

José Eduardo Costa Duarte

Recursos e Exigências Laborais: Efeitos na insegurança laboral, comprometimento e
perceção de produtividade



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

José Eduardo Costa Duarte

Recursos e Exigências Laborais: Efeitos na insegurança laboral, comprometimento e
perceção de produtividade

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Prof.^a Dra. Joana Vieira dos Santos



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2024

Recursos e Exigências Laborais: Efeitos na insegurança laboral, comprometimento e
perceção de produtividade

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser o autor deste trabalho escrito, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

(José Eduardo Costa Duarte)

© Copyright: José Eduardo Costa Duarte

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Resumo

As diversas modificações que têm ocorrido no setor do trabalho, encontram-se associadas ao aumento dos riscos psicossociais com um grande impacto na saúde física e mental dos colaboradores. Para além disso, devido às alterações identificadas nas últimas décadas em relação ao mercado de trabalho, tecnologia, economia e política, tem ocorrido uma mudança radical nos ambientes de trabalho, de seguros para inseguros. A exposição continuada à insegurança laboral pode levar ao surgimento de *burnout* e a um esgotamento dos recursos do trabalhador. Neste sentido, o modelo JD-R é o referencial teórico mais utilizado no âmbito da psicologia da saúde ocupacional para investigar de que modo as características do trabalho impactam o bem-estar dos trabalhadores. O objetivo deste estudo foi analisar o contributo explicativo que os recursos e as exigências do trabalho têm no comprometimento dos funcionários e na sua perceção de produtividade, assim como, analisar se a insegurança no trabalho apresenta um papel mediador na relação entre as variáveis anteriores. A amostra foi composta por 325 indivíduos, entre os 19 e os 73 anos, sendo 73.5% do sexo feminino. Em relação aos resultados, confirmaram os pressupostos de que os recursos do trabalho estariam positivamente associados ao comprometimento organizacional e à perceção de produtividade, contudo não confirmaram o impacto negativo das exigências laborais sobre o comprometimento organizacional e a perceção de produtividade, respetivamente. Foi identificado o papel mediador da insegurança no trabalho entre a sobrecarga no trabalho e o comprometimento afetivo, assim como, o papel mediador da insegurança no trabalho entre as exigências emocionais e a perceção de produtividade.

Palavras-chave: modelo JD-R, insegurança no trabalho, comprometimento organizacional, perceção de produtividade.

Abstract

The various changes that have occurred in the work sector are associated with an increase in psychosocial risks with a major impact on the physical and mental health of employees. Furthermore, due to changes identified in recent decades in relation to the labor market, technology, economy and politics, there has been a radical shift in work environments, from secure to insecure. Continuous exposure to job insecurity can lead to burnout and a depletion of worker resources. In this sense, the JD-R model is the theoretical framework most used in the field of occupational health psychology to investigate how work characteristics impact workers well-being. The objective of this study was to analyze the explanatory contribution that job resources and demands have on employee commitment and their perception of productivity, as well as to analyze whether job insecurity plays a mediating role in the relationship between the previous variables. The sample consisted of 325 individuals, between 19 and 73 years old, 73.5% of whom were female. Regarding the results, confirmed the assumptions that work resources would be positively associated with organizational commitment and the perception of productivity, however, did not confirm the negative impact of work demands on organizational commitment and perception productivity, respectively. The mediating role of job insecurity between work overload and emotional commitment was identified, as well as the mediating role of job insecurity between emotional demands and the perception of productivity.

Keywords: JD-R model, job insecurity, organizational commitment, perception of productivity.

Índice

Introdução	1
1 Enquadramento Teórico	4
1.1 Modelo Exigências e Recursos Laborais (JD-R)	4
1.2 Comprometimento organizacional	7
1.3 Perceção de produtividade	9
1.4 Insegurança laboral	12
2 Objetivos e Hipóteses de Investigação	15
2.1 Objetivos	15
2.1.1 <i>Objetivo geral</i>	15
2.1.2 <i>Objetivos específicos</i>	15
2.2 Hipóteses	15
3 Metodologia	18
3.1 Amostra	18
3.2 Instrumentos	18
3.3 Procedimento	20
3.3.1 <i>Recolha de dados</i>	20
3.3.2 <i>Análise de dados</i>	20
4 Resultados	21
4.1 Análise Descritiva	21
4.2 Análise Correlacional	23
4.3 Análise da Regressão Linear Múltipla	26
4.4 Análise do Efeito de Mediação	29
5 Discussão	33
6 Conclusão	40
7 Referências Bibliográficas	43
8 Anexos	51
8.1 Consentimento informado	51
8.2 Questionário de Informação Sociodemográfica	52
8.3 Escala das Exigências-Recursos Laborais (Lee et al., 2017)	53
8.4 Escala de Desempenho Individual (Rego & Cunha, 2008)	55
8.5 Escala de Empenhamo Organizacional (Rego et al., 2005)	55
8.6 Escala de Insegurança no Trabalho (De Witte, 2005)	56

Índice de Figuras

Figura 4.1 Modelo de Mediação da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Comprometimento Afetivo	29
Figura 4.2 Modelo de Mediação da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Percepção de Produtividade	31

Índice de Tabelas

Tabela 4.1 Estatísticas Descritivas das Dimensões dos Recursos e Exigências Laborais	21
Tabela 4.2 Estatísticas Descritivas das Dimensões do Comprometimento Organizacional.....	22
Tabela 4.3 Estatística Descritiva da Percepção de Produtividade	22
Tabela 4.4 Estatística Descritiva para a escala de Insegurança no Trabalho	23
Tabela 4.5 Correlação de Pearson entre as Variáveis em Estudo.....	25
Tabela 4.6 Regressão Linear Múltipla entre os Recursos Laborais sobre o comprometimento laboral.....	26
Tabela 4.7 Regressão Linear Múltipla entre as Exigências Laborais sobre o comprometimento laboral.....	27
Tabela 4.8 Regressão Linear Múltipla entre os Recursos Laborais sobre a Percepção de Produtividade.....	28
Tabela 4.9 Regressão Linear Múltipla entre as Exigências Laborais sobre a Percepção de Produtividade.....	28
Tabela 4.10 Efeitos diretos, indiretos e totais da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Comprometimento Afetivo	30
Tabela 4.11 Efeitos diretos, indiretos e totais da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Percepção de Produtividade	32

Introdução

Na atualidade, as empresas e organizações dependem cada vez mais de colaboradores que atuem ao seu mais alto nível, mostrando envolvimento, entusiasmo e capacidade de gerar ideias inovadoras e criativas. Esse comportamento é fundamental para que as organizações se mantenham competitivas num mercado em constante transformação (OPP, 2020). No entanto, as mudanças recentes no setor do trabalho, incluindo transformações socioeconômicas, o aumento do desemprego, a incerteza e a instabilidade laboral, a intensificação da carga e ritmo de trabalho, a proliferação de contratos precários e as reestruturações organizacionais, têm sido associadas ao aumento dos riscos psicossociais, com impacto significativo na saúde física e mental dos trabalhadores (OPP, 2020).

Os problemas de saúde psicológica geram consequências negativas tanto para o colaborador como as organizações, tais como, absentismo, presentismo, diminuição do nível de produtividade e da qualidade do trabalho, surgimento de conflitos e deterioração do clima organizacional (OPP, 2020). Considerando esse cenário, o Quadro Estratégico para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027, desenvolvido pela Comissão Europeia, sublinha a importância da cooperação entre Estados-membros e parceiros sociais para antecipar esses riscos, com destaque para os riscos psicossociais como uma das principais prioridades (European Commission, 2021).

O modelo das exigências e recursos laborais (JD-R) tem sido amplamente adotado por órgãos reguladores e agências governamentais de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de informar sobre políticas e atividades de educação psicossocial e abordagens de avaliação dos riscos (Bakker & Demerouti, 2017). Este modelo conceptual JD-R é flexível e apresenta a capacidade de integrar uma vasta variedade de características do trabalho (Bakker et al., 2023), sendo composto por dois processos psicológicos, um processo de deterioração da saúde e um processo motivacional (Schaufeli, 2017).

Para além disso, este é o referencial teórico mais utilizado no âmbito da psicologia da saúde ocupacional para investigar de que modo as características do trabalho impactam o bem-estar dos trabalhadores (Lesener et al., 2019). Com as alterações verificadas nas últimas décadas em relação ao mercado de trabalho, tecnologia, economia e política, os ambientes laborais têm passado de contextos seguros para ambientes de maior insegurança (Yeves et al., 2019). Nesse contexto, a insegurança no trabalho tornou-se um

dos principais stressores no mundo atual (Lee, Huang, & Ashford, 2018). A exposição prolongada à insegurança laboral pode resultar em burnout e esgotamento dos recursos pessoais (Dekker & Schaufeli, 1995).

Hellgren e colegas (1999) identificam duas dimensões da insegurança laboral: uma qualitativa, relacionada com a preocupação sobre a continuidade das condições de trabalho, e uma quantitativa, que reflete as consequências da possível perda do emprego. Por outro lado, Sverke e Hellgren (2002) categorizam a insegurança no trabalho em dimensões cognitivas, associadas à percepção do colaborador sobre a organização, e afetivas, relacionadas com a avaliação emocional individual do trabalhador.

O comprometimento organizacional é amplamente debatido em estudos sobre o comportamento humano no ambiente de trabalho, sendo um fator que impacta positivamente os resultados organizacionais (Lizote et al., 2022). Segundo Ribeiro e Bastos (2010), o comprometimento é um atributo essencial que não pode ser replicado por concorrentes, proporcionando vigor e resiliência competitiva, sendo uma das qualidades mais relevantes para o sucesso das equipas. Neste estudo, utiliza-se o modelo de Allen e Meyer (2000), que define o comprometimento como um estado psicológico que vincula o colaborador à organização, composto por três dimensões: afetiva, normativa e instrumental.

A produtividade é geralmente definida como a razão entre *outputs* e *inputs*, embora não haja uma definição única que seja aceite por todos (Pritchard, 1995). Contudo, o estudo da produtividade do *knowledge work* tem se revelado um desafio, tendo vários investigadores tentado encontrar uma solução (Ramirez & Nembhard, 2004; Laihonon et al., 2012; Koopmans et al., 2011, citado por Palvalin, 2019). A presente investigação destaca a revisão sistemática conduzida por Koopmans e colegas (2011), a qual propõe um enquadramento conceptual da produtividade individual, composta por quatro dimensões: desempenho da tarefa, desempenho contextual, performance adaptativa e comportamento de trabalho contraproducente.

Desta forma, o presente estudo visa analisar o contributo explicativo dos recursos (autonomia no trabalho, *feedback* de desempenho e recursos tecnológicos) e das exigências (sobrecarga no trabalho, exigências emocionais e exigências tecnológicas) do trabalho sobre o comprometimento organizacional e a percepção de produtividade dos colaboradores, assim como, analisar se a insegurança no trabalho apresenta um papel mediador na relação entre as variáveis anteriores, tendo como base o modelo conceptual JD-R, contribuindo assim, para a investigação da insegurança no trabalho.

Esta dissertação encontra-se estruturada em quatro partes. O primeiro capítulo é constituído por um enquadramento teórico dos construtos em estudo. O segundo capítulo, são apresentados os objetivos e hipóteses de investigação. O terceiro capítulo, integra as informações pertinentes à caracterização da amostra, descrição dos instrumentos utilizados e dos procedimentos de recolha e análise de dados. Nos capítulos seguintes, são apresentados e discutidos os resultados obtidos pela análise descritiva, correlacional e inferencial, bem como as principais conclusões, limitações encontradas e possíveis implicações práticas.

1 Enquadramento Teórico

1.1 Modelo Exigências e Recursos Laborais (JD-R)

O modelo das Exigências e Recursos Laborais (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) é o referencial teórico mais utilizado no âmbito da psicologia da saúde ocupacional para investigar de que modo as características do trabalho impactam o bem-estar dos trabalhadores (Lesener et al., 2019). Assim sendo, este modelo é bastante utilizado para examinar os preditores do bem-estar e resultados a nível individual e organizacional (Kaiser et al., 2020).

Este modelo foi introduzido por Demerouti e colegas (2001) de forma a compreender o *burnout*. Sendo o mesmo caracterizado por um estado de stress psicológico crónico associado ao trabalho, que apresenta, uma sensação de esgotamento emocional, designada por exaustão; um distanciamento mental do trabalho composto pela ausência de entusiasmo em relação ao mesmo e por último, uma diminuição da eficácia pessoal, constituída por uma incerteza na sua contribuição no trabalho e da sua própria competência (Schaufeli, 2017). Mais tarde o modelo foi enriquecido por Bakker e Demerouti (2007) através da adição do conceito de *engagement*, que é descrito como um estado gratificante e psicologicamente positivo, determinado pela presença de vigor, absorção e dedicação. O vigor apresenta elevados níveis de resiliência e de energia, no caso da absorção, o indivíduo encontra-se completamente concentrado no seu trabalho, já na dedicação, o sujeito vivencia diversos sentimentos, como o orgulho, desafio e significado (Schaufeli & Bakker, 2004).

Segundo o modelo JD-R, o trabalho apresenta exigências e recursos (Demerouti et al., 2001). As exigências laborais são os aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho e que exigem, esforço e/ou capacidades físicas e psicológicas, estando assim associadas com custos físicos e/ou psicológicos (Demerouti & Bakker, 2011). Os recursos laborais referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais, ou organizacionais do trabalho que auxiliam em alcançar os objetivos do mesmo, reduzem as suas exigências, custos físicos e psicológicos, ou que estimulam o crescimento pessoal, aprendizagem e desenvolvimento (Demerouti & Bakker, 2011).

No presente modelo é necessário salientar a existência de dois processos psicológicos, sendo os mesmos, um processo de deterioração da saúde e um processo motivacional (Bakker & Demerouti, 2017). O processo de deterioração da saúde é

despoletado quando as exigências laborais superam os recursos do mesmo podendo, por meio do *burnout*, provocar consequências negativas, tais como, baixo comprometimento organizacional e baixa produtividade (Schaufeli, 2017). Em relação ao processo motivacional, os recursos laborais, através do *engagement* no trabalho, suportam o surgimento de consequências positivas, tais como, o comprometimento organizacional e o aumento da produtividade. Os recursos laborais apresentam uma propriedade motivacional inerente, provocando um maior *engagement* nos funcionários, levando a resultados superiores (Schaufeli, 2017).

Fundamentalmente, quando ao longo do tempo e de forma repetida, as exigências laborais são elevadas e não são compensadas através dos recursos laborais, a energia do trabalhador é progressivamente gasta, podendo levar a *burnout*, possibilitando a emergência de consequências negativas, tanto para o sujeito como para a organização (Demerouti & Bakker, 2011).

É de notar que, na perspetiva da intervenção, tanto as exigências laborais elevadas como os recursos laborais reduzidos contribuem para o *burnout*, enquanto no *engagement* no trabalho, somente os recursos laborais elevados contribuem, não tendo nenhuma contribuição as baixas exigências laborais. Desta forma, aumentando os recursos, é promovido o *engagement* e prevenido o *burnout*. Por outro lado, reduzir as exigências, iria apenas afetar o *burnout*. Isto deve-se ao facto de que as exigências laborais, para além de poderem induzir *stress*, em moderação também podem ser desafiadoras, de maneira que a diminuição das mesmas provocaria empregos menos desafiadores e assim menores níveis de *engagement* (Schaufeli, 2017).

Uma significativa extensão ao modelo das exigências e dos recursos foi a integração dos recursos pessoais na mesma. Os recursos pessoais são autoavaliações positivas que se encontram relacionadas com a resiliência e crenças individuais sobre a medida em que os mesmos são capazes de controlar e ter impacto sobre o seu próprio ambiente. O otimismo e a autoestima são exemplos deste tipo de recursos (Xanthopoulou et al., 2007). Apesar dos recursos pessoais conseguirem ser integrados no modelo das exigências e dos recursos, ainda não é evidente o lugar que devem ocupar no mesmo, pois o mesmo aparenta depender do recurso que está a ser analisado. O otimismo, sendo um traço de personalidade, tende a desempenhar um papel de antecedente das exigências e recursos laborais. No caso da autoeficácia, como é uma característica maleável, há a possibilidade de agir como mediador entre as exigências e os recursos laborais e o bem-estar (Schaufeli, 2017).

Posteriormente, o contínuo estudo do modelo das exigências e dos recursos, levou ao ajuste e evolução de certos pressupostos do mesmo. Evidências têm apontado para o facto de as exigências laborais baseadas em desafios, apresentarem o potencial de aumentar o *engagement* (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010) e que os recursos laborais poderão diminuir o *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007; Akhtar & Lee, 2010). Desta forma, parece ser sugerido que o mais importante é a relação entre as exigências e os recursos laborais com o *engagement* e o *burnout* (Rattrie et al., 2019).

O modelo JD-R apresenta um vasto suporte empírico, Schaufeli (2014) publicou uma revisão de literatura composta por dezasseis estudos, dos quais doze confirmaram o papel mediador do *burnout* e do *engagement* no processo de stress e no processo motivacional respetivamente, nos outros quatro foi encontrada apenas mediação parcial em ambos os processos (Schaufeli, 2017).

Aktas e colegas (2021) realizaram um estudo com o objetivo de explorar o impacto do *engagement* dos trabalhadores na sua produtividade. Os resultados obtidos permitiram-lhes concluir que existia uma relação significativa entre o *engagement* no trabalho e a perceção de produtividade. Estes resultados são congruentes com o modelo JD-R, pois o mesmo defende que o *engagement* apresenta um efeito positivo na perceção de produtividade.

Priyono e colegas (2022) investigaram o impacto das exigências e dos recursos do trabalho no comprometimento organizacional e o papel mediador do *engagement* no trabalho. Os resultados indicaram que as exigências laborais afetam o comprometimento de forma negativa enquanto os recursos laborais afetam o comprometimento de forma positiva, também tendo sido confirmado o papel mediador do *engagement*. Por seu turno, Kundi e colegas (2020) exploraram o papel moderador da insegurança laboral na relação entre o bem-estar psicológico e o comprometimento afetivo. Os resultados sugerem que a insegurança laboral tem consequências negativas no comprometimento afetivo, principalmente quando a insegurança laboral é elevada.

Schumacher e colegas (2021) exploraram a relação entre a insegurança laboral e o desempenho no trabalho, tendo como moderador a justiça informacional. A amostra foi composta por organizações que se encontravam em algum processo de mudança. Os resultados indicaram que os trabalhadores apresentavam níveis de produtividade e desempenho inferiores quando a insegurança laboral era superior, salvo as situações em que os trabalhadores sentiam que tinham sido informados de forma adequada sobre as mudanças organizacionais.

1.2 Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional é uma temática bastante discutida em estudos sobre o comportamento das pessoas no seu ambiente de trabalho, pois a mesma apresenta um impacto positivo nos resultados da organização (Lizote et al., 2022). De acordo com, Ribeiro e Bastos (2010), as organizações competem em ambientes cada vez mais hostis, desta forma, as mesmas têm vindo a identificar que o comprometimento, ao inverso da gestão, tecnologia, produtos e processos, é o atributo exclusivo e único de uma equipa, que não consegue ser copiado pela concorrência e que propicia vigor e constância ao seu ânimo competitivo, sendo incontestavelmente, uma das qualidades mais relevantes que estabelecem uma equipa de trabalho bem-sucedida.

A literatura revela a existência de uma ampla diversidade de conceitos, estudos, e medidas relacionadas com o comprometimento organizacional, não tendo até ao momento sido alcançado um consenso sobre o significado do mesmo (Mowday et al., 1982; O'Reilly & Chatman, 1986). Em termos gerais, o comprometimento organizacional é visto como uma ligação psicológica entre o trabalhador e a organização onde trabalha, diminuindo a probabilidade de o colaborador deixar a organização por vontade própria (Allen & Meyer, 1996). Um elemento comum a todas as definições do construto é a sua ténue ligação com o *turnover*, verificando-se que os colaboradores com maior nível de comprometimento exibem uma menor predisposição para abandonar a organização (Allen & Meyer, 1990).

O comprometimento é um conceito bastante estudado devido ao impacto significativo que exerce sobre resultados importantes para as organizações, assim como para os indivíduos, sendo exemplos: absentismo; rotatividade; motivação; desempenho; comportamentos prosociais e bem-estar (Becker et al., 2009; Mathieu and Zajac, 1990; Meyer et al., 2002). Inicialmente, o conceito de comprometimento organizacional foi estudado como um construto unidimensional (Mowday et al., 1982, citado por Nascimento et al., 2008). Porém, investigações posteriores indicam para um construto multidimensional, já que este oferece uma melhor compreensão do comportamento individual no ambiente organizacional (Meyer et al., 2004).

Deste modo, Allen e Meyer (2000) propuseram um modelo de comprometimento organizacional que considerava o construto como um estado psicológico que vincula o colaborador com a organização a que pertence, sendo composto por três dimensões: afetiva, normativa e instrumental. O comprometimento afetivo representa o nível de

identificação, envolvimento e apego emocional do colaborador com a organização. Um trabalhador comprometido afetivamente, compartilha dos objetivos e valores da organização e sente satisfação em fazer parte da mesma. Desta forma, os indivíduos com um elevado nível deste comprometimento permanecem na organização porque querem (Allen & Meyer, 2000). O comprometimento instrumental está associado à percepção do colaborador sobre os custos de deixar a organização, o que o leva a permanecer. Os trabalhadores com um forte comprometimento instrumental entendem que sair da organização levaria a perdas significativas, permanecendo desta forma na mesma por necessidade (Allen & Meyer, 2000). O comprometimento normativo diz respeito ao sentimento de obrigação que o colaborador sente em relação à organização. Trabalhadores comprometidos normativamente acreditam que continuar na organização é o correto, assim, estes colaboradores permanecem na mesma pois sentem que é o que devem fazer (Allen & Meyer, 2000).

É relevante destacar que estas dimensões correspondem a componentes e não a tipos de comprometimento, isto significa que um colaborador pode sentir-se afetiva, normativa e instrumentalmente empenhado com a organização, mesmo que em graus distintos. Para além disso, cada componente apresenta uma natureza diferente, exibindo uma dinâmica própria, desenvolvendo-se de forma independente, como função de diferentes antecedentes, expondo implicações diferentes para o comportamento organizacional (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1991).

Um estudo conduzido por Meyer e colegas (2002) identificou que independentemente do tipo de comprometimento organizacional, de entre as variáveis antecedentes identificadas, as demográficas apresentam um papel secundário no desenvolvimento do comprometimento organizacional. Por outro lado, as variáveis relacionadas com a experiência profissional são consideradas como o grupo de antecedentes mais importante para este construto (Meyer et al., 2002). Exemplos destas variáveis poderiam ser, autonomia, ambiguidade de papéis, conflito de papéis, suporte organizacional, cultura organizacional, suporte social, liderança, justiça organizacional e segurança laboral (Mathieu & Zajac, 1990; Quick, 1999).

Khan e colegas (2021) investigaram a importância das exigências do trabalho e do *job engagement* dos membros do corpo docente no comprometimento organizacional dos mesmos. Os resultados sugerem que as exigências apresentam um efeito negativo no *job engagement* e no comprometimento organizacional, por outro lado identificou-se um efeito positivo entre o *job engagement* e o comprometimento. Para além disso, também

se identificou que o *job engagement* mediava totalmente a relação entre as exigências do trabalho e o comprometimento organizacional.

Orgambídez e Almeida (2020) investigaram o papel mediador do *engagement* na relação entre o suporte social do supervisor (recurso do trabalho) e o comprometimento afetivo (resultado organizacional). A amostra foi composta por 267 enfermeiros de dois hospitais públicos. Os resultados revelaram que o comprometimento afetivo foi previsto positiva e significativamente pelo apoio, vigor e absorção do supervisor. Para além disso, o apoio do supervisor teve um efeito direto e indireto, através do vigor e absorção, no comprometimento afetivo. Os autores concluíram que o suporte social dos supervisores permite um aumento do *engagement* e no desejo de permanecer na organização.

Alnakar e colegas (2023) investigaram as relações entre as exigências do trabalho, os recursos para trabalhar a partir de casa e a produtividade dos funcionários numa organização de ensino superior durante a COVID-19 na Malásia. Neste estudo, a autonomia no trabalho representa recursos do trabalho. Os resultados indicaram que a autonomia no trabalho influencia positiva e significativamente a produtividade dos colaboradores.

Lumingkewas e colegas (2019) realizaram uma investigação com o objetivo de testar e analisar a influência da insegurança laboral em relação ao comprometimento organizacional e à intenção de saída. Os resultados indicaram que a insegurança laboral influencia significativamente o comprometimento organizacional e a intenção de saída, além disso, o comprometimento organizacional exibiu uma mediação parcial na relação entre a insegurança laboral e a intenção de saída.

1.3 Perceção de produtividade

A produtividade é geralmente definida como a razão entre *outputs* e *inputs*, embora não haja uma definição única que seja aceite por todos (Pritchard, 1995). Para além disso, é importante distinguir os conceitos de produtividade e desempenho no trabalho, pois são frequentemente usados de forma indistinta na literatura (Koopmans et al., 2011). Segundo Tangen (2005), desempenho é um conceito mais abrangente do que produtividade, podendo ser descrito como “um termo guarda-chuva para todos os conceitos que consideram o sucesso de uma empresa e das suas atividades” (p. 40).

Na Era Industrial, medir a produtividade de um colaborador era relativamente simples, pois os *inputs* (trabalho) e *outputs* (produtos tangíveis) eram claramente identificáveis. Na Era da Informação, a medição da produtividade dos *knowledge workers* é mais difícil (Drucker, 1999), pois os seus *outputs* são dificilmente quantificáveis e específicos de cada domínio e os *inputs* são raramente estandardizados entre trabalhadores (Ramírez & Nembhard, 2004).

O termo *knowledge work* foi introduzido por Drucker (1959), com o intuito de descrever o trabalho dos indivíduos que utilizam recursos intangíveis como os seus principais ativos, assim como, para diferenciar os *knowledge workers* dos trabalhadores manuais (Palvalin, 2019).

O estudo da produtividade do *knowledge work* tem se revelado um desafio, tendo vários investigadores tentado encontrar uma solução (Ramírez & Nembhard, 2004; Laihonon et al., 2012; Koopmans et al., 2011, citado por Palvalin, 2019). As abordagens de Ramirez e Nembhard (2004), e de Koopmans e colegas (2011), indicam que a produtividade necessita de ser dividida num maior número de dimensões (Palvalin, 2019).

Uma revisão sistemática conduzida por Koopmans e colaboradores (2011) propôs um enquadramento conceptual no qual a produtividade individual é composta por quatro dimensões: desempenho da tarefa, desempenho contextual, performance adaptativa e comportamento de trabalho contraproducente. O desempenho da tarefa abrange comportamentos que contribuem para o fabrico de um produto ou a prestação de um serviço (Rotundo & Sackett, 2002). Estes comportamentos são abrangidos num conjunto variado de profissões, podendo abarcar vários indicadores, nomeadamente, o término de tarefas relativas às suas funções, mantimento de informação atualizada, trabalhar de modo ordenado e preciso, organização e planeamento (Koopmans et al., 2011). O desempenho contextual, refere-se aos comportamentos que contribuem para os objetivos da organização através da participação no seu ambiente psicológico e social (Rotundo & Sackett, 2002). Estes comportamentos vão além das obrigações formais, tais como, proatividade, cooperação, iniciativa e entusiasmo (Koopmans et al., 2011). A performance adaptativa diz respeito à capacidade de adaptação de cada indivíduo às mudanças no sistema ou nas funções desempenhadas (Griffin et al., 2007). Exemplos incluem, resolução de problemas criativamente, aprendizagem de novas tarefas, tecnologias, procedimentos, assim como a adaptação a outras pessoas, ambientes ou culturas (Koopmans et al., 2011). A dimensão do comportamento contraprodutivo de trabalho é caracterizada por qualquer comportamento voluntário que prejudica o bem-

estar da organização (Rotundo & Sackett, 2002), sendo envolvidos comportamentos que não se encontram nas suas tarefas, sendo exemplos, presentismo, realização de tarefas incorretamente propositadamente e abuso de privilégios (Koopmans et al., 2011).

A investigação tem identificado diversos fatores que influenciam a produtividade dos *knowledge workers*, tais como, dinâmica da equipa (Bosch-Sijtsema et al., 2009), *feedback* (Dodd & Ganster, 1996), autonomia, (Spivack & Rubin, 2011), ambientes de escritório (Haynes, 2008), assim como, o bem-estar psicológico (Taris & Schreurs, 2009) e o *engagement* no trabalho (Bakker & Bal, 2010).

A produtividade apresenta uma estrutura e dinâmica complexa, o que torna a sua avaliação bastante desafiadora, particularmente no que concerne à variabilidade entre avaliadores (Campbell & Wiernik, 2015). A literatura mostra que as autoavaliações têm a tendência a ser mais positivas, em comparação com as avaliações dos colegas ou supervisores, exibindo assim um erro de leniência, uma vez que os indivíduos se encontram naturalmente motivados a se apresentar de modo favorável e socialmente desejável (Koopmans et al., 2012).

Contudo, os autorrelatos da produtividade também fornecem determinadas vantagens, por exemplo, permitem a medição da produtividade em profissões de alta complexidade onde outras medidas são difíceis de avaliar; os colaboradores apresentam mais oportunidades de observar os seus próprios comportamentos do que as outras pessoas; avaliações feitas por colegas e supervisores tendem a exibir o efeito de halo; além disso, são fáceis de recolher e minimizam problemas de confidencialidade ou de não-resposta (Koopmans et al., 2012).

Pilipiec (2020) investigou a importância do tempo para explicar o efeito da insegurança laboral no desempenho no trabalho. Os resultados indicaram que a insegurança laboral, a curto prazo, se encontrava associada à perda de produtividade, porém, esta associação não foi encontrada com o desempenho das tarefas principais. Para além disso, a insegurança laboral previu a perda de produtividade no *follow-up*, passados dois anos, contudo, não previu o desempenho das tarefas principais.

Gerekan e colegas (2024) realizaram um estudo com o objetivo de verificar o papel mediador do comprometimento na relação entre o *technostress* (exigência do trabalho) e *stress* organizacional, produtividade individual, e qualidade independente de auditoria. Os resultados indicaram que o *technostress* apresentava um efeito direto no comprometimento, produtividade individual e qualidade independente de auditoria.

Tu e colegas (2022) realizaram uma investigação com o objetivo de compreender o impacto do *burnout* em assistentes sociais e o modo como influencia o *engagement* no trabalho e o desempenho da tarefa. Os resultados mostraram que as exigências do trabalho estavam associadas a um elevado nível de *burnout* e a um baixo nível de *engagement*, identificando-se que ambos levavam a um baixo desempenho da tarefa. Para além disso, identificou-se que os recursos do trabalho se encontravam relacionados com baixos níveis de *burnout* e a altos níveis de *engagement*, sendo que ambos se encontraram associados a elevados desempenhos da tarefa.

1.4 Insegurança laboral

De Witte (1999) indica que a insegurança no trabalho é o medo de perder o emprego e ficar desempregado. Ellonen e Natti (2015), interpretam este construto como uma avaliação individual da possibilidade de perder o seu emprego num futuro próximo. Mohr (2000) define este conceito como uma perceção individual de perder o seu trabalho no decorrer de momentos de crise.

Hellgren e colegas (1999) defendem que a insegurança laboral apresenta uma dimensão qualitativa, na qual, existe a preocupação com a continuidade de alguma situação do trabalho, assim como, uma dimensão quantitativa, que diz respeito às consequências da perda do emprego e dos aspetos do mesmo que o trabalhador valoriza.

Por outro lado, Sverke e Hellgren (2002) descrevem a insegurança no trabalho através de duas dimensões, uma cognitiva e outra afetiva. A dimensão cognitiva é relativa à perceção que os trabalhadores possuem da organização, por outro lado, a dimensão afetiva, é relativa à avaliação individual por parte do trabalhador da situação. Para além disso, a dimensão afetiva encontra-se correlacionada com a tensão psicológica, enquanto a dimensão cognitiva está mais associada a atitudes laborais, como por exemplo, satisfação, compromisso e *engagement* (Bouzari & Karatepe, 2018; Huang et al., 2012; Ištoňová & Fedáková, 2015).

A insegurança no trabalho encontra-se associado a sentimentos de *stress*, ansiedade (Wilson et al., 2020). A exposição continuada à insegurança laboral pode levar ao surgimento de *burnout* e a um esgotamento dos recursos do trabalhador (Dekker & Schaufeli, 1995). Isto deve-se ao facto da incapacidade de prever a direção futura do seu

trabalho, tornando os trabalhadores incapazes de influenciar a situação em que se encontram, levando-os a simplesmente adaptarem-se à mesma (Elst et al., 2013).

O nível de insegurança laboral apresenta variações com base nas características sociodemográficas dos trabalhadores, sendo exemplos, sexo, idade, situação profissional, escolaridade (Camgoz et al., 2016; Erdogan et al., 2020; Salas-Nicás et al., 2020), posição na organização, campo de atividade, assim como o tamanho da organização e o nível de competitividade da mesma (Petitta & Jiang, 2020). Em relação às diferenças em termos de sexo, os trabalhadores do sexo feminino apresentam uma menor intenção de rotatividade no momento que o local de trabalho se torna inseguro, comparativamente aos trabalhadores do sexo masculino (Camgoz et al., 2016). É também necessário ressaltar que a insegurança laboral é mais predominante nos jovens adultos no momento inicial da sua carreira (Salas-Nicás et al., 2020), trabalhadores próximos da reforma e pessoas que possuem um menor nível de competitividade e que já não apresentam muitas chances de obter promoções (Pickard, 2019).

Fachria e Rachmawati (2022) investigaram o efeito do capital psicológico e da insegurança laboral no comprometimento organizacional, tendo o *engagement* no trabalho como variável mediadora. Os resultados indicam que o capital psicológico afeta positivamente o comprometimento organizacional dos colaboradores. Por outro lado, a insegurança laboral apresenta um impacto negativo no comprometimento organizacional. Para além disso, o efeito indireto do *engagement* no trabalho exhibe um papel significativo na mediação da relação entre o capital psicológico e o comprometimento organizacional, porém esta relação não se verificou no caso da insegurança laboral.

Sverke e colegas (2019) realizaram uma meta-análise de modo a investigar como é que a insegurança laboral se encontra relacionada com o desempenho da tarefa, desempenho contextual, comportamento de trabalho contraproducente, criatividade e a conformidade com a segurança. Os resultados indicaram que a insegurança laboral se encontrava de modo geral associada a uma menor produtividade dos colaboradores. De modo geral, estes resultados foram semelhantes, tanto de forma transversal como longitudinal e independente do avaliador, autoavaliações comparativamente com classificações por parte do seu supervisor.

Pap e colegas (2020) realizaram um estudo com o objetivo de investigar o papel moderador da autonomia (recurso do trabalho individual) e do clima de apoio social (recurso do trabalho grupal) na relação entre a insegurança laboral e o *engagement* no trabalho. Os resultados identificaram uma interação significativa entre a insegurança no

trabalho e a autonomia, suportando a hipótese dos autores de que a autonomia teria um efeito de *buffering* na relação entre as variáveis. Para além disso, os resultados sugerem que a perceção de um clima de apoio social pode reduzir o impacto negativo que a insegurança laboral apresenta no *engagement* no trabalho.

2 Objetivos e Hipóteses de Investigação

2.1 Objetivos

2.1.1 *Objetivo geral*

Este estudo tem o objetivo de analisar o contributo explicativo que os recursos e as exigências do trabalho têm no comprometimento dos funcionários e na sua perceção de produtividade, assim como, analisar se a insegurança no trabalho apresenta um papel mediador na relação entre as variáveis anteriores.

2.1.2 *Objetivos específicos*

Realizar a análise descritiva: das dimensões dos recursos e exigências laborais; das dimensões do comprometimento organizacional; da perceção de produtividade e da insegurança laboral. Realizar a análise correlacional entre as variáveis em estudo. Realizar a análise da regressão linear múltipla: entre os recursos laborais sobre o comprometimento laboral; entre as exigências laborais sobre o comprometimento laboral; entre os recursos laborais sobre a perceção de produtividade e entre as exigências laborais sobre a perceção de produtividade. Realizar a análise do efeito de mediação: da insegurança laboral entre exigências no trabalho e comprometimento afetivo; da insegurança no trabalho entre exigências no trabalho e perceção de produtividade.

2.2 Hipóteses

Priyono e colaboradores (2022) investigaram o impacto das exigências e dos recursos do trabalho no comprometimento organizacional e o papel mediador do *engagement* no trabalho. Os resultados indicaram que as exigências laborais afetam o comprometimento de forma negativa enquanto os recursos laborais afetam o comprometimento de forma positiva, também tendo sido confirmado o papel mediador do *engagement*. Por outro lado, Khan e colegas (2021) investigaram a importância das exigências do trabalho e do *job engagement* dos membros do corpo docente no comprometimento organizacional dos mesmos. Os resultados sugerem que as exigências apresentam um efeito negativo no *job engagement* e no comprometimento organizacional. Por seu turno, Orgambidez e Almeida (2020) indicam que o suporte social do supervisor (recurso do trabalho) apresenta um efeito direto e indireto, através do vigor e absorção, no comprometimento afetivo. Os autores concluíram que o suporte social dos

supervisores permite um aumento do *engagement* e no desejo de permanecer na organização. Desta forma, definiram-se as primeiras hipóteses:

H1. Os recursos do trabalho encontram-se positivamente associados ao comprometimento dos funcionários com a sua organização.

H2. As exigências do trabalho encontram-se negativamente associadas ao comprometimento dos funcionários com a sua organização.

Aktas e colegas (2021) realizaram um estudo com o objetivo de explorar o impacto do *engagement* dos trabalhadores na sua produtividade. Os resultados obtidos permitiram-lhes concluir que existia uma relação significativa entre o *engagement* no trabalho e a perceção de produtividade. Por sua vez, Tu e colegas (2022) realizaram uma investigação com o objetivo de compreender o impacto do *burnout* em assistentes sociais e o modo como influencia o *engagement* no trabalho e o desempenho da tarefa. Os resultados mostraram que os recursos do trabalho se encontravam relacionados com baixos níveis de *burnout* e a altos níveis de *engagement*, sendo que ambos se encontraram associados a elevados desempenhos da tarefa. Desta forma, é esperado que:

H3. Os recursos do trabalho estejam positivamente associados com a perceção de produtividade dos funcionários.

Tu e colegas (2022) identificaram que as exigências do trabalho estavam associadas a um elevado nível de *burnout* e a um baixo nível de *engagement*, identificando-se que ambos levavam a um baixo desempenho da tarefa. Desta forma, é esperado que:

H4. As exigências do trabalho estejam negativamente associadas com a perceção de produtividade dos funcionários.

Fachria e Rachmawati (2022) referem que a insegurança laboral apresenta um impacto negativo no comprometimento organizacional. Por sua vez, Kundi e colegas (2020) indicam que a insegurança laboral tem consequências negativas no comprometimento afetivo, principalmente quando a insegurança laboral é elevada. Ademais, Lumingkewas e colegas (2019) indicam que a insegurança laboral influencia significativamente o comprometimento organizacional. Para além disso, Nellestijn (2019) indica que a insegurança laboral quantitativa se encontra positivamente relacionada com o *burnout*. Desta forma, é esperado que:

H5. A insegurança no trabalho medeia a relação entre as exigências do trabalho e o comprometimento afetivo.

Schumacher e colegas (2021) indicam que os trabalhadores apresentam níveis de produtividade e desempenho inferiores quando a insegurança laboral é superior, salvo as

situações em que os trabalhadores sentem que foram informados de forma adequada sobre as mudanças organizacionais. Por seu turno, Pilipiec (2020) indica que a insegurança laboral, a curto e a longo prazo, se encontra associada a perda de produtividade. Por outro lado, Nellestijn (2019) indica que a insegurança laboral quantitativa se encontra positivamente relacionada com o *burnout*. Ademais, Tu e colegas identificaram que as exigências do trabalho estavam associadas a um elevado nível de *burnout* e a um baixo nível de *engagement*, identificando-se que ambos levavam a um baixo desempenho da tarefa. Desta forma, é esperado que:

H6. A insegurança no trabalho medeia a relação entre as exigências do trabalho e a percepção de produtividade.

3 Metodologia

3.1 Amostra

A amostra foi constituída por 325 sujeitos, dos quais 73.5% eram do sexo feminino (n = 239) e 26.5% do sexo masculino (n = 86). Sendo 98.5% de nacionalidade portuguesa (n = 320) e 1.5% de outra nacionalidade (n = 5). A faixa etária dos participantes encontra-se entre os 19 e os 73 anos (M = 47.08, DP = 11.591).

Em relação ao estado civil, 51.1% dos participantes eram casados ou em união de facto (n = 166), 33.8% solteiros (n = 110), 13.8% divorciados (n = 45) e 1.2% viúvos (n = 4). Quanto às habilitações literárias, 48.6% apresentava licenciatura ou bacharelado (n = 158), 23.4% o Ensino Secundário (n = 76), 20.3% mestrado (n = 66), 4.6% o 3º Ciclo do Ensino Básico (n = 15), 2.5% doutoramento (n = 8) e .6% o 2º Ciclo do Ensino Básico (n = 2).

No que concerne à situação laboral, 95.4% da amostra trabalha por conta de outrem (n = 310), 2.8% apresenta trabalho independente (n = 9), 1.2% são estagiários (n = 4) e .6% encontra-se em layoff (n = 2).

Quanto ao setor de atividade, 94.5% dos participantes exercem funções no setor terciário (n = 307), 3.7% no setor secundário (n = 12) e 1.8% no setor primário (n = 6).

Das respostas obtidas, 77.8% (n = 253) referiram que não desempenhavam cargos de gestão, tendo a restante percentagem (22.2%, n = 72) declarado que exerciam cargos de chefia. Em relação ao tipo de horário, 92% dos participantes trabalha a tempo inteiro (n = 299), 3.7% tem um horário rotativo (n = 12), 3.1% apresenta trabalho a tempo parcial (n = 10) e 1.2% encontra-se em teletrabalho.

3.2 Instrumentos

O questionário aplicado na presente dissertação é composto por questões de natureza sociodemográfica e socioprofissional, assim como, pelas seguintes quatro escalas:

Escala das Exigências-Recursos Laborais (Lee et al., 2017), é composta por duas partes. A primeira parte avalia as exigências laborais e apresenta catorze itens distribuídos por três dimensões, sendo elas, a sobrecarga no trabalho, as exigências emocionais e as exigências tecnológicas, apresentando um alfa de Cronbach de 0.86, de 0.66 e de 0.92, respetivamente, neste estudo os valores que se verificaram foram 0.89, 0.88 e 0.93. A

segunda parte avalia os recursos laborais e apresenta onze itens distribuídos também por três dimensões, a autonomia no trabalho, o feedback de desempenho e os recursos tecnológicos, apresentando um alfa de Cronbach de 0.85, de 0.88 e de 0.67 respectivamente, neste estudo os valores identificados foram 0.86, 0.88 e de 0.59, excluindo o item 12, o último valor torna-se 0.79. A medição dos itens foi realizada através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 = nunca; 5 = sempre).

Escala de Desempenho Individual (Rego & Cunha, 2008), foi utilizada de forma a medir a percepção de produtividade. Esta escala é composta por quatro itens, sendo que, um dos itens foi redigido pelos autores da escala e os restantes foram provenientes de Staples e colegas (1999) (Rego & Cunha, 2008). Os itens que compõe a escala são: “Acredito que sou um trabalhador eficaz.”; “Estou feliz com a qualidade do meu trabalho desempenhado.”; “A minha chefia acredita que sou um trabalhador eficiente.”; “Os meus colegas acreditam que sou um trabalhador muito produtivo.”, sendo os mesmos avaliados numa escala de Likert de 7 pontos (1 = não se aplica a mim; 7 = aplica-se completamente a mim). Esta escala apresenta um valor de 0.86 de alfa de *Cronbach*, neste estudo o valor identificado foi 0.78.

Escala de Empenhamo Organizacional (Rego et al., 2005), é formada por doze itens que avaliam três tipos diferentes de comprometimento, sendo eles o afetivo (três itens), normativo (três itens) e instrumental (quatro itens). A medição dos itens é realizada através de uma escala de Likert de 6 pontos (1 = A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim; 6 = A afirmação aplica-se completamente a mim). Os alfas de *Cronbach* são de 0.85 para o comprometimento afetivo, 0.76 para o comprometimento normativo e de 0.86 para o comprometimento instrumental, neste estudo os valores que se verificaram foram, 0.88, 0.79 e 0.85, respectivamente.

Escala de Insegurança no Trabalho (De Witte, 2005), é composta por oito itens, que medem duas dimensões diferentes, a insegurança no trabalho quantitativa (quatro itens) e a insegurança no trabalho qualitativa (quatro itens), sendo avaliada através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 = Discordo Totalmente; 5 = Concordo Totalmente). O alfa de *Cronbach* desta escala é superior a 0.8, neste estudo o valor que se verificou foi 0.79. Esta dissertação utilizou a versão de apenas um fator, de acordo com a avaliação psicométrica realizada por Vander Elst e colegas (2014).

3.3 Procedimento

3.3.1 Recolha de dados

Os dados obtidos foram recolhidos através do preenchimento de um questionário *online*, desenvolvido na plataforma *Microsoft Forms*, partilhado nas redes sociais e enviado por *e-mail* a diversas câmaras municipais do país. O tempo estimado de conclusão era de cerca de 10 minutos. Antes de responder às questões, os participantes foram informados da garantia de anonimato e de confidencialidade no tratamento de dados. Para além disso, podiam interromper a sua participação e desistir se o assim desejassem, não existindo recompensas monetárias ou qualquer cariz. Em relação aos critérios de inclusão, os participantes teriam de estar empregados no momento do preenchimento do questionário.

3.3.2 Análise de dados

A análise dos dados foi realizada através do *software* estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 29). Depois da criação da base de dados e a transformação dos mesmos, de modo a caracterizar os participantes da amostra recolhida, realizou-se uma análise estatística descritiva, incluindo medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo, assimetria e curtose. Seguidamente, calculou-se o coeficiente de correlação de *Pearson* de maneira a analisar a relação entre as variáveis em estudo. Este coeficiente varia entre -1 e 1 ($-1 \leq r \leq 1$). Se r (i.e., o coeficiente de correlação) for superior a zero significa que as duas variáveis variam no mesmo sentido, porém, se r for inferior a zero as variáveis variam em sentido inverso. As correlações são consideradas fracas se, o valor de r for inferior a .25, moderadas se encontrar-se entre $.25 \leq r \leq .50$, fortes entre $.50 \leq r \leq .75$ e muito fortes quando $r \geq .75$ (Marôco, 2011). Imediatamente após, realizaram-se análises de regressão, de modo a verificar-se o poder preditivo das variáveis independentes sobre as variáveis dependentes.

Finalmente, com recurso ao software JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program - versão 0.19.0), conduziram-se os efeitos de mediação que se realizou através do cálculo do intervalo de confiança pelo método bias-corrected percentile bootstrap, se os valores estivessem dentro dos 95% do intervalo de confiança, o efeito indireto é significativo e a mediação é considerada presente (Biesanz et al., 2010).

4 Resultados

4.1 Análise Descritiva

Na Tabela 4.1 podemos identificar que todas as dimensões apresentam o valor mínimo de 1 e o valor máximo de 5. Em relação aos valores médios dos recursos, a autonomia no trabalho exibe a média mais elevada ($M = 3.77$, $DP = .785$) enquanto os recursos tecnológicos apresentam a mais baixa ($M = 3.42$, $DP = .775$). Quanto às médias das exigências, a sobrecarga no trabalho ($M = 3.72$, $DP = .795$) e as exigências tecnológicas ($M = 3.72$, $DP = 1.005$) apresentam valores iguais, e as exigências emocionais ostentam a valor mais baixo ($M = 3.50$, $DP = .996$). Relativamente à assimetria, todas as dimensões apresentam um valor negativo, o que sugere uma cauda esquerda mais longa. Quanto à curtose, todas as dimensões, apresentam uma distribuição leptocúrtica, exceto a componente “Exigências Emocionais”, que exibe uma distribuição platicúrtica.

Tabela 4.1

Estatísticas Descritivas das Dimensões dos Recursos e Exigências Laborais

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Autonomia no Trabalho	321	1	5	3.77	.785	-.518	.254
Feedback de Desempenho	322	1	5	3.43	.843	-.443	.058
Recursos Tecnológicos	321	1	5	3.42	.775	-.589	.418
Sobrecarga no trabalho	322	1	5	3.72	.795	-.482	.229
Exigências Emocionais	320	1	5	3.50	.996	-.333	-.636
Exigências Tecnológicas	323	1	5	3.72	1.005	-.813	.479

Em relação às dimensões do comprometimento organizacional (Tabela 4.2), as dimensões encontram-se entre o valor mínimo de 1 e o valor máximo de 6. No que se refere ao valor médio, o comprometimento afetivo apresenta a média mais elevada ($M = 4.16$, $DP = 1.284$) e o comprometimento instrumental o valor mais baixo ($M = 3.12$, $DP = 1.350$). Relativamente à assimetria, o comprometimento afetivo e o comprometimento normativo apresentam uma assimetria negativa enquanto o comprometimento instrumental exibe uma assimetria positiva. Quanto à curtose, as três componentes apontam para uma distribuição platicúrtica.

Tabela 4.2

Estatísticas Descritivas das Dimensões do Comprometimento Organizacional

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Comprometimento Afetivo	323	1	6	4.16	1.284	-.539	-.368
Comprometimento Normativo	324	1	6	3.33	1.316	-.135	-.767
Comprometimento Instrumental	324	1	6	3.12	1.350	.157	-.771

É possível verificar, através da Tabela 4.3, que a percepção de produtividade varia entre o mínimo de 2 e o máximo de 7 ($M = 5.52$, $DP = .871$). Quanto à assimetria, a percepção de produtividade expõe um valor negativo, o que sugere uma cauda esquerda mais longa. No que concerne à curtose, a distribuição é platicúrtica.

Tabela 4.3

Estatística Descritiva da Percepção de Produtividade

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Percepção de Produtividade	324	2	7	5.52	.871	-.569	-.409

Na Tabela 4.4, podemos constatar que a escala de insegurança no trabalho oscila entre o valor mínimo de 1 e o valor máximo de 5, ($M = 2.52$, $DP = .767$). Relativamente

à assimetria, a insegurança no trabalho apresenta um valor positivo, o que sugere uma cauda direita mais longa. Em relação à curtose, apresenta uma distribuição platicúrtica.

Tabela 4.4

Estatística Descritiva para a escala de Insegurança no Trabalho

	n	Mínimo	Máximo	Média	Desvio-padrão	Assimetria	Curtose
Insegurança no Trabalho	319	1	5	2.52	.767	.209	-.396

4.2 Análise Correlacional

A Tabela 4.5 apresenta a análise correlacional entre as variáveis em estudo: exigências e recursos laborais, comprometimento organizacional, percepção de produtividade e insegurança no trabalho.

Relativamente às dimensões que constituem os recursos laborais, verifica-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre as mesmas: o *feedback* de desempenho exibe uma associação forte com a autonomia no trabalho ($r = .641$; $p < .01$) e os recursos tecnológicos apresentam uma associação moderada com a autonomia no trabalho ($r = .360$; $p < .01$) e o *feedback* de desempenho ($r = .401$; $p < .01$). Em relação às dimensões das exigências laborais, as exigências emocionais expõem uma associação positiva e forte com a sobrecarga no trabalho ($r = .503$; $p < .01$), as exigências tecnológicas apresentam uma correlação fraca com a sobrecarga no trabalho ($r = .204$; $p < .01$). Quanto às correlações entre os recursos e as exigências laborais, pode-se identificar a associação moderada e positiva entre as exigências tecnológicas e os recursos tecnológicos ($r = .481$; $p < .01$).

No que concerne às dimensões do comprometimento organizacional, o comprometimento instrumental apresenta uma correlação fraca com o comprometimento afetivo ($r = .187$; $p < .01$) e com o comprometimento normativo ($r = .123$; $p < .05$). O comprometimento normativo exibe uma associação forte com o comprometimento afetivo ($r = .612$; $p < .01$). Para além disso, o comprometimento afetivo exibe uma associação forte com o *feedback* de desempenho ($r = .547$; $p < .01$), uma associação moderada com a autonomia no trabalho ($r = .492$; $p < .01$), e o comprometimento

normativo apresenta uma correlação moderada com o *feedback* de desempenho ($r = .404$; $p < .01$) e com a autonomia no trabalho ($r = .305$; $p < .01$).

Em relação à percepção de produtividade, foram encontradas associações moderadas com a autonomia no trabalho ($r = .370$; $p < .01$), *feedback* de desempenho ($r = .478$; $p < .01$) e comprometimento afetivo ($r = .466$; $p < .01$).

Quanto à insegurança no trabalho, foram encontradas correlações moderadas positivas com a sobrecarga no trabalho ($r = .309$; $p < .01$), exigências emocionais ($r = .451$; $p < .01$) e comprometimento instrumental ($r = .350$; $p < .01$), assim como correlações moderadas negativas com a autonomia no trabalho ($r = -.343$; $p < .01$) e *feedback* de desempenho ($r = -.385$; $p < .01$).

Tabela 4.5*Correlação de Pearson entre as Variáveis em Estudo*

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Autonomia no Trabalho	1										
2. <i>Feedback</i> de Desempenho	.641**	1									
3. Recursos Tecnológicos	.360**	.401**	1								
4. Sobrecarga no trabalho	-.038	-.083	-.012	1							
5. Exigências Emocionais	-.212**	-.252**	-.066	.503**	1						
6. Exigências Tecnológicas	.054	.103	.481**	.204**	.065	1					
7. Comprometimento Afetivo	.492**	.547**	.278**	.078	-.062	-.006	1				
8. Comprometimento Normativo	.305**	.404**	.194**	.068	.044	-.006	.612**	1			
9. Comprometimento Instrumental	-.197**	-.146**	-.045	.131*	.207**	.042	-.187**	.123*	1		
10. Percepção de Produtividade	.370**	.478**	.146**	.115*	-.063	.030	.466**	.255**	-.092	1	
11. Insegurança no Trabalho	-.343**	-.385**	-.205**	.309**	.451**	-.037	-.237**	-.024	.350**	-.208**	1

*p < .05. **p < .01

4.3 Análise da Regressão Linear Múltipla

Em relação às análises de regressão linear, verificou-se que os recursos laborais contribuem significativamente para a explicação das dimensões do comprometimento, observou-se um contributo explicativo de 33.8% [$F(3, 312) = 52.6, p = <.001$] para o comprometimento afetivo, de 16.6% [$F(3, 313) = 20.533, p = <.001$] para o comprometimento normativo e de 4.1% [$F(3, 313) = 4.465, p = .004$] para o comprometimento instrumental (Tabela 4.6).

Relativamente ao contributo individual dos preditores no comprometimento afetivo, observa-se que a autonomia no trabalho ($\beta = .238, t = 3.898, p = <.001$) e o *feedback* de desempenho ($\beta = .385, t = 6.169, p = <.001$) são variáveis predictoras significativas. Quanto ao comprometimento normativo apenas o *feedback* de desempenho ($\beta = .342, t = 4.897, p = <.001$) se apresenta como preditor significativo. Em relação ao comprometimento instrumental, somente a autonomia no trabalho ($\beta = -.172, t = -2.349, p = .019$) constituiu como preditor significativo, mas de forma negativa.

Tabela 4.6

Regressão Linear Múltipla entre os Recursos Laborais sobre o comprometimento laboral

	Comprometimento Afetivo			Comprometimento Normativo			Comprometimento Instrumental		
	B	t	p	B	t	p	B	t	p
Autonomia no trabalho	.238	3.898	<.001	.077	1.130	.260	-.172	-2.349	.019
<i>Feedback</i> de desempenho	.385	6.169	<.001	.342	4.897	<.001	-.060	-.797	.426
Recursos tecnológicos	.030	.590	.556	.024	.426	.670	.039	.632	.528
r ²	.338			.166			.041		
p	<.001			<.001			.004		

Em relação ao contributo das exigências laborais no comprometimento, verificou-se que apenas contribuem significativamente para o comprometimento instrumental,

tendo-se observado um contributo explicativo de 4.3% [$F(3, 314) = 4.638, p = .003$] (Tabela 4.7).

Quanto ao contributo individual dos preditores, podemos analisar que somente se pode indicar como preditora significativa a variável exigências emocionais ($\beta = .183, t = 2.855, p = .005$).

Tabela 4.7

Regressão Linear Múltipla entre as Exigências Laborais sobre o comprometimento laboral

	Comprometimento Afetivo			Comprometimento Normativo			Comprometimento Instrumental		
	B	t	p	B	t	p	B	t	p
Sobrecarga no trabalho	.149	2.254	.025	.063	.935	.351	.037	.572	.568
Exigências emocionais	-.130	-2.000	.046	.009	.136	.892	.183	2.855	.005
Exigências tecnológicas	-.030	-.517	.605	-.024	-.409	.683	.016	.275	.783
r ²	.019			.004			.043		
p	.109			.706			.003		

Relativamente ao contributo que os recursos laborais apresentam na perceção de produtividade, os resultados indicam que os mesmos exibem um contributo explicativo de 24.3% [$F(3, 313) = 33.109, p = <.001$], sendo o mesmo significativo (Tabela 4.8).

Em relação ao contributo individual dos preditores, constata-se que apenas o *feedback* de desempenho ($\beta = .448, t = 6.719, p = <.001$) se apresenta como variável preditora significativa.

Tabela 4.8

Regressão Linear Múltipla entre os Recursos Laborais sobre a Percepção de Produtividade

	Percepção de Produtividade		
	B	t	p
Autonomia no Trabalho	.099	1.525	.128
<i>Feedback</i> de Desempenho	.448	6.719	<.001
Recursos Tecnológicos	-.069	-1.260	.209
r ²	.243		
p	<.001		

Quanto ao contributo que as exigências laborais apresentam na percepção de produtividade, verificou-se um contributo significativo, tendo-se verificado um contributo explicativo de 3% [$F(3, 314) = 3.219, p = .023$] (Tabela 4.9).

Relativamente ao contributo individual dos preditores, a sobrecarga no trabalho ($\beta = .187, t = 2.831, p = .005$) e as exigências emocionais ($\beta = -.152, t = -2.358, p = .019$) exibem ser variáveis preditoras significativas, sendo as exigências emocionais uma variável preditora negativa.

Tabela 4.9

Regressão Linear Múltipla entre as Exigências Laborais sobre a Percepção de Produtividade

	Percepção de Produtividade		
	B	t	p
Sobrecarga no Trabalho	.187	2.841	.005
Exigências emocionais	-.152	-2.358	.019
Exigências tecnológicas	.007	.129	.898
r ²	.030		
p	.023		

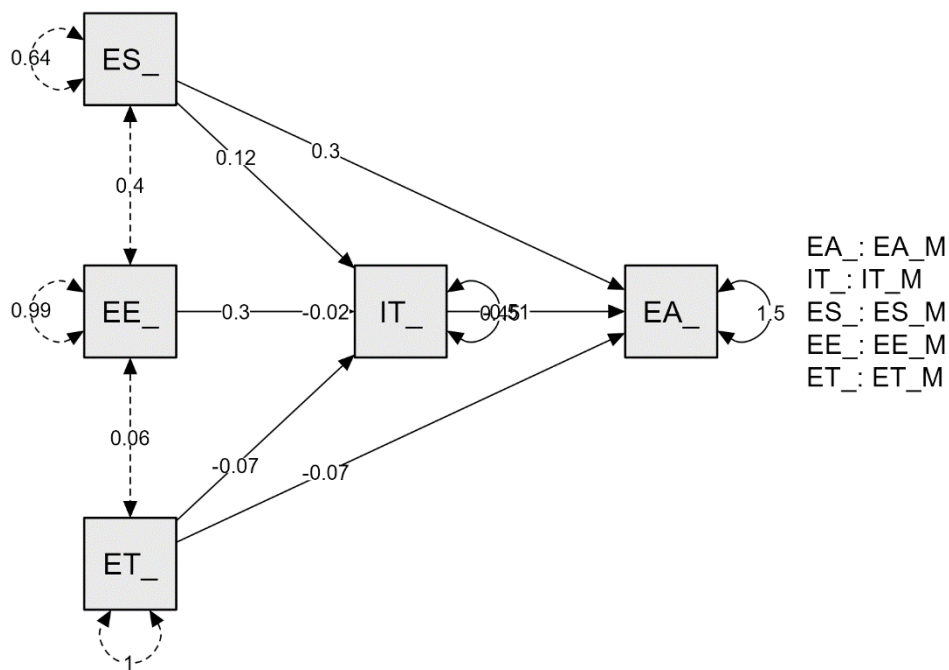
4.4 Análise do Efeito de Mediação

De modo a testar a hipótese H5, realizou-se a análise do efeito de mediação da insegurança no trabalho (variável mediadora) na relação entre as exigências do trabalho (variáveis independentes) e o comprometimento afetivo (variável dependente).

No modelo testado (Figura 4.1), as estimativas dos efeitos totais evidenciaram que a sobrecarga no trabalho ($\beta = .237, z = 2.253, p = .024$) foi um preditor positivo e significativo do comprometimento afetivo, por outro lado, as exigências emocionais ($\beta = -.169, z = -2.029, p = .042$) exibiram um efeito negativo no mesmo.

Figura 4.1

Modelo de Mediação da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Comprometimento Afetivo



Notas. ES_ = Sobrecarga no Trabalho; EE_ = Exigências Emocionais; ET_ = Exigências Tecnológicas; IT_ = Insegurança no Trabalho; EA_ = Comprometimento Afetivo.

A Tabela 4.10 apresenta as estimativas dos efeitos indiretos de mediação, tendo em consideração os intervalos de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95%, estes resultados mostraram que não foi verificado zero dentro dos intervalos para a sobrecarga no trabalho $[-.137, -.007]$ e para as exigências emocionais $[-.245, -.086]$, sobre o comprometimento

afetivo através da insegurança no trabalho. Desta forma, a insegurança no trabalho atua como mediador significativo do efeito que exigências laborais apresentam no comprometimento afetivo.

Tabela 4.10

Efeitos diretos, indiretos e totais da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Comprometimento Afetivo

Efeito	Estimativa	Erro-padrão	z-value	p	Intervalo de Confiança de 95%	
					Inferior	Superior
Efeito Direto						
ES→EA	0.300	0.102	2.935	0.003	0.081	0.526
EE→EA	-0.017	0.085	-0.203	0.839	-0.207	0.149
ET→EA	-0.072	0.070	-1.037	0.300	-0.219	0.084
Efeito Indireto						
ES→IT→EA	-0.062	0.031	-2.001	0.045	-0.137	-0.007
EE→IT→EA	-0.151	0.038	-4.009	< .001	-0.245	-0.086
ET→IT→EA	0.034	0.021	1.616	0.106	-0.002	0.083
Efeito Total						
ES→EA	0.237	0.105	2.253	0.024	0.029	0.486
EE→EA	-0.169	0.083	-2.029	0.042	-0.344	-0.005
ET→EA	-0.039	0.072	-0.538	0.590	-0.188	0.128

Notas. ES = Sobrecarga no Trabalho; EE = Exigências Emocionais; ET = Exigências Tecnológicas; EA = Comprometimento Afetivo.

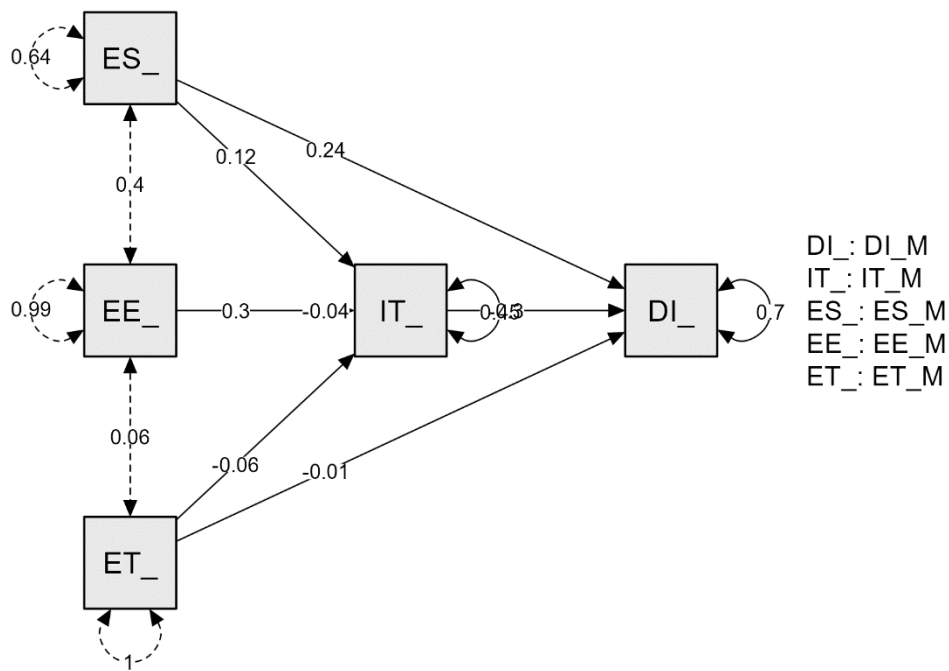
De modo a testar a hipótese H6, realizou-se a análise do efeito de mediação da insegurança no trabalho (variável mediadora) na relação entre as exigências do trabalho (variáveis independentes) e a percepção de produtividade (variável dependente).

Para este modelo (Figura 4.2), os efeitos totais mostraram que a sobrecarga no trabalho ($\beta = .205$, $z = 2.853$, $p = .004$) foi um preditor significativo da percepção de produtividade e a variável “exigências emocionais” ($\beta = -.133$, $z = -2.371$, $p = .018$) foi preditora negativa significativa da percepção de produtividade.

A Tabela 4.11 apresenta as estimativas dos efeitos indiretos de mediação, tendo em consideração os intervalos de confiança *bootstrap bias-corrected* a 95%, estes resultados mostraram que não foi verificado zero dentro dos intervalos para as exigências emocionais [-.142, -.042] sobre a percepção de produtividade através da insegurança no trabalho, evidenciando a insegurança no trabalho como um mediador significativo do efeito que exigências laborais têm na percepção de produtividade dos trabalhadores.

Figura 4.2

Modelo de Mediação da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Percepção de Produtividade



Notas. ES_ = Sobrecarga no Trabalho; EE_ = Exigências Emocionais; ET_ = Exigências Tecnológicas; IT_ = Insegurança no Trabalho; DI_ = Percepção de Produtividade.

Tabela 4.11

Efeitos diretos, indiretos e totais da Insegurança no Trabalho entre Exigências no Trabalho e Percepção de Produtividade

Efeito	Estimativa	Erro-padrão	z-value	p	Intervalo de	
					Confiança de 95%	
					Inferior	Superior
Efeito Direto						
ES→DI	0.242	0.070	3.439	< .001	0.108	0.413
EE→DI	-0.044	0.059	-0.752	0.452	-0.165	0.063
ET→DI	-0.013	0.048	-0.274	0.784	-0.112	0.097
Efeito Indireto						
ES→IT→DI	-0.037	0.019	-1.952	0.051	-0.088	-0.008
EE→IT→DI	-0.089	0.025	-3.623	< .001	-0.142	-0.042
ET→IT→DI	0.019	0.012	1.564	0.118	-0.003	0.050
Efeito Total						
ES→DI	0.205	0.072	2.853	0.004	0.068	0.378
EE→DI	-0.133	0.056	-2.371	0.018	-0.249	-0.031
ET→DI	0.006	0.049	0.130	0.897	-0.094	0.125

Notas. ES = Sobrecarga no Trabalho; EE = Exigências Emocionais; ET = Exigências Tecnológicas; DI = Percepção de Produtividade.

5 Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar o contributo explicativo que os recursos e as exigências do trabalho têm no comprometimento dos funcionários e na sua percepção de produtividade, assim como, analisar se a insegurança no trabalho apresenta um papel mediador na relação entre as variáveis anteriores.

Primeiramente, far-se-á análise os resultados relativos à estatística descritiva das variáveis em estudo. Em relação aos recursos e exigências laborais, todas as dimensões exibem valores médios superiores ao ponto central da escala. Um estudo realizado por Lee e colegas (2017) apresentou resultados idênticos para as mesmas dimensões. Neste estudo, a dimensão dos recursos laborais que exibiu maior valor médio foi a “autonomia no trabalho”, indicando que os inquiridos possuíam um certo grau de liberdade, independência e discricção na realização das suas tarefas no seu posto de trabalho (Hackman & Oldham, 1975). Relativamente às exigências laborais, o maior valor médio foi a “sobrecarga no trabalho”, que ocorre quando as exigências laborais de tempo e energia excedem a capacidade energética e de tempo dos indivíduos (Örtqvist & Wincent, 2006), assim como, as “exigências tecnológicas”, o que sugere que os indivíduos se sentiam pressionados ou obrigados a usar a tecnologia no trabalho (Lee et al., 2017).

No que diz respeito ao comprometimento organizacional, as dimensões do comprometimento afetivo e normativo, exibiram ser as mais experienciadas pelos indivíduos, sendo o comprometimento instrumental, a dimensão menos presente. Vários estudos corroboram estes resultados (Rego, Cunha & Souto, 2005; Rego, Souto & Cunha, 2007). A dimensão do comprometimento afetivo foi a que apresentou valores médios mais elevados, indicando que uma parte significativa dos indivíduos desenvolve um vínculo afetivo com a organização a que pertence. O que sugere que existe a percepção de apoio organizacional, preocupação em valorizar os colaboradores e produzir funções desafiadoras para os mesmos, como também a percepção por parte dos indivíduos de que os valores organizacionais possuem uma orientação humanista (Rego & Souto, 2002).

No que concerne a percepção de produtividade, identificou-se que o valor médio é elevado. Este resultado vai ao encontro do identificado no estudo de Rego (2009), o que indica que os inquiridos se consideram como colaboradores com bons níveis de produtividade, tanto na própria organização, como também em comparação com indivíduos externos à mesma (Rego & Cunha, 2005).

Relativamente à insegurança laboral, verificou-se que o valor médio se encontra abaixo do ponto central da escala. Keim e colegas (2014) identificaram que baixos níveis de insegurança laboral se encontram associados a: colaboradores com um locus de controlo interno; uma quantidade menor de ambiguidade e conflito de papéis; uma quantidade maior de comunicação organizacional; um menor número de mudanças organizacionais; trabalhadores mais jovens e trabalho permanente.

Seguidamente, ir-se-á abordar a análise aos resultados das análises de correlação. Em relação aos recursos e exigências laborais, identifica-se uma forte associação entre o *feedback* de desempenho e a autonomia no trabalho, assim como, entre as exigências emocionais e a sobrecarga no trabalho. Ainda, identificou-se uma associação moderada entre os recursos tecnológicos e as exigências tecnológicas. Estes resultados são consistentes com as associações observadas na investigação de Lee e colegas (2017). Pode-se inferir que, quando os colaboradores apresentam uma maior autonomia e influência na concretização das suas tarefas, os mesmos recebem mais *feedback* associado à qualidade do desempenho do seu trabalho. Para além disso, parece que os trabalhadores que são expostos a situações que percecionam como emocionalmente impactantes, apresentam a sensação de estarem sobrecarregados com excesso de tarefas ou de que se encontram a trabalhar pressionados pelo tempo. Por fim, a correlação entre os recursos tecnológicos e as exigências tecnológicas, sugere que, embora os colaboradores sintam pressão para usar a tecnologia no local de trabalho, a organização assegura que os recursos tecnológicos estejam disponíveis.

Relativamente às dimensões do comprometimento organizacional, o comprometimento normativo exhibe uma associação forte com o comprometimento afetivo, este resultado vai ao encontro da associação encontrada no estudo de Devece e colegas (2015), no qual os autores identificaram a correlação entre o comprometimento afetivo e normativo, fazendo referência às semelhanças nas atitudes dos colaboradores, os laços emocionais com a organização e os sentimentos em relação aos objetivos da organização. Para além disso, também se identificou que comprometimento afetivo exhibe uma associação forte com o *feedback* de desempenho e uma associação moderada com a autonomia no trabalho. Um estudo de Bakker e colegas (2010) verificou uma correlação moderada e positiva entre o comprometimento e o *feedback* de desempenho. Por outro lado, Nzewi e colegas (2017) identificaram uma correlação forte e positiva entre a autonomia no trabalho e o comprometimento afetivo.

Em relação à percepção de produtividade, foram encontradas associações moderadas com a autonomia no trabalho, *feedback* de desempenho. Desta forma, parece sugerir que o aumento dos recursos laborais melhora a percepção de produtividade, corroborando um dos principais pressupostos do modelo JD-R, o qual defende que os recursos laborais, através do processo motivacional, promovem a produtividade dos colaboradores (Demerouti & Bakker, 2023).

Quanto à insegurança no trabalho, foram encontradas correlações moderadas positivas com a sobrecarga no trabalho e exigências emocionais. Um estudo de Cao e colegas (2023) investigou o efeito mediador da insegurança no trabalho e o efeito moderador da suscetibilidade percebida à COVID-19 no modelo JD-R. Os resultados identificaram que a insegurança no trabalho mediou totalmente a relação entre as exigências laborais e o *burnout*, assim como, a relação entre as exigências laborais e o *engagement*. Por outro lado, Soomro (2021) investigou a insegurança no trabalho como um antecedente adverso do bem-estar psicológico e de resultados do trabalho (satisfação no trabalho e comprometimento organizacional). Os resultados identificaram uma associação positiva entre a insegurança no trabalho e o *stress* no trabalho.

Em relação às hipóteses propostas nesta investigação, os resultados demonstraram que os recursos laborais contribuem positiva e significativamente para a explicação das dimensões do comprometimento, confirmando-se a H1. O modelo JD-R evidencia as propriedades motivacionais inerentes dos recursos laborais (Schaufeli & Taris, 2014). Por um lado, é possível considerar que is recursos laborais promovem a motivação extrínseca, pois iniciam a vontade de aplicar esforço compensatório, reduzindo deste modo as exigências laborais e promovendo o alcance dos objetivos (Schaufeli & Taris, 2014). Por outro lado, promovem a motivação intrínseca, pois satisfazem a necessidade de autonomia, relacionamento e competência (Van den Broeck et al., 2008). Em ambas as situações, os recursos laborais estimulam o *engagement* no trabalho, o que por sua vez, promove resultados organizacionais positivos, como o comprometimento organizacional (Schaufeli & Taris, 2014).

Os resultados evidenciaram que as exigências laborais contribuíram positiva e significativamente para a explicação da dimensão do comprometimento instrumental, desta forma, H2 não foi confirmada. Através da análise de regressão linear realizada, identificou-se que as exigências emocionais apresentam um valor preditivo positivo sobre o comprometimento instrumental. Este resultado não se encontra de acordo com o que seria esperado do modelo JD-R, o qual indica que as exigências laborais são consideradas

como aspetos do trabalho que exigem esforço e, desta forma, se encontram associadas a custos físicos e psicológicos (Bakker & Demerouti, 2017). Neste seguimento, o processo de deterioração da saúde seria despoletado quando, as exigências laborais superam os recursos do mesmo, podendo por meio do *burnout*, provocar baixo comprometimento organizacional (Schaufeli, 2017).

Porém, Crawford e colegas (2010) indicam que se pode distinguir as exigências laborais, em exigências desafiantes e exigências ameaçadoras. Os autores defendem que as exigências desafiantes podem promover o crescimento pessoal, a competência e ganhos futuros, enquanto as exigências ameaçadoras podem dificultar o crescimento pessoal do colaborador e tendem a ser percecionadas como barreiras. Van den Broeck e colegas (2010) referem que as exigências desafiantes são obstáculos que podem ser superados, e que embora necessitem de energia, são percecionadas como estimulantes. Desta forma, é possível que os inquiridos tenham percecionado as exigências emocionais como uma exigência desafiante, pois consideram que os seus esforços de enfrentamento serão eficazes, levando ao aumento do *engagement* (Crawford et al., 2010). Neste seguimento, segundo o modelo JD-R, o *engagement* no trabalho, irá suportar o surgimento de consequências positivas, neste caso, o comprometimento organizacional (Schaufeli, 2017).

Por outro lado, como as exigências laborais, sobrecarga no trabalho e exigências tecnológicas, não contribuíram negativamente para a explicação das dimensões do comprometimento, podemos inferir que os recursos laborais reduziram o impacto das exigências laborais nos colaboradores (Schaufeli, 2017).

Os resultados demonstraram que os recursos laborais têm uma contribuição positiva e significativa para a explicação da perceção de produtividade, confirmando a H3. Estes resultados vão ao encontro do preconizado pelo modelo JD-R, que sugere que os recursos laborais desencadeiam processos motivacionais, promovendo o *engagement* e a produtividade dos colaboradores (Demerouti & Bakker, 2023). Nesse contexto, os recursos laborais podem atuar tanto como motivadores intrínsecos, ao estimular o crescimento e o desenvolvimento do trabalhador, quanto como motivadores extrínsecos, facilitando o alcance das metas profissionais e, conseqüentemente, melhorando o desempenho (Demerouti & Bakker, 2023). Além disso, os recursos laborais podem atenuar o impacto das exigências laborais sobre a produtividade (Bakker & Demerouti, 2017). Um estudo conduzido por Park e Choi (2020) também reforça essa ideia, ao

demonstrar que o feedback de desempenho contribui para o aumento da produtividade, ao clarificar os objetivos específicos nos quais os colaboradores devem concentrar-se.

Os resultados revelaram que as exigências laborais não contribuem negativamente para a percepção de produtividade, o que não suporta a hipótese H4. A análise de regressão linear indicou que a sobrecarga no trabalho tem, de facto, um impacto preditivo positivo sobre a percepção de produtividade. Este resultado não está em concordância com as premissas do modelo JD-R, que postula que as exigências laborais são fatores que exigem esforço considerável e, como tal, estão associadas a custos físicos e psicológicos (Bakker & Demerouti, 2017). De acordo com este modelo, seria esperado que exigências laborais cronicamente elevadas, quando não equilibradas por recursos adequados, resultassem num esgotamento progressivo de energia por parte dos colaboradores, aumentando o risco de burnout e levando a resultados negativos, como a diminuição da produtividade (Schaufeli, 2017). Assim, à semelhança do que foi discutido na H2, é possível que os inquiridos tenham percebido a sobrecarga no trabalho como uma exigência desafiante, acreditando que seus esforços para lidar com essa sobrecarga seriam eficazes, o que pode ter levado ao aumento do *engagement* (Crawford et al., 2010). De acordo com o modelo JD-R, o *engagement* no trabalho tende a gerar consequências positivas, como, neste caso, o aumento da produtividade (Schaufeli, 2017). Além disso, o estudo de Ashar e colaboradores (2021) também apontou uma relação positiva entre a sobrecarga no trabalho e a produtividade dos colaboradores. Para além disso, como as exigências emocionais e exigências tecnológicas, não contribuíram negativamente para a explicação da percepção de produtividade, podemos deduzir que os recursos laborais reduziram o impacto das exigências laborais nos colaboradores (Schaufeli, 2017).

Os resultados evidenciaram que a insegurança no trabalho atua como mediador significativo no efeito que exigências laborais apresentam sobre o comprometimento afetivo, confirmando-se parcialmente a H5.

Primeiramente, foi evidenciado um efeito indireto da sobrecarga no trabalho sobre o comprometimento afetivo através da insegurança no trabalho. Um estudo de Malik e colegas (2010), que explorou o efeito mediador da satisfação no trabalho na relação entre stressores de papel (sobrecarga e conflito de papéis) e o comprometimento afetivo, identificou uma influência direta e negativa da sobrecarga e do conflito de papéis tanto na satisfação no trabalho quanto no comprometimento afetivo. Além disso, neste estudo, a satisfação no trabalho mediou parcialmente os efeitos da sobrecarga e do conflito de papéis sobre o comprometimento afetivo. Por outro lado, Morrissette e Kisamore (2020)

efetuaram uma meta-análise onde investigaram a relação entre o *stress* de papel (ambiguidade de papel, conflito de papel e sobrecarga no trabalho) e o comprometimento organizacional. Os resultados evidenciaram relações negativas e significativas entre as três formas de *stress* de papel e o comprometimento afetivo.

Em segundo lugar, os resultados evidenciaram o efeito indireto das exigências emocionais sobre o comprometimento afetivo, também mediado pela insegurança no trabalho. Um estudo de Bakker e colegas (2010) testou diversas hipóteses do modelo JD-R, identificando que exigências laborais, carga de trabalho e exigências emocionais impactavam negativamente sobre o comprometimento organizacional. De maneira semelhante, um estudo mais recente de Priyono e colegas (2022) investigou o impacto das exigências e dos recursos laborais no comprometimento organizacional e o papel mediador do *engagement* no trabalho. Os resultados indicaram que as exigências laborais afetam negativamente o comprometimento, enquanto os recursos laborais têm um impacto positivo, confirmando também o papel mediador do *engagement*. Neste sentido, com base nos resultados obtidos, podemos inferir que as exigências emocionais iram apresentar um impacto negativo no comprometimento afetivo.

Por outro lado, Kundi e colegas (2020) exploraram o papel moderador da insegurança laboral na relação entre o bem-estar psicológico e o comprometimento afetivo. Os resultados sugerem que a insegurança laboral tem consequências negativas no comprometimento afetivo, principalmente quando a insegurança laboral é elevada. Por seu turno, Nellestijn (2019) realizou um estudo transversal, com o objetivo de investigar se a idade e a abertura à experiência moderam a relação entre a insegurança laboral, *burnout* e *engagement* no trabalho. Os resultados indicaram que a insegurança laboral quantitativa se encontra positivamente relacionada com o *burnout* e negativamente relacionada ao *engagement*.

Os resultados revelaram que a insegurança no trabalho atua como um mediador significativo do impacto das exigências laborais na percepção de produtividade dos trabalhadores, confirmando parcialmente a hipótese H6. Especificamente, evidenciou-se o efeito indireto das exigências emocionais sobre a percepção de produtividade, mediado pela insegurança no trabalho.

Um estudo recente de Firdaus e colegas (2023) investigou os efeitos das exigências laborais e do burnout, além de examinar o papel do apoio social no aumento do impacto das exigências laborais na produtividade dos colaboradores. Os resultados indicaram que elevadas exigências laborais levam a uma diminuição na produtividade.

Adicionalmente, Wang e colegas (2021) exploraram os efeitos das exigências desafiadoras (como a complexidade da tarefa e a pressão do tempo) na produtividade dos colaboradores, focando no papel mediador das emoções positivas e negativas. Os resultados mostraram que as exigências desafiadoras têm um efeito indireto positivo na produtividade através das emoções positivas, enquanto apresentaram um efeito indireto negativo por meio das emoções negativas.

Dessa forma, considerando os resultados obtidos, podemos inferir que as exigências emocionais iriam apresentar um impacto negativo na produtividade dos colaboradores. Por outro lado, Pilipiec (2020) investigou a importância do tempo na explicação do efeito da insegurança laboral no desempenho no trabalho. Os resultados revelaram que, a curto prazo, a insegurança laboral está associada à perda de produtividade, embora essa associação não tenha sido observada no desempenho das tarefas principais. No entanto, a insegurança laboral previu a perda de produtividade num follow-up realizado dois anos depois, sem prever o desempenho nas tarefas principais. Por sua vez, Nellestijn (2019) aponta que a insegurança laboral quantitativa está positivamente relacionada com o *burnout*.

6 Conclusão

O objetivo da presente investigação prendeu-se com a análise do contributo explicativo dos recursos e das exigências do trabalho sobre o comprometimento organizacional e a perceção de produtividade dos colaboradores, assim como, analisar se a insegurança no trabalho apresenta um papel mediador na relação entre as variáveis anteriores, tendo como base o modelo JD-R.

Os resultados obtidos reforçam o impacto positivo que os recursos laborais apresentam sobre o comprometimento organizacional através do processo motivacional, pois os recursos laborais estimulam o *engagement* no trabalho, o que por sua vez, promovem o comprometimento organizacional (Schaufeli & Taris, 2014). Por outro lado, identificou-se também que recursos laborais contribuíram significativamente para a explicação da perceção de produtividade, já que os recursos laborais desencadeiam o processo motivacional, promovendo o *engagement* e a produtividade do colaborador (Demerouti & Bakker, 2023). Desta forma, esta investigação evidencia que se forem promovidos recursos laborais no local de trabalho, como por exemplo, a autonomia no trabalho, o *feedback* de desempenho e os recursos tecnológicos, haverá um aumento da produtividade do colaborador e do seu comprometimento com a organização a que pertence, o que irá levar ao aumento do desempenho da organização.

Por outro lado, identificou-se que as exigências emocionais apresentaram um valor preditivo positivo sobre o comprometimento instrumental e que a sobrecarga no trabalho exibiu um valor preditivo positivo sobre a perceção de produtividade. Tendo em consideração estes resultados, é necessário salientar a importância de diferenciar entre exigências desafiantes e exigências ameaçadoras, pois possibilita uma melhor compreensão dos resultados que não se encontram alinhados com o que seria esperado do modelo JD-R (Van den Broeck et al., 2010).

Para além disso, identificou-se que a sobrecarga no trabalho e exigências tecnológicas, não contribuíram negativamente para a explicação das dimensões do comprometimento, e que as exigências emocionais e as exigências tecnológicas, não contribuíram negativamente para a explicação da perceção de produtividade. Desta forma podemos inferir que os recursos laborais reduziram o impacto das exigências laborais nos colaboradores (Schaufeli, 2017).

Em relação à insegurança no trabalho, os resultados fundamentam o impacto que a sobrecarga no trabalho exerce sobre o comprometimento afetivo através da insegurança

no trabalho, assim como, o impacto das exigências emocionais sobre a percepção de produtividade através da insegurança no trabalho. Um estudo realizado por Malik e colegas (2010) identificou uma influência direta e negativa da sobrecarga no trabalho e do conflito de papéis sobre o comprometimento afetivo. Por seu turno, Bakker e colegas (2010) identificaram que as exigências laborais, carga de trabalho e exigências emocionais, impactavam negativamente o comprometimento organizacional. Por outro lado, Firdaus e colegas (2023) identificaram que elevadas exigências laborais causam uma diminuição na produtividade dos colaboradores. Deste modo, reforçam-se os danos associados às exigências laborais no contexto laboral, o que evidencia a necessidade de promover recursos laborais nas organizações, devido à sua capacidade inerente para reduzir o impacto das exigências laborais nos colaboradores, assim como, promover o *engagement* dos colaboradores, o que irá levar ao surgimento de consequências positivas, tais como, o aumento da produtividade (Schaufeli, 2017) e o comprometimento organizacional (Schaufeli & Taris, 2014).

Apesar destas contribuições, a presente dissertação apresenta diversas limitações que devem ser tidas em consideração. Relativamente à amostra, identifica-se um número superior de participantes do género feminino, este facto pode afetar os resultados encontrados, pois identifica-se uma diferença género sexos em relação ao *burnout*, as mulheres tendem a relatar níveis mais elevados de exaustão, enquanto os homens tendem a indicar um maior distanciamento mental (Purvanova & Muros, 2010).

Em relação à metodologia, os dados foram recolhidos exclusivamente através de medidas de autorrelato, esta circunstância pode conduzir a resultados enviesados, embora o intuito da investigação tenha passado por descobrir a experiência subjetiva dos inquiridos e que este tipo de medidas apresente diversas vantagens, dado que o mesmo indivíduo fornece toda a informação, as relações estatísticas podem ser inflacionadas (Bakker & Demerouti, 2017). Por outro lado, a literatura indica que as autoavaliações tendem a ser mais positivas, em comparação com avaliações de colegas ou supervisores, apresentando assim um erro de leniência, uma vez que os indivíduos se encontram naturalmente motivados a se apresentar de modo favorável e socialmente desejável (Koopmans et al., 2012).

Desta forma, é sugerido à investigação futura que recorra a amostras mais homogéneas e que recorra a uma combinação de medidas objetivas e de autorrelato, de modo a obter resultados mais completos e robustos ou utilizar avaliações realizadas por outras pessoas, por exemplo, colegas, chefias ou subordinados.

Os resultados encontrados em relação à insegurança no trabalho devem ser confirmados no futuro através de métodos longitudinais para aumentar a validade dos mesmos. Por outro lado, estudos posteriores devem incluir outros exemplos de exigências e recursos laborais de modo a verificar as relações encontradas com a insegurança no trabalho serão generalizáveis. Para além disso, a investigação futura deve explorar o impacto da promoção de recursos laborais no contexto laboral de modo a lidar com ambientes de trabalho inseguros.

No que respeita às implicações práticas, várias intervenções podem ser implementadas para mitigar as exigências laborais e a insegurança no trabalho, promovendo um ambiente organizacional mais saudável e produtivo. Em primeiro lugar, a realização de *workshops* que integrem momentos de *brainstorming* permitirá que os colaboradores cooperem com seus supervisores na identificação e discussão de soluções para os desafios do ambiente de trabalho (Bakker & Demerouti, 2017). Este tipo de abordagem não apenas estimula a criatividade, mas também fortalece a ligação dos colaboradores, criando um sentido de pertença e responsabilidade em relação à organização. Em segundo lugar, é essencial capacitar os colaboradores para poderem redesenhar as suas próprias funções, ajustando-as às suas preferências e competências individuais (Bakker & Demerouti, 2018). Esta personalização das funções pode resultar num aumento significativo do *engagement* e da satisfação no trabalho, uma vez que os colaboradores se sentirão mais valorizados e motivados a contribuir para os objetivos organizacionais. A implementação de *feedbacks* regulares, tanto formais, através de avaliações de desempenho, como informais, após a conclusão de tarefas ou projetos importantes, também desempenha um papel crucial. Essas interações reforçam o reconhecimento do bom desempenho, mas também criam um ambiente no qual os colaboradores se sentem seguros para expressar suas preocupações e sugestões, reduzindo assim a insegurança no trabalho. Ao integrar este tipo de práticas, as organizações promovem o bem-estar dos colaboradores e fomentam uma cultura organizacional mais resiliente e adaptável. Desta forma, não só melhoram a qualidade de vida no trabalho, mas também se posicionam de maneira mais competitiva num mercado em constante transformação, garantindo um desempenho sustentável e uma força de trabalho comprometida e motivada.

7 Referências Bibliográficas

- Akhtar, S., & Lee, J. S. (2010). Job burnout: Toward an integration of two dominant resource-based models. *Psychological Reports, 107*(1), 193-208. <https://doi.org/10.2466/01.14.20.PR0.107.4.193-208>
- Aktaş, K., Kılınc, E., & Doğan, E. (2021). The effect of employee engagement on individual performance: A case study. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 13*(1), 112-122. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1123>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology, 63*(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior, 49*(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, N.J., Meyer, J.P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In R.D. Goffin & E. Helmes (Eds.), *Problems and Solutions in Human Assessment*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Alnakar, L., Ahmad, A., & Omar, K. (2023). The impact of working from home on employees' productivity in higher education organisation. *Journal of Business and Social Development, 11*(2), 47–63. <https://doi.org/10.46754/jbsd.2023.09.004>
- Ashar, A., Syahrudin, S., Nasruddin, N., Akbar, Z., Tahir, S. Z. Bin, Chamidah, D., & Siregar, R. (2021). The Effect of Workload on Performance through Time Management and Work Stress of Educators. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 3114–3125*.
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology, 22*(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being* (pp. 1–13). DEF Publishers.
- Bakker, A. B., Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand-Control model. *Journal of Personnel Psychology, 9*(1), 3–16. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000006>
- Becker, T. E., Klein, H. J., & Meyer, J. P. (2009). Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in organizations* (1st ed., pp. 419–452). Routledge.
- Biesanz, J. C., Falk, C. F., & Savalei, V. (2010). Assessing mediational models: Testing and interval estimation for indirect effects. *Multivariate Behavioral Research, 45*(4), 661–701. <https://doi.org/10.1080/00273171.2010.498292>
- Bosch-Sijtsema, P. M., Ruohomäki, V., & Vartiainen, M. (2009). Knowledge work productivity in distributed teams. *Journal of Knowledge Management, 13*(6), 533-546. <https://doi.org/10.1108/13673270910997178>

- Bouzari, M., & Karatepe, O. M. (2018). Antecedents and outcomes of job insecurity among salespeople. *Marketing Intelligence & Planning*, 36(2), 290–302. <https://doi.org/10.1108/mip-11-2017-0314>
- Camgoz, S. M., Ekmekci, O. T., Karapinar, P. B., & Guler, B. K. (2016). Job insecurity and turnover Intentions: gender differences and the mediating role of work engagement. *Sex Roles*, 75, 583–598. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0595-0>
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Cao, J., Liu, J., & Wong, J. W. C. (2023). JD-R model on job insecurity and the moderating effect of COVID-19 perceived susceptibility. *Current Psychology*, 43(18), 16890–16904. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04646-6>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, 95(5), 834–848.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Devece, C., Palacios-Marqués, D., & Alguacil, M. P. (2015). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), 1857–1861. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4). <https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Dodd, N. G., & Ganster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 329–347. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199607\)17:4](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199607)17:4)
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California management review*, 41(2), 79-94. <https://doi.org/10.2307/41165987>
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro-and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984–2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 51-71. <https://doi.org/10.1177/0143831X13495720>
- Elst, T. V., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2013). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2012.745989>
- Erdogan, B., Karakitapoğlu-Aygün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for

- employee career outcomes. *Human Resource Management*, 59(6), 555–567. <https://doi.org/10.1002/hrm.22012>
- European Commission. (2021). *EU strategic framework on health and safety at work 2021-2027 Occupational safety and health in a changing world of work*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323>
- Fachria, E., & Rachmawati, R. (2022). Psychological capital, job insecurity, and organizational commitment during the covid-19 pandemic. *In Proceeding of the International Conference on Family Business and Entrepreneurship*, 3(1), 568-579. <http://dx.doi.org/10.33021/icfbc.v3i1.3880>
- Firdaus, E. Z., Noermijati, N., Ratnawati, K., & Zaroug, Y. a. M. (2023). The role of job burnout and social support on the effect of job demand to employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.04>
- Gerekan, B., Şendurur, U., & Yıldırım, M. (2024). Mediating Role of Professional Commitment in the Relationship Between Technostress and Organizational Stress, Individual Work Performance, and Independent Audit Quality. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 36(3), 367-381. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09450-9>
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*, 50(2), 327–347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Haynes, B. P. (2008). An evaluation of the impact of the office environment on productivity. *Facilities*, 26(5/6), 178–195. <https://doi.org/10.1108/02632770810864970>
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Huang, G., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752–769. <https://doi.org/10.1002/job.1815>
- Ištoňová, L., & FedáKova, D. (2015). Predictors and consequences of job insecurity: Comparison of Slovakia and Estonia. *Studies of Transition States and Societies*, 7(3), 21–37. <http://publications.tlu.ee/index.php/stss/article/download/304/221>
- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *Sage Open*, 10(3), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2158244020947436>
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269–290. <https://doi.org/10.1037/a0036743>
- Khan, F., Zahra, T., Bilal, H., Sufyan, M., & Naz, A. (2021). Does job engagement mediate the relationship between job demands and organizational commitment of academicians at institutions of higher education Commission in Pakistan?. *Ilkogretim Online*, 20(5), 3533–3541. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.388>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2012). Development of an individual work performance

- questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736–754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335–359. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lee, S. H., Shin, Y., & Baek, S. I. (2017). The impact of job demands and resources on job crafting. *Journal of Applied Business Research*, 33(4), 829-84. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i4.10003>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work and Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lizote, S. A., da Silva, D., Mendes, M. D. G. C., & Tridapalli, L. A. (2022). Estilos de liderança e comprometimento organizacional dos contadores que trabalham de forma remota. *Revista de Gestão e Secretariado*, 13(3), 663-683. <http://dx.doi.org/10.7769/gesec.v13i3.1348>
- Lumingkewas, C. S., Nimran, U., Raharjo, K., & Utami, H. N. (2019). Effect of Job Insecurity to Organizational Commitment and Intention to Leave. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 22(4). <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/download/722/466>
- Malik, O. F., Waheed, A., & Malik, K. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business and Management*, 5(11). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p223>
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5^a ed.). Report Number.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of applied psychology*, 89(6), 991-1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
- Mohr, G. B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(200005\)21:3](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(200005)21:3)

- Morrisette, A. M., & Kisamore, J. L. (2020). A Meta-Analysis of the Relationship between Role Stress and Organizational Commitment: the Moderating Effects of Occupational Type and Culture. *Occupational Health Science*, 4(1), 23–42. <https://doi.org/10.1007/s41542-020-00062-5>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. D. F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento organizacional e gestão*, 14(1), 115-133.
- Nellestijn, E. (2019). *The Effect of Job Insecurity on the Well-Being of Employees: The Relationship between Job Insecurity, Burnout, and Work Engagement and the Moderating Role of Age and Openness to Experience Esmée Nellestijn* [Master's thesis, Utrecht University]. Utrecht University Student Theses Repository. <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/33353>
- Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, 68(3), 237–277. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0138-6>
- Nzewi, H. N., Chiekezie, O. M., Ekene, O., Raphael, A. E., & Ebuka, A. A. (2017). Job enrichment and employee commitment in selected brewing firms in Anambra State. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(4), 330-337. <https://doi.org/10.21276/sjbms>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP). (2020). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações. Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/relatorio_riscos_psicosociais.pdf
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*, 71(3), 492-499.
- Orgambidez, A., & Almeida, H. (2020). Supervisor support and affective organizational commitment: The mediator role of work engagement. *Western Journal of Nursing Research*, 42(3), 187–193. <https://doi.org/10.1177/0193945919852426>
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 399–422. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.399>
- Pap, Z., Vîrgă, D., Notelaers, G., & Maricuțoiu, L. (2020). A multilevel model of job insecurity and engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 35(7-8), 529-541. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2020-0089>
- Palvalin, M. (2019). What matters for knowledge work productivity?. *Employee Relations*, 41(1), 209-227. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0091>
- Park, S., & Choi, S. (2020). Performance feedback, goal clarity, and public employees' performance in public organizations. *Sustainability*, 12(7), 1–18. <https://doi.org/10.3390/su12073011>
- Petitta, L., & Jiang, L. (2020). How emotional contagion relates to burnout: A moderated mediation model of job insecurity and group member prototypicality. *International Journal of Stress Management*, 27(1), 12–22. <https://doi.org/10.1037/str0000134>
- Pickard, S. (2019). Age War as the new class War? Contemporary representations of Intergenerational Inequity. *Journal of Social Policy*, 48(2), 369–386. <https://doi.org/10.1017/s0047279418000521>

- Pilipiec, P. (2020). The role of time in the relation between perceived job insecurity and perceived job performance. *Work*, 66(1), 3–15. <https://doi.org/10.3233/wor-203145>
- Pritchard, R. D. (1995). *Productivity measurement and improvement: Organizational case studies*. Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Priyono, H. A., Irawanto, D. W., & Suryadi, N. (2022). Job demands-resources, work engagement, and organizational commitment: Study among employees in a state-owned enterprise. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 11(1), 117–129. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i1.1546>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Quick, J. C. (1999). Occupational health psychology: The convergence of health and clinical psychology with public health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: research and practice*, 30(2), 123–128. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.30.2.123>
- Ramírez, Y. W., & Nembhard, D. A. (2004). Measuring knowledge worker productivity: A taxonomy. *Journal of intellectual capital*, 5(4), 602–628. <https://doi.org/10.1108/14691930410567040>
- Rattrie, L. T. B., Kittler, M. G., & Paul, K. I. (2020). Culture, Burnout, and Engagement: A Meta-Analysis on National Cultural Values as Moderators in JD-R Theory. *Applied Psychology*, 69(1), 176–220. <https://doi.org/10.1111/apps.12209>
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos? *Revista de Estudos Politécnicos*, 7(12), 215–233.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2005). *Como os climas organizacionais autenticizóticos explicam o absentismo, a produtividade e o stresse: um estudo luso-brasileiro (G/nº5/2005)*. Working Papers in Management, Universidade de Aveiro.
- Rego, A., Cunha, M., & Souto, S. (2005). *Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: um estudo empírico*. Documentos de Trabalho em Gestão, Universidade de Aveiro, DEGEI, G/ nº6/2005.
- Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739–752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>
- Rego, A., Pina e Cunha, M., & Souto, S. (2005). Espiritualidade nas organizações e empenhamento organizacional: um estudo empírico. Documentos de Trabalho em Gestão, Universidade de Aveiro, DEGEI, G/ nº6/2005.
- Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 7–36.
- Rego, A., & Souto, S. (2002). Comprometimento organizacional em organizações autenticizóticas: Um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30–43.
- Ribeiro, J. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. *Psicologia: Ciência e profissão*, 30(1), 4–21. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000100002>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Salas-Nicás, S., Moncada, S., Llorens, C., Moriña, D., & Navarro, A. (2020). A complex view of perceived job insecurity: Relationship between three domains and their

- respective cognitive and affective components. *Safety Science*, 129, 104796. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104796>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach*, 43–68. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4
- Schumacher, D., Schreurs, B., de Cuyper, N., & Grosemans, I. (2021). The ups and downs of felt job insecurity and job performance: The moderating role of informational justice. *Work and Stress*, 35(2), 171–192. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832607>
- Soomro, S. A. (2021). Nexus between perceived job insecurity and employee work-related outcomes amid COVID-19: Attenuating effect of supervisor support. *Human Systems Management*, 41(2), 199–209. <https://doi.org/10.3233/hsm-201150>
- Spivack, A. J., & Rubin, B. A. (2011). Spaces to control creative output of the knowledge worker. *Proceedings of the 2011 iConference*. <https://doi.org/10.1145/1940761.1940804>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). *A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators*. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>
- Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23(2), 120–136. <https://doi.org/10.1080/02678370903072555>
- Tu, B., Luo, X., Sitar, S., & Huang, C. (2022). Job demands, resources, and task performance in Chinese social workers: Roles of burnout and work engagement. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.908921>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of

- basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Wang, Q., Xia, A., Zhang, W., Cai, Z., Zhang, X., Teng, X., Zhang, J., & Qian, J. (2021). How challenge demands have offsetting effects on job performance: Through the positive and negative emotions. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745413>
- Wilson, J. M., Lee, J., Fitzgerald, H. N., Oosterhoff, B., Sevi, B., & Shook, N. J. (2020). Job insecurity and financial concern during the COVID-19 pandemic are associated with worse mental health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(9), 686–691. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001962>
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and Perceived Employability as Moderators of Job Insecurity and Job Satisfaction: A Moderated Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>

8 Anexos

8.1 Consentimento informado

Caro/a participante:

O presente questionário insere-se num projeto de investigação no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade do Algarve, intitulado "Recursos e Exigências Laborais: Efeitos na insegurança laboral, comprometimento e perceção de produtividade", realizado durante o período entre setembro de 2023 e setembro de 2024, orientado pela Prof^ª. Doutora Joana Conduto Vieira dos Santos

O objetivo do presente estudo é analisar o contributo explicativo que os recursos e as exigências do trabalho têm no comprometimento dos funcionários e na sua perceção de produtividade e se a insegurança no trabalho apresenta um papel moderador na relação entre as variáveis anteriores.

O questionário é anónimo e confidencial, os dados recolhidos serão tratados estatisticamente e servem apenas para os fins da investigação. O seu preenchimento terá uma duração aproximada de 7 minutos.

A sua participação é totalmente voluntária e, caso deseje, poderá interrompê-la ou desistir a qualquer momento.

Durante o preenchimento do questionário tenha em consideração que não existem respostas certas ou erradas, mas por favor responda-as de forma mais sincera e espontânea possível, seguindo as instruções que lhe são apresentadas em cada grupo de questões. Todos os dados são recolhidos apenas para efeitos de registo e gestão do Questionário, estando garantida a confidencialidade do seu tratamento e a exclusiva utilização pela UAlg, sendo o seu tratamento realizado nos termos e condições da Política de Proteção de Dados que se encontra acessível em www.ualg.pt

Desde já, agradecemos pela sua disponibilidade e importante contribuição! Se tiver alguma dúvida no preenchimento do presente questionário poderá contactar-nos através do e-mail a67737@ualg.pt (aluno José Eduardo Costa Duarte) ou jcsantos@ualg.pt

- Confirmo que tomei conhecimento e aceito as condições gerais dos termos acima descritas.

- Confirmando que aceito os termos e condições da Política de Privacidade do Microsoft Forms disponível em "<https://privacy.microsoft.com/en-US/privacystatement#mainnoticetoendusersmodule>".

8.2 Questionário de Informação Sociodemográfica

53. Género *

- Feminino
- Masculino
- Não Binário

54. Idade (anos) *

55. Estado Civil *

- Solteiro (a)
- Casado (a) / União de Facto
- Divorciado (a)
- Viúvo

56. Nacionalidade *

- Portuguesa
- Outra

57. Habilitações Literárias *

- 1.º Ciclo de Ensino Básico
- 2.º Ciclo do Ensino Básico
- 3.º Ciclo do Ensino Básico
- Ensino Secundário
- Licenciatura/Bacharelato
- Mestrado
- Doutoramento

58. Situação Laboral *

- Trabalho por conta de outrem
- Trabalho independente

- Estágio
- Lay-off

59. Categoria Profissional * 50

60. Setor de Atividade *

- Primário (agricultura, silvicultura, pescas, pecuária e atividades extrativas)
- Secundário (atividades de indústrias transformadoras, eletricidade, gás e água, construção civil e obras públicas)
- Terciário (comércio, transportes, administração pública, comunicações e restantes serviços)

61. Exerce funções no setor *

- Privado
- Público

62. Desempenha cargo de gestão? *

- Sim
- Não

63. Tempo de serviço (em anos) *

64. Qual o seu horário de trabalho atual? *

- Trabalho a tempo inteiro
- Trabalho a tempo parcial
- Teletrabalho
- Horário rotativo

8.3 Escala das Exigências-Recursos Laborais (Lee et al., 2017)

Pense no seu trabalho e nas suas atividades profissionais.

Para cada afirmação, por favor indique a frequência com que ocorre consigo, sendo que 1 corresponde a nunca e 5 a sempre.

1. Tenho liberdade para realizar as minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. Tenho influência no planeamento das minhas atividades profissionais	1	2	3	4	5	6	7
3. Tenho influência no ritmo de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Decido autonomamente como é que vou realizar o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Decido autonomamente o conteúdo das minhas atividades de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
6. Recebo informações suficientes sobre o objetivo do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
7. Recebo informações suficientes quanto aos resultados do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8. O meu trabalho permite-me verificar quão bem estou a realizá-lo.	1	2	3	4	5	6	7
9. O meu trabalho permite-me ter feedback direto de quão bom está a ser o meu desempenho.	1	2	3	4	5	6	7
10. O meu superior informa-me acerca do meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
11. Os meus colegas informam-me acerca do meu desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
12. É necessário muito tempo para aprender tecnologias de informação.	1	2	3	4	5	6	7
13. Tenho acesso às tecnologias de informação a qualquer momento.	1	2	3	4	5	6	7
14. Tenho vários aparelhos tecnológicos (e.g. <i>tablets</i> , <i>smartphones</i> , computadores) para utilizar a tecnologia de informação	1	2	3	4	5	6	7
15. Eu tenho de trabalhar muito depressa.	1	2	3	4	5	6	7
16. Eu tenho muito trabalho para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
17. Eu tenho de trabalhar arduamente para concluir as minhas tarefas.	1	2	3	4	5	6	7

18. Eu trabalho sob pressão de tempo/prazos.	1	2	3	4	5	6	7
19. Eu tenho de trabalhar apressadamente.	1	2	3	4	5	6	7
20. O meu trabalho exige emocionalmente muito de mim.	1	2	3	4	5	6	7
21. No meu trabalho sou confrontado com coisas que me afetam pessoalmente.	1	2	3	4	5	6	7
22. O meu trabalho coloca-me em situações emocionalmente perturbadoras	1	2	3	4	5	6	7
23. O meu superior espera que utilize a tecnologia de informação para realizar as minhas tarefas	1	2	3	4	5	6	7
24. Os meus colegas esperam que utilize a tecnologia de informação para realizar as minhas tarefas	1	2	3	4	5	6	7
25. O meu trabalho exige que execute as tarefas com recurso a tecnologias de informação	1	2	3	4	5	6	7

8.4 Escala de Desempenho Individual (Rego & Cunha, 2008)

Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si.

Use uma escala de frequência de 7 pontos (1 = não se aplica a mim; 7 = aplica-se completamente a mim)

1. Acredito que sou um trabalhador eficaz.	1	2	3	4	5	6	7
2. Estou feliz com a qualidade do meu trabalho desempenhado.	1	2	3	4	5	6	7
3. A minha chefia acredita que sou um trabalhador eficiente.	1	2	3	4	5	6	7
4. Os meus colegas acreditam que sou um trabalhador muito produtivo	1	2	3	4	5	6	7

8.5 Escala de Empenhamento Organizacional (Rego et al., 2005)

Em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si? Procure ser o mais franco possível, respondendo de acordo com as suas reais ações e intenções.

Responda, por favor, de acordo com uma escala de 6 pontos (1 = A afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim; 6 = A afirmação aplica-se completamente a mim)

1. Não deixaria a minha organização agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me <i>parte da família</i> da minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto que, se recebesse uma melhor oferta de melhor emprego, não seria correto deixar a minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
6. Importo-me realmente com o destino da minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
7. Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização.	1	2	3	4	5	6	7
8. Continuo nesta organização porque, se sáísse, teria de fazer grandes sacrifícios pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
9. Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicam.	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto-me em dívida para com a minha organização.	1	2	3	4	5	6	7
11. Mantenho-me nesta organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar noutra organização.	1	2	3	4	5	6	7
12. Mesmo que isso me trouxesse vantagens, sinto que não deveria abandonar a minha organização agora.	1	2	3	4	5	6	7

8.6 Escala de Insegurança no Trabalho (De Witte, 2005)

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação, de acordo com uma escala de 5 pontos (1 = Discordo totalmente; 5 = Concordo totalmente)

1. O mais provável será, em breve, perder o meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
2. Penso que o meu trabalho irá mudar para pior.	1	2	3	4	5	6	7

3. Sinto-me inseguro acerca do futuro do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me inseguro acerca das características e condições do meu trabalho no futuro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Penso que poderei perder o meu emprego num futuro próximo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Estou preocupado com as características do meu trabalho no futuro.	1	2	3	4	5	6	7
7. Tenho a certeza de que mantereí o meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
8. É provável que o meu trabalho mude, de forma negativa.	1	2	3	4	5	6	7