para a produtividade no trabalho, também pode implicar custos ocultos, uma vez que pode intensificar o esforço de trabalho dos funcionários e, assim, prejudicar o seu bem-estar (Mauno et. al., 2023).

Em resposta a amplas preocupações sociais e mudanças organizacionais, que ocorreram após o conceito de a intensificação do trabalho ter sido inicialmente introduzido, alguns autores sugerem, que a intensidade do trabalho é um fenómeno multifacetado visto contemplar diferentes subdimensões capturam aspetos quantitativos e qualitativos dessa intensidade. Exemplo disto, é o modelo das exigências profissionais intensificadas, que descreve a intensificação de diferentes exigências qualitativas do trabalho relacionadas com a aceleração global da vida profissional. Este modelo propõe, que a intensificação ocorre em cinco áreas, onde as exigências laborais estão a tornar-se qualitativamente mais intensas. Espera-se que os funcionários coloquem maior esforço mental no seu trabalho e/ou quantitativamente mais exigente, ou seja, espera-se que os trabalhadores trabalhem mais rápido ou de forma mais eficaz (Mauno et. al., 2023).

A primeira dimensão do modelo das exigências profissionais intensificadas, a intensificação quantitativa do trabalho, corresponde à visão tradicional da intensificação do

trabalho, como o aumento do ritmo de trabalho. De acordo com Kubicek e colaboradores (2015), esta faceta diz respeito à necessidade de trabalhar mais rápido, e reduzir o tempo de inatividade, realizando diferentes tarefas de trabalho simultaneamente (Mauno et. al., 2023).

As outras dimensões do modelo, dizem respeito aos aspetos qualitativos da intensificação do trabalho. A segunda dimensão é a intensificação das exigências de planeamento, e tomada de decisão relacionadas com o trabalho, que se referem a aumentos no poder de tomada de decisão, colocando mais pressão sobre os funcionários para decidir quais as tarefas, que precisam de realizar e como executá-las. A terceira dimensão, a intensificação de planeamento, e tomada de decisão relacionadas com a carreira, ou seja, os trabalhadores colocam maior pressão sobre os colaboradores para que se mantenham na organização atual, mas, simultaneamente estão cada vez mais conscientes e recetivos a outras oportunidades de carreira (externas), tendo de mostrar uma iniciativa crescente e ser proativos ao longo da sua carreira, e aproveitar oportunidades de desenvolvimento profissional e de carreira. Por último, a dimensão das exigências de aprendizagem intensificadas significa, que as exigências para melhorar conhecimentos, aptidões e competências relacionadas com o trabalho intensificam-se (Kubiceket et. al., 2015). Os funcionários são cada vez mais obrigados a atualizar constantemente as suas relações de trabalho, conhecimentos e competências (Mauno et. al., 2023).

Como a intensificação do trabalho acarreta custos para o bem-estar e a motivação dos funcionários, pois exige energia e esforço acrescidos, poderá esgotar os seus recursos levando a tensões emocionais, e resultados negativos no seu desempenho (Mauno et. al., 2023).

Tendo em atenção os estudos anteriormente referidos, pretende-se averiguar a seguinte hipótese:

H1: A intensidade do trabalho influencia negativamente a satisfação no trabalho.

Bem-estar afetivo

Tradicionalmente, grande parte da investigação sobre o stress no trabalho focalizava-se num conjunto restrito de tensões afetivas ou relacionadas com os afetos, como a insatisfação e ansiedade no trabalho (Katwyk et. al., 2000).

Nos últimos anos, a pesquisa na área da psicologia organizacional tem dado relevo ao papel das emoções como indicadores de tensão e bem-estar no ambiente laboral. (Katwyk et. al., 2000).

O bem-estar afetivo refere-se à frequência e intensidade das experiências emocionais positivas e negativas que as pessoas têm no trabalho, e na sua vida quotidiana (Diener, 2020; Sonnentag, 2015; Van Katwyk et al., 2000).

Existem duas perspetivas do bem-estar, tendo diferentes tradições filosóficas e visões do mundo. A primeira perspetiva incorpora uma visão eudaimónica que considera o bem-estar como crescimento pessoal e autorrealização; autenticidade e expressividade pessoal; e a procura de um sentido de vida (Ryff, 1995).

Ryff e colaboradores (2021) propuseram um modelo multidimensional de bem-estar eudaimónico, fundamentado em pontos de convergência em diversas perspetivas. Desta integração, emergiram seis dimensões-chave, centradas no conceito de bem-estar como prosperidade. Cada dimensão do bem-estar psicológico delinea distintos desafios, que os indivíduos encontram quando se esforçam por funcionar positivamente.

A primeira destas dimensões, diz respeito à autoaceitação, onde as pessoas procuram alcançar uma sensação de bem-estar consigo próprias, mesmo reconhecendo as suas próprias limitações. Em seguida, esta dimensão leva-nos à dimensão das relações positivas com os outros, procurando desenvolver, e sustentar relações interpessoais calorosas, e de confiança. Na terceira dimensão, domínio do ambiente, os indivíduos desejam moldar o ambiente, que os

rodeia para satisfazer as suas necessidades e desejos pessoais. A quarta dimensão, relativa à autonomia da pessoa, manifesta, que ao preservar a sua individualidade em contextos sociais diversos, as pessoas procuram também um sentido de auto-determinação, e autoridade pessoal. A quinta dimensão, refere-se ao objetivo de vida, onde um esforço vital é encontrar significado nos seus esforços e sentidos. E, por fim, a pessoa pretende tirar o máximo partido dos talentos e capacidades pessoais, atingindo assim um crescimento pessoal. (Ryff et. al., 2021).

No presente estudo, focalizado na relação entre a intensificação do trabalho e a satisfação no trabalho, segue-se a abordagem hedónica, centrada na experiência afetiva dos trabalhadores em face dessa intensificação, e na relação dos afetos com a satisfação no trabalho.

Esta perspetiva tem como componentes centrais a experiência de afeto positivo, a experiência de baixos níveis de afeto negativo, e altos níveis de satisfação com a vida (Diener, 2000).

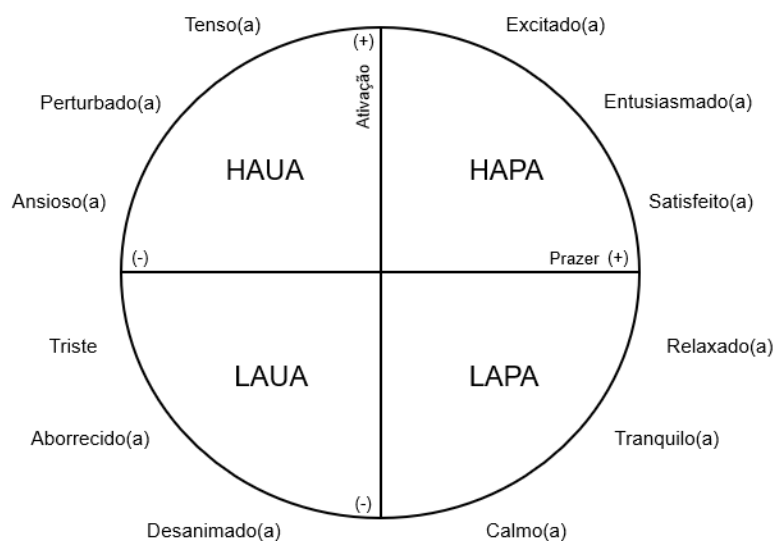
A estrutura tripla composta pela satisfação com a vida, o afeto positivo e o afeto negativo continuou a desempenhar um papel fundamental na definição que constitui o bem-estar (Lucas, Diener & Suh, 1996). Estas componentes representam a formulação contemporânea da psicologia hedónica (Ryan & Deci, 2001). A satisfação com a vida é, normalmente, avaliada por uma classificação da satisfação global com a vida, por vezes acompanhada de avaliações específicas por domínio, como por exemplo, a satisfação com o trabalho, a relação com os filhos, entre outras. O afeto positivo é tipicamente mensurado através de avaliações de frequência, como por exemplo com que frequência na última semana a pessoa se sentiu alegre ou tranquila. O afeto negativo, normalmente avaliado com classificações de frequência, como por exemplo, com que frequência no último mês se sentiu nervoso ou agitado (Ryff et. al., 2021).

Para Russell (2003, p. 148), os afetos são “primitivos, universais e simples, irreduzíveis no plano mental”, sendo centrais para muitos construtos psicológicos, como o bem-estar, a satisfação, o humor, a emoção e a tensão. Os afetos constituem um estado neurofisiológico, sendo experienciados de forma consciente como um sentimento simples e não reflexivo (Russell, 2003). A investigação inicial sobre os afetos dos colaboradores centrou-se nos potenciais antecedentes, como a carga de trabalho, e o apoio social (Warr et. al., 2014).

Com o propósito de explicar o afeto, Russell (2003) definiu um modelo com duas dimensões, a dimensão horizontal do prazer-descontentamento, correspondendo ao seu estado atual, e a dimensão vertical da excitação-sono, passando por várias fases e exprimindo os níveis de “energia” (ativação e desativação) (Russell, 2003).

Na mesma linha de Warr (2014), os afetos podem ser qualificados segundo dois eixos, um horizontal e outro vertical. O eixo horizontal, divide os afetos de acordo com a sua valência afetiva, em prazerosos ou não prazerosos, e o vertical de acordo com a ativação energética, elevada ou baixa ativação.

Figura 1. Circunflexo afetivo de Warr (2014)



Deste cruzamento resultam quatro quadrantes. O primeiro quadrante refere os afetos positivos e de elevada ativação (HAPA),¹ como por exemplo, excitado(a), entusiasmado(a), satisfeito(a); o segundo diz respeito aos afetos negativos e de elevada ativação (HAUA),² como, por exemplo, tenso(a), perturbado(a), ansioso(a); o terceiro abrange os afetos negativos e de baixa ativação (LAUA),³ como por exemplo, triste, aborrecido(a), desanimado(a); e o quarto que engloba os afetos positivos e de baixa ativação (LAPA),⁴ como por exemplo, relaxado(a), tranquilo(a), calmo(a) (Warr et al., 2014).

Considerando-se os estudos anteriormente abordados, pretende-se testar a seguinte hipótese:

H2: A relação entre a intensidade do trabalho e a satisfação no trabalho é mediada pelo bem-estar afetivo.

¹ HAPA: *High Activation-Pleasant Affect*

² HAUA: *High Activation-Unpleasant Affect*

³ LAUA: *Low Activation-Unpleasant Affect*

⁴ LAPA: *Low Activation-Pleasant Affect*

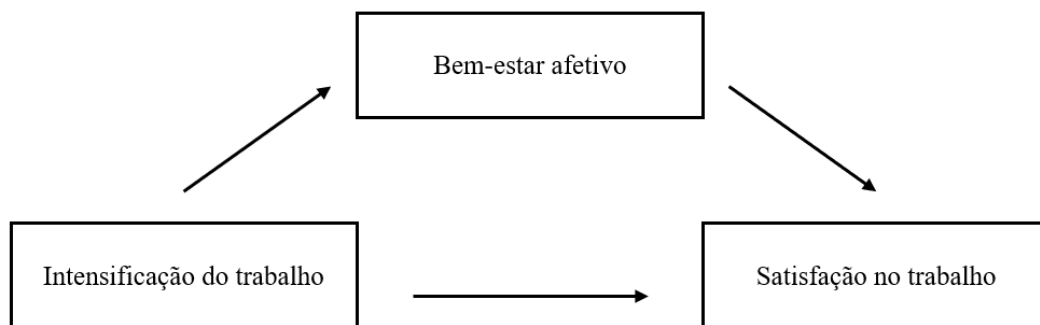
Hipóteses e Modelo de Análise

Com base na revisão da literatura e na questão de investigação, foram delineadas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: A intensificação do trabalho influencia negativamente a satisfação no trabalho.

Hipótese 2: A relação entre a intensificação do trabalho e a satisfação no trabalho é mediada pelo bem-estar afetivo.

Figura 2. Modelo de análise



Método

Delineamento do Estudo

O presente estudo baseou-se num design não experimental, de tipo correlacional e transversal, não sendo possível estabelecer relações causais entre as variáveis, tendo os dados sido recolhidos num único momento (Kline,2016). O processo de amostragem foi não probabilístico e por conveniência.

Procedimento

Construiu-se questionário que foi aplicado com recurso à plataforma Qualtrics, sendo composto por um consentimento informado com os objetivos e instruções do estudo, questões sociodemográficas e as escalas já traduzidas, e adaptadas para português. Antes da partilha pela minha rede de contactos realizei um pré-teste do questionário, de modo a averiguar a compreensão dos itens, o tempo de resposta, e o funcionamento da plataforma. Após este procedimento, partilhei o questionário nas redes sociais, através da metodologia *snowball*.

Caracterização da Amostra

Este estudo contou com a participação voluntária de 251 indivíduos residentes em Portugal. Os dados foram recolhidos durante o mês de Novembro de 2023. Os participantes têm idades compreendidas entre os 23 e 67, com uma média de 47.98 (DP = 8.19), dos quais 146 são do sexo feminino (58.2%), 104 do sexo masculino (41.4%) e 1 participante que prefere não dizer (0.4%).

Em relação às habilitações, observa-se que 37 dos inquiridos (14.7%) têm o ensino secundário e 214 dos inquiridos têm o ensino superior (85.2%).

Operacionalização das variáveis

O questionário tinha 24 itens, de escalas já validadas, mais as questões sociodemográficas (variáveis de controlo). A intensificação do trabalho, foi examinada enquanto variável preditora da satisfação no trabalho, e o bem-estar afetivo como variável mediadora.

Satisfação no trabalho

A variável da satisfação no trabalho foi operacionalizada através de quatro itens, amplamente usados na literatura, sendo os primeiros três itens da escala de Brayfield (1951), e um item global, sugerido por Wanous e colaboradores (1997). Os itens foram os seguintes:

“Diria que estou satisfeito(a) com o trabalho que realizo”;

“As tarefas que me pedem para desempenhar no meu trabalho são interessantes”;

“Estou satisfeito(a) com as condições de trabalho na minha empresa”;

“Considerando todos os aspetos do meu trabalho nesta empresa, eu estou satisfeito(a)”.

Estes itens foram respondidos através duma escala de Likert com cinco níveis: 1 (Discordo Totalmente) a 5 (Concordo Totalmente).

Intensificação do trabalho

A intensificação do trabalho foi operacionalizada através da dimensão “intensificação do trabalho” da Escala de Intensificação das Exigências da Função (Intensification of Job Demands scale- IDS) desenvolvida por Kubicek; Paškvan e Korunka (2015). Utilizaram-se os seguintes quatro itens:

“É cada vez mais raro ter tempo suficiente para as tarefas profissionais”;

“É cada vez mais difícil ter tempo para fazer pausas”;

“É cada vez mais frequente ter de fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo (por exemplo, almoçar, escrever e-mails e falar ao telefone)”;

“Cada vez mais o trabalho tem de ser realizado por um número cada vez menor de trabalhadores”.

Utilizou-se uma escala de frequência com cinco níveis de Likert de 1 (Nunca/Quase nunca) a 5 (Sempre/Quase sempre).

Bem-estar afetivo

A escala do bem-estar afetivo de Warr (2013) é constituída por 16 itens,

Oito positivos: “Entusiasmado(a)”; “Excitado(a)”; “Inspirado(a)”; “Alegre(a)”; “À vontade”; “Calmo(a)”; “Descontraído(a)”; “Relaxado(a)”;

E oito negativos: “Ansioso(a)”; “Nervoso(a)”; “Tenso(a)”; “Preocupado(a)”; “Abatido(a)”; “Deprimido(a)”, “Desanimado(a)”, “Sem esperança”.

Os inquiridos responderam numa escala de frequência de cinco níveis, de 1 (Nunca/Quase nunca) e 5 (Sempre/Quase sempre), referenciada às últimas duas semanas no trabalho.

Após a análise da sua consistência interna, criou-se um índice de bem-estar afetivo através do rácio entre a dimensão emocional positiva e a negativa, na linha da operacionalização sugerida por Fredrickson e Losada (2005) para o índice de positividade.

Sexo

A variável de controlo “sexo” foi medida através de um item com três opções: “feminino”; “masculino” e “prefiro não dizer”.

Idade

A variável “idade” foi medida através de um item: “por favor, indique a sua idade”.

Habilitações

A variável “habilitações” foi medida através de um item com quatro opções: “Até ao 9º ano”; “12º ano”; “licenciatura” e “mestrado ou superior”.

Estratégia de análise de dados

Após a recolha de dados, foram realizadas as análises estatísticas, com recurso ao programa estatístico SPSS (*IMB Statistical Package for the Social Sciences*) e a macro *PROCESS* (Hayes, 2018). Utilizou-se ainda o programa Jamovi para realizar análises fatoriais confirmatórias. Começou-se por realizar análises preliminares, incluindo a análise da distribuição dos dados, sensibilidade das escalas utilizadas, e sua consistência interna, bem como análise confirmatória das dimensões do modelo de análise. Seguidamente, testaram-se as hipóteses através de modelos de regressão linear simples e múltipla.

Resultados

Análises Preliminares

Para avaliar a sensibilidade das escalas utilizadas, analisaram-se os valores de assimetria e curtose, verificando-se que os mesmos cumpriam os requisitos adequados, tendo valores de assimetria $\leq |3|$ e valores de curtose $\leq |10|$ (Kline,2016). Foram também analisados os valores das médias (Tabela 1).

Tabela 1. Estatística descritiva e análise da sensibilidade das escalas

	Mínimo	Máximo	Média	DP	Assimetria	Curtose
Satisfação no trabalho	1.00	5.00	3.48	.75	-.43	.26
Intensificação do trabalho	1.00	5.00	3.46	.82	-.27	-.17
Bem-estar afetivo	.22	5.00	1.23	.63	1.92	6.75

Nota. DP: Desvio-Padrão

Em relação à fiabilidade das escalas, analisou-se o seu índice de consistência interna, através do Alfa de Cronbach (α). A escala da satisfação no trabalho apresentou um alfa de Cronbach de .83; a escala da intensificação do trabalho apresentou um alfa de Cronbach de .82; a escala do bem-estar afetivo apresentou um alfa de Cronbach para os itens positivos de .87 e para os itens negativos de .91. Como se referiu, a variável bem-estar afetivo foi operacionalizada através da rácio entre o bem-estar positivo e o negativo (Tabela 3).

Para testar a validade discriminante dos construtos do modelo, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (AFC) na plataforma Jamovi. A tabela 2 apresenta os dados

estatísticos obtidos. Foram realizadas três análises fatoriais confirmatórias. Em relação à primeira análise, organizaram-se as variáveis em três fatores distintos (M1), que corresponde ao modelo de análise, na segunda agruparam-se as variáveis em dois fatores (M2), e na terceira estruturaram-se num único fator (M3).

De acordo com Schreiber e colaboradores (2006), para o modelo apresentar um bom ajuste é necessário que os valores do comparative Fite Índice (CFI) e Tucker-Lewis Índice (TLI) sejam $>.90$; quanto aos valores do Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), são considerados bons se forem $<.08$.

Como se pode verificar na tabela 2, o modelo de três fatores apresenta resultados de ajustamento aceitáveis, superiores aos outros dois modelos. Sendo os respectivos índices adequados: CFI: .94; TLI: .91; SRMR: .06; RMSEA: .09 e IC 90% RMSEA: .07- .01 (anexo A).

Tabela 2. Análise fatorial confirmatória

MODELO	χ^2 (gl)	$\Delta\chi^2$	p	CFI	TLI	RMSEA
M1	87.3 (25)	-	-	.94	.91	.09
M2	113 (26)	-25.7	<.001	.91	.88	.11
M3	328 (27)	-215	<.001	.70	.60	.21

Nota. M1- 3 fatores: (intensificação do trabalho), (satisfação no trabalho) e (bem-estar afetivo); M2- 2 fatores: (intensificação do trabalho), (satisfação no trabalho e bem-estar afetivo); M3- 1 fator: (intensificação do trabalho, satisfação no trabalho, bem-estar afetivo)

Na tabela 3, apresentam-se as correlações das variáveis em estudo e os valores de consistência interna (entre parêntesis).

Tabela 3. Correlações e índices de consistência interna (entre parêntesis)

	1	2	3
1 – Satisfação no trabalho	(.83)		
2 – Intensidade do trabalho	-.44**	(.82)	
3 – Bem-estar afetivo	.59**	-.52**	(.87; .91) ^a

Nota. N = 251. * p < .05; ** p < .001

a. positivo e negativo, respetivamente

Antes do teste de hipóteses, foram averiguados também os níveis de multicolinearidade (e.g., Tolerance, VIF e Condition Index) entre as variáveis do modelo, sendo os mesmos aceitáveis, tendo em consideração os pressupostos da regressão múltipla (Belsley et al., 1980).

Análise das Hipóteses

Antes de analisar as hipóteses, foram realizadas regressões, e foi possível verificar, que as variáveis de controlo, sexo, a idade e as habilitações, não têm uma relação estatisticamente significativa com a variável critério, tendo assim sido excluídas de análises posteriores.

Para analisar as hipóteses, foram realizadas regressões simples, incluindo o modelo 4 da Macro *PROCESS* (Hayes,2018).

De modo a averiguar a hipótese 1, que previa que a intensificação do trabalho influencia negativamente a satisfação no trabalho, realizou-se uma regressão, sendo o coeficiente não estandardizado ($B = -.40$, $p < .001$) significativo (Tabela 4), suportando, assim, a hipótese.

Tabela 4. Resultados da análise da regressão da satisfação no trabalho na intensidade do trabalho ($N = 251$)

	B	Erro-Padrão	t	p	LIIC	LSIC
Constante	4.88	.18	26.59	.00	4.52	5.25
Intensificação do trabalho	-.40	.05	-7.82	.00	-.50	-.30

Nota. B: coeficiente não estandardizado; LI: limite inferior; LS: limite superior; IC: intervalo de confiança.

A hipótese 2 previa que a relação entre a intensificação do trabalho, e a satisfação no trabalho é mediada pelo bem-estar afetivo. Para testar a hipótese 2, utilizou-se o modelo 4 do PROCESS (Hayes, 2018). Para que ocorra uma mediação, a variável preditora ($X =$ Intensificação do trabalho) deve influenciar a variável critério ($Y =$ satisfação no trabalho) através de uma variável mediadora ($M =$ Bem-estar afetivo).

O efeito total de X corresponde a (c) . O efeito direto de X em Y , após adicionar M , corresponde a c' . O efeito de X em M é o efeito a , e o efeito de M em Y é o efeito b . O efeito indireto entre X e Y é definido como o efeito ab . Em grande parte dos estudos, o efeito indireto (ab) diz respeito à diferença entre c e c' . Caso o valor do efeito direto (c') seja significativo, existe uma mediação parcial (Hayes, 2018).

A relação entre a intensificação do trabalho e o bem-estar afetivo ($B = -.40$, $p < .001$) e a relação entre o bem-estar afetivo e a satisfação no trabalho ($B = 0.58$, $p < .05$) foram significativas (Tabela 5). O modelo testado explica 27% da variância do bem-estar afetivo dos

participantes [$F(1, 249) = 90.54, p < 0.001$] e 37% da variância da satisfação no trabalho [$F(2, 248) = 74.19, p < 0.001$]. O efeito indireto da variável intensificação do trabalho na satisfação no trabalho através do bem-estar afetivo foi de $-.23$, com um intervalo de confiança de 95% $[-.31, -.17]$, indicando um efeito mediador. O efeito total ($B = -.40, p < .001$) da intensificação do trabalho, e a satisfação no trabalho também foi significativo. Além disso, o efeito direto ($B = -.17, p < .01$) foi significativo, sugerindo uma mediação parcial, o que suporta em parte a hipótese 2.

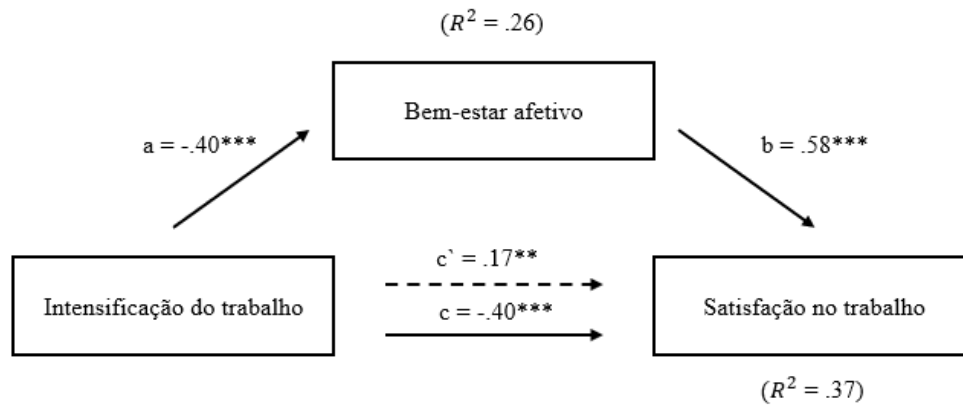
Tabela 5. Resultados da análise de mediação do bem-estar emocional na relação entre a intensidade do trabalho e a satisfação no trabalho

Variáveis Predictoras	Bem-estar afetivo		Satisfação no trabalho	
	B	Erro-Padrão	B	Erro-Padrão
Efeito Total				
Constante			4.88***	.18
Intensificação do trabalho			-.40***	.05
Efeito Direto				
Constante	2.61***	.14	3.37***	.24
Intensificação do trabalho	-.40***	.04	-.17**	.05
Bem-estar afetivo			.58***	.06
	Coef.	Erro-padrão	95% BootIC	
Efeito Indireto				
INT → BEA → SAT	-.23	.03	-.31	-.17

Nota. B = coeficiente não estandardizado; int = intensificação do trabalho; bea = bem-estar afetivo; sat = satisfação no trabalho; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Para sintetizar, apresentam-se os resultados obtidos na figura 2.

Figura 3. Síntese dos resultados da mediação com coeficientes de regressão não padronizados e variâncias explicadas



Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Discussão

O presente estudo, tinha como principal propósito compreender em que medida a intensificação do trabalho contribuí para a satisfação no trabalho e, de, que forma esta relação é mediada pelo bem-estar afetivo. A revisão da literatura, permitiu formular duas hipóteses que propuseram que a intensificação do trabalho influencia negativamente a satisfação no trabalho (hipótese 1) e, que a relação entre a intensificação do trabalho e a satisfação no trabalho é mediada pelo bem-estar afetivo (hipótese 2).

Os resultados obtidos suportaram a hipótese 1, revelando, que quanto maior a intensificação do trabalho, menor será a satisfação no trabalho. Este resultado vai de encontro às pesquisas anteriormente efetuadas, que destacam a importância de regular adequadamente a intensificação do trabalho e o seu impacto no desenvolvimento de atitudes positivas e bem-estar dos colaboradores.

A hipótese 2 foi apenas parcialmente suportada pelos resultados, os quais revelaram, que a relação entre a intensificação do trabalho e a satisfação no trabalho, pode, em parte, ser explicada pelo bem-estar afetivo. Ou seja, o bem-estar afetivo explica uma parte do efeito da intensificação do trabalho na satisfação no trabalho, postulando que maiores níveis de bem-estar afetivo, têm um papel importante na explicação desta relação. Assim, os colaboradores, que tenham uma maior intensificação de trabalho tendem a ter níveis de bem-estar afetivos mais baixos, que se repercutem na sua satisfação no trabalho. Ao mesmo tempo, esta mediação parcial sugere, que haverá outras variáveis, que também podem mediar o efeito da intensificação do trabalho, como a motivação, o desempenho e o compromisso organizacional (Mauno et. al., 2023).

Em resumo, uma baixa intensificação do trabalho pode levar a níveis mais altos de bem-estar afetivo de um colaborador contribuindo para um ambiente mais positivo no trabalho, e resultando numa maior satisfação no trabalho bem como, provavelmente, no seu desempenho.

O estudo contribui para evidenciar um dos mecanismos pelos quais, a intensificação do trabalho pode diminuir a satisfação no trabalho, mecanismo esse, que passa pelo seu efeito direto no bem-estar afetivo. Neste sentido, o presente estudo adiciona à literatura existente, alguma evidência empírica para explicar o processo mediador testado sobre o qual, a pesquisa ainda é escassa. Tendo em atenção, a aceleração da vida social e do trabalho no atual contexto altamente competitivo da economia, referida na secção de revisão de literatura, a evidência produzida neste estudo empírico, é também interessante do ponto de vista prático.

Limitações e Estudos Futuros

O estudo apresentou algumas limitações, tais como o facto de a amostra ser não probabilística, e de carácter transversal, dificultando o controlo dos participantes, e não permitindo generalizar os resultados para outros contextos, nem demonstrar relações causais entre as variáveis.

Uma outra limitação decorre do carácter autoavaliativo das escalas utilizadas no estudo, que podem ser suscetíveis de enviesamento.

Outra limitação diz respeito à falta de controlo do contexto organizacional. Esta amostra engloba colaboradores de diferentes organizações, não sendo possível considerar as diferenças entre eles, podendo influenciar os resultados obtidos.

No sentido de superar algumas destas limitações, seria importante numa pesquisa futura, considerar a sua replicação, mas através de um estudo, por exemplo, de carácter longitudinal de modo a compreender o impacto das variáveis ao longo do tempo, e a poderem inferir-se relações de causalidade.

Adicionalmente, seria interessante, e pertinente investigar outras possíveis variáveis, mediadoras na relação da intensificação do trabalho com a satisfação no trabalho, como a cultura de trabalho positiva, o suporte da chefia e a autonomia.

Implicações Práticas

No que diz respeito às implicações práticas, é imperativo, que as organizações, e os seus gestores demonstrem sensibilidade em relação às experiências de trabalho dos seus trabalhadores, nomeadamente, que procurem analisar e avaliar quando, e como determinados aspetos das atividades do trabalho, podem tornar-se demasiado intensos, e prejudiciais para o bem-estar e motivação dos colaboradores.

É, por isso crucial, que as organizações compreendam, que viver numa sociedade caracterizada pela alta velocidade e alto desempenho (Mauno et. al., 2023) pode comprometer o potencial humano no ambiente profissional, e a própria sustentabilidade das mesmas, sendo essencial encontrar um ponto de equilíbrio entre as exigências de produtividade e a qualidade de vida dos trabalhadores através da implementação de práticas de gestão, e de organização do trabalho consistentes com esse objetivo.

A contratação de mais colaboradores pode ajudar a suportar a carga, e a intensificação colocada nos atuais colaboradores. (Bowling & Kirkendall., 2012).

A formação, é outra medida a ter em consideração. É fundamental que existam programas de formação eficazes, de forma a reduzir a carga de trabalho, ajudando os colaboradores a desenvolver não só os seus conhecimentos e competências necessárias, mas também formações de gestão para os supervisores monitorizarem eficazmente a carga de trabalho (Bowling & Kirkendall., 2012).

Por fim, é importante que exista uma reconfiguração das funções dos colaboradores, com eventuais reatribuições de tarefas de trabalho de um colaborador sobrecarregado a colaboradores com uma carga de trabalho menor (Bowling & Kirkendall., 2012).

Conclusão

Os resultados do presente estudo, levam a concluir, que se existir uma alta intensificação do trabalho pode diminuir o bem-estar afetivo de um colaborador, bem como a satisfação no trabalho.

Com base nos resultados obtidos, seria importante que as organizações ponderassem desenvolver programas de intervenção e estratégias, para diminuir a intensidade do trabalho dos colaboradores, de modo a promover uma maior satisfação e bem-estar afetivo.

Referências

- Belsley, D. A., Kuh, E., & Welsch, R. E. (1980). Regression diagnostics: identifying influential data and sources of collinearity. John Wiley & Sons.
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice, Volume 2, 2*, 221-238.
- Bunner, J., Prem, R., & Korunka, C. (2018). How work intensification relates to organization-level safety performance: The mediating roles of safety climate, safety motivation, and safety knowledge. *Frontiers in psychology, 9*, 409246.
- Caetano, A. (2012). Psicologia organizacional e do trabalho: macro e nanodesafios atuais na pesquisa e na prática profissional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, (1)*, 85-96.
- Creagh, M. (2023). Work intensification: The impact on workers and trade union strategies to tackle work intensification. *TUC: Changing the world of work for good*. Consultado, a 20 de Março 2024, em <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/work-intensification?single=1>
- Creagh, S., Thompson, G., Mockler, N., Stacey, M., & Hogan, A. (2023). Workload, work intensification and time poverty for teachers and school leaders: a systematic research synthesis. *Educational Review, 1-20*.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist, 55*, 34-43.

- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American psychologist*, 60(7), 678.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8(2), 291-308.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E., & Porter, L. W. (1977). Perspectives on behavior in organizations. (*No Title*).
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford publications.
- Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of applied psychology*, 88(4), 750.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and job satisfaction: a study of their relationship at work and at home. *Journal of applied psychology*, 89(4), 661.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2009). Promote job satisfaction through mental challenge. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*, 105-121.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (4a ed.). The Guilford Press.
- Locke, E. A. (1969). *What is job satisfaction?* *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Mauno, S., Herttalaampi, M., Minkkinen, J., Feldt, T., & Kubicek, B. (2023). Is work intensification bad for employees? A review of outcomes for employees over the last two decades. *Work & Stress*, 37(1), 100-125.

- Meier, L. L., & Spector, P. E. (2015). Job satisfaction. *Wiley encyclopedia of management*, 1-3.
- Russell, J. A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, 110(1), 145.
- Ryff, C. D., Boylan, J. M., & Kirsch, J. A. (2021). Eudaimonic and hedonic well-being. *Measuring well-being*, 92-135.
- Roberts, K. (2007). Work-life balance—the sources of the contemporary problem and the probable outcomes: A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations*, 29(4), 334-351.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of educational research*, 99(6), 323-338.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 261-293.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage Publications, Inc.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219.
- Warr, P., Bindl, U. K., Parker, S. K., & Inceoglu, I. (2014). Four-quadrant investigation of job-related affects and behaviours. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 342-363.

Anexos

Anexo A

Análise fatorial confirmatória

M1

Ajustamento do Modelo

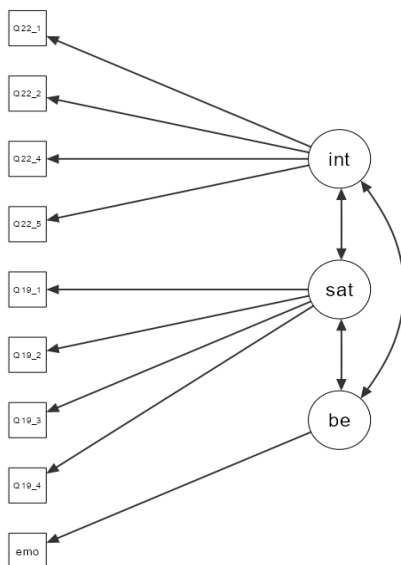
Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
87.3	25	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA		AIC
				Lim. Inferior	Lim. Superior	
0.938	0.911	0.0663	0.0996	0.0774	0.123	5154

Diagrama M1



M2

Ajustamento do Modelo

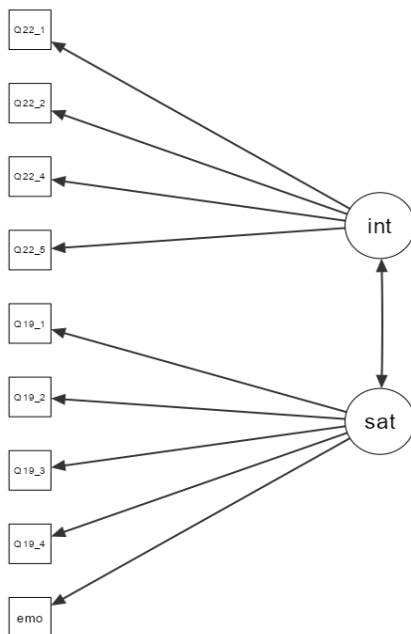
Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
113	26	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA		AIC
				Lim. Inferior	Lim. Superior	
0.913	0.880	0.0785	0.116	0.0944	0.138	5178

Diagrama M2



M3

Ajustamento do Modelo

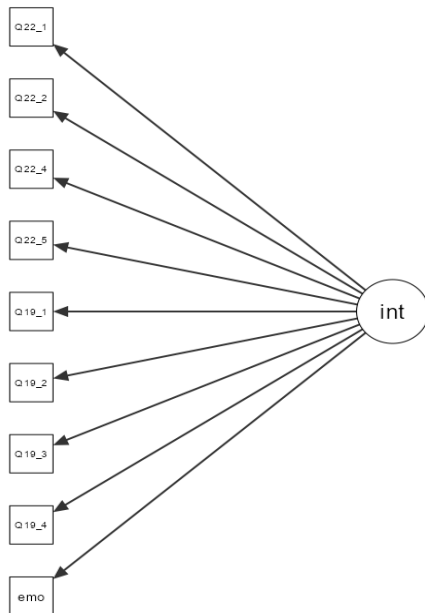
Teste ao Ajustamento Exato

χ^2	gl	p
328	27	< .001

Medidas de Ajustamento

CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90% RMSEA		AIC
				Lim. Inferior	Lim. Superior	
0.701	0.601	0.111	0.211	0.191	0.232	5391

Diagrama M3



Anexo B

Teste de Hipóteses

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.2 *****

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022). www.guilford.com/p/hayes3

Model : 4
Y : sat4
X : int4
M : emo

Sample
Size: 251

OUTCOME VARIABLE:

emo

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,5164	,2667	,2996	90,5397	1,0000	249,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,6102	,1490	17,5152	,0000	2,3167	2,9037
int4	-,3976	,0418	-9,5152	,0000	-,4799	-,3153

OUTCOME VARIABLE:

sat4

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,6118	,3743	,3568	74,1854	2,0000	248,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,3770	,2430	13,8994	,0000	2,8984	3,8555
int4	-,1731	,0532	-3,2516	,0013	-,2780	-,0683
emo	,5791	,0692	8,3735	,0000	,4429	,7153

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

sat4

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,4443	,1974	,4558	61,2536	1,0000	249,0000	,0000

Model	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,8884	,1838	26,5951	,0000	4,5264	5,2505
int4	-,4034	,0515	-7,8265	,0000	-,5049	-,3019

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
-,4034	,0515	-7,8265	,0000	-,5049	-,3019	-,4443

Direct effect of X on Y

Effect	se	t	p	LLCI	ULCI	c'_cs
-,1731	,0532	-3,2516	,0013	-,2780	-,0683	-,1907

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
emo	-,2302	,0361	-,3085	-,1683

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
emo	-,2536	,0341	-,3269	-,1933

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****

Level of confidence for all confidence intervals in output:

95,0000

Number of bootstrap samples for percentile bootstrap confidence intervals:

5000

----- END MATRIX -----

Nota. Sat4 = Satisfação no trabalho; Int4 = Intensificação do trabalho; Emo = Bem-estar afetivo.