

ipt



Instituto Politécnico de Tomar

Escola Superior de Gestão de Tomar

**O Papel dos recursos regulatórios
Afetivos e motivacionais na
Repercussão do sono para o
Contexto pessoal e para o
O desempenho no trabalho**

Dissertação de mestrado

Simão Tchabu Mendes

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Tomar, julho, 2022





Escola Superior de Gestão de Tomar

O Papel dos recursos regulatórios Afetivos e motivacionais na Repercussão do sono para o Contexto pessoal e para o O desempenho no trabalho

Dissertação de mestrado

Simão Tchabu Mendes

Orientado por:

Professora Doutora Ana Junça da Silva (IPT)

Dissertação apresentado ao Instituto Politécnico de Tomar
Para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do
grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos

“Um dia, quando olhares para trás, verás que os dias mais belos foram aqueles
em que lutaste.”

Sigmund Freud

ACRADECIMENTOS

A todos os que me acompanharam e apoiaram nesta etapa desafiante da minha vida, o meu mais honesto agradecimento, em especial:

À minha orientadora, Professora Doutora Ana Junça, por aceitar fazer parte deste grande desafio, pela disponibilidade, acompanhamento, exigências, apoio e incentivo que demonstrou ao longo deste percurso. Obrigado por todo o companheirismo, carinho e ajuda nos momentos mais difíceis na realização desta dissertação. Obrigado por ter me acompanhado nesta fase mais importante da minha vida académica. Faltam-me palavras para expressar o quanto lhe sou grato. Ficarás eternamente na minha memória.

À Deus, pela luz, força e inspiração, ao me guiar durante toda a minha caminhada na vida.

Aos meus irmãos por todo o apoio financeiro e a motivação na realização deste grande sonho, sem vocês, seria difícil chegar a esta etapa.

Aos meus colegas do curso, Ana Rita Dias, Paula Branco, Marisa Ribeiro, Tiago Gonçalves e Tiago Antunes pela integração e partilha de conhecimentos nos trabalhos de grupo.

Ao Instituto Politécnico de Tomar, pelo acolhimento e formação.

Aos participantes deste estudo, sem a contribuição deles não conseguiria realizar esta dissertação de mestrado.

Aos amores da minha vida, meu filho Solomon Tchabu Mendes e minha amada namorada Teresa Mendes, por todo o amor, compreensão, a distância e sacrifício que tiveram de fazer durante a minha caminhada. São vocês a razão deste meu caminho.

RESUMO

A qualidade do sono e sua relação com o desempenho no trabalho tem tido uma atenção crescente nos últimos anos. De facto, vários estudos têm demonstrado que a qualidade do sono durante a noite tem um papel importantíssimo para o comportamento, no dia seguinte, no trabalho. Contudo, o papel dos mecanismos que permitem explicar essa relação ainda está por explorar. Assim, esta dissertação, apoiou-se no modelo das exigências e recursos do trabalho (JD-R) para desenvolver um modelo explicativo da relação entre a qualidade do sono e o desempenho (tarefa e contextual), identificando os recursos regulatórios como variável mediadora. Para além disso, com base na teoria da conservação dos recursos, desenvolvemos uma hipótese de moderação sobre a mediação. Ou seja, hipotetizamos que os recursos afetivos (saúde mental) e recursos motivacionais (vitalidade subjetiva) do indivíduo seriam variáveis que iriam alterar a força da mediação.

Para testar o modelo, recorreu-se a um estudo diário durante cinco dias consecutivos. Adotou-se o inquérito por questionário, através de uma metodologia quantitativa com recurso a uma amostragem não probabilística, por bola de neve. No total, participaram 97 indivíduos que responderam durante cinco dias seguidos ao questionário ($N=97*5=485$). Todas as hipóteses foram suportadas pelos resultados através da modelação multinível, revelando que: (1) os recursos regulatórios mediaram a relação positiva entre a qualidade do sono diário e o desempenho (contextual e da tarefa); (2) a vitalidade subjetiva e a saúde mental moderaram a relação positiva entre a qualidade do sono diário e o desempenho (contextual e de tarefa), através dos recursos regulatórios diários, de tal forma que estas relações enfraqueceram para indivíduos com níveis mais baixos de vitalidade e de saúde mental. Tais resultados são fundamentais para um melhor entendimento no que concerne ao comportamento dos colaboradores face ao esgotamento dos seus recursos.

Palavras-chave: Qualidade do sono; Recursos Regulatórios; Vitalidade Subjetiva; Saúde Mental; Desempenho.

ABSTRACT

Sleep quality and its relationship to work performance have received increasing attention in recent years. In fact, several studies have shown that the quality of sleep at night plays a very important role in behavior the next day at work. However, the role of the mechanisms that explain this relationship remains to be explored. Thus, this dissertation was based on the work requirements and resources model (JD_R) to develop an explanatory model of the relationship between sleep quality and performance (task and contextual), identifying regulatory resources as a mediating variable. Furthermore, based on the theory of resource conservation, we develop a moderation hypothesis about mediation. In other words, we hypothesized that the affective resources (mental health) and motivational resources (subjective vitality) of the individual be variables that would change the strength of the mediation.

To test the model, a daily study was used for five consecutive days. A questionnaire survey was adopted, using a quantitative methodology using non-probabilistic snowball sampling. In total, 97 individuals participated who responded to the questionnaire for five consecutive days ($N=97*5=485$). All hypotheses were supported by the results through multilevel modeling, revealing that: (1) regulatory resources mediated the positive relationship between daily sleep quality and performance (contextual and task); (2) subjective vitality and mental health moderated the positive relationship between daily sleep quality and performance (contextual and task) across daily regulatory resources, such that these relationships weakened for individuals with lower levels of vitality and mental health. Such results are essential for a better understanding of the behavior of employees in the face of the exhaustion of their resources.

Keywords: Sleep Quality; Regulatory Resources; Subjective Vitality; Mental Health; Performance.

ÍNDICE

ACRADECIMENTOS	VII
RESUMO	VIII
ABSTRACT	IX
ÍNDICE	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
ÍNDICE DE TABELAS	XV
INTRODUÇÃO	16
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	20
1.1. Noção geral do sono	20
1.2. A qualidade do sono	21
1.3. Desempenho	23
1.3.1. Desempenho da Tarefa	24
1.3.2. Desempenho Contextual	25
1.3.3. Desempenho Adaptativo	26
1.4. O papel mediador dos recursos regulatórios na relação entre a qualidade do sono e o desempenho	27
1.5. O papel moderador da saúde: vitalidade subjetiva e saúde mental	32
1.5.1. Vitalidade Subjetiva	32
1.5.2. Saúde mental	35
2. MÉTODO	38
2.1. Amostra	38
2.2. Procedimento	38
2.3. Instrumentos utilizados	39
2.4. Análise de dados	40
3. RESULTADOS	42

Instituto Politécnico de Tomar

3.1. Análise Fatorial Confirmatória Multinível.....	42
3.2. Análise descritiva e correlações	42
3.3. Teste de hipóteses.....	43
4. DISCUSSÃO.....	50
4.1. Limitações e Investigações Futuras.....	54
4.2. Implicações práticas	55
4.3. Conclusão	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXO.....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1- Modelo de mediação moderada multinível: O papel mediador e a moderação da vitalidade e da saúde mental na relação entre a qualidade do sono e o desempenho (de tarefa e contextual).	37
Figura 2- Moderação da vitalidade na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho contextual.	46
Figura 3- Moderação da vitalidade na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho de tarefa. .	47
Figura 4- Moderação da saúde mental na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho contextual.	48
Figura 5- Moderação da saúde mental na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho de tarefa.	49

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Médias, Desvios Padrão e Correlações.	42
Tabela 2. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação multinível 1-1-1.....	43
Tabela 3. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação multinível 1-1-1.....	44
Tabela 4. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação moderada multinível 1-1-1.....	45
Tabela 5. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação moderada multinível 1-1-1	46

INTRODUÇÃO

Com a crise pandémica vivida desde 2020, tem havido um aumento significativo dos níveis de stress e de ansiedade (Junça-Silva, & Silva, 2022), o que tem levado a uma consequente diminuição da qualidade do sono, da motivação, e do desempenho (Rivkin, et al., 2021).

O sono é definido como “uma condição do corpo e da mente que normalmente se repete por várias horas todas as noites, na qual o sistema nervoso está inativo, os olhos fechados, os músculos posturais relaxados e consciência praticamente suspensa” (Friese, 2020, p. 94). O tempo de sono numa noite é o resultado de uma boa qualidade do sono, levando em consideração os estágios do sono profundo que permitem que os trabalhadores, sejam revigorados ao acordar de manhã para ir trabalhar (Robotham et al., 2011).

O sono é uma experiência de recuperação crucial que influencia significativamente o dia de trabalho (Barnes, 2012). Considerando que um bom sono pode facilitar o desempenho do colaborador, ter dormido mal pode ser altamente prejudicial para o trabalho (e.g., Harrison & Home, 2000; Henderson & Horan, 2021; Litwiller et al., 2017; Pilcher & Huffcutt, 1996; Siegel, 2005; Rivkin, et al., 2021).

Para explicar a influencia da qualidade do sono no desempenho do trabalhador podemos usar, a teoria da autorregulação (Barnes, 2012; Muraven & Baumeister, 2000). Esta sugere que a autorregulação – o controlo de impulsos, desejos e emoções para atingir objetivos de longo prazo – depende da disponibilidade dos recursos regulatórios (Muraven & Baumeister, 2000). Os recursos regulatórios referem-se ao conjunto de recursos internos que determinam a capacidade de controlar e regular emoções, estados mentais e comportamentos em qualquer situação (Baumeister et al., 2000; Muraven & Baumeister, 2000).

Vários estudos têm demonstrado que o sono é um processo que recupera e restaura os recursos regulatórios (Barnes, 2012) facilitando o desempenho do trabalhador no dia seguinte (Lian et al., 2017; Rivkin, et al., 2021). Ou seja, um bom sono permite aos trabalhadores resistirem com sucesso às distrações, concentram-se mais nas suas tarefas no trabalho e insistem quando as tarefas se tornam mais exigentes ou quando surgem contratempos (Kim, et al., 2022; Schmidt & Neubach, 2007). Contudo, existem

mecanismos psicológicos que têm sido pouco estudados para explicar a relação entre a qualidade do sono e o desempenho no trabalho (Lian, et al., 2017), limitando a compreensão do papel da autorregulação (Henderson & Horan, 2021; Litwiller, et al., 2017). Além disso, à luz de um aumento acentuado das dificuldades do sono entre a população trabalhadora (Kessler, et al., 2011), e com base em proposições teóricas e resultados empíricos de que a autorregulação é um mecanismo importante na relação entre a qualidade do sono e o desempenho (Barnes, 2012), os investigadores têm explorado condições individuais e organizacionais que podem amortecer/intensificar os efeitos nocivos da falta do sono. A maioria dos estudos, no entanto, tem-se focado em contingências relativamente estáveis (ou seja, autocontrolo, controlo do trabalho; Diestel, et al., 2015; Kunhel, et al., 2016; Lanaj, et al., 2014), que não apresentam flutuações diárias (Kim, et al., 2022). Contudo, outros estudos têm identificado fatores moderadores mais dinâmicos- e.g., como o consumo diário de cafeína (Welsh, et al., 2014), a sensação do poder (Welsh, et al., 2018), e têm mostrado a existência de diferenças intra- e inter-individuais no seu papel moderador. Por exemplo, consumir bebidas com cafeína é menos útil para indivíduos que não gostam dessas bebidas ou estão preocupadas com efeitos colaterais do consumo de cafeína (Pray, et al., 2014). Também, o consumo de cafeína pode variar de acordo com os dias, logo a sua influência dependerá do consumo de cafeína naquele dia (Welsh, et al., 2018). Assim, é importante identificar condições dinâmicas que podem ajudar os indivíduos a ter maior autorregulação com sucesso no trabalho e, assim proteger a eficácia das flutuações na qualidade do sono e no seu impacto sobre o desempenho. Contudo, há muitas condições que permanecem inexploradas, como é o caso da saúde.

Com base na Teoria de Conservação dos Recursos (COR; Hobfoll, et al., 2018), consideramos que determinados recursos podem funcionar como condições amplificadoras ou amortecedoras da relação entre a qualidade do sono e o desempenho através dos recursos regulatórios. De acordo com a COR, os recursos são “(...) qualquer coisa percebida pelo individuo para ajudar a atingir os seus objetivos” (Halbesleben, et al., 2014, p. 1338). Mais especificamente, a teoria sugere que os indivíduos desenvolvem esforços ativos para proteger os seus recursos, e por outro lado a perda de recursos desencadeia um estado defensivo para proteger os recursos restantes e evitar mais perdas.

Este estado é caracterizado pelo objetivo de conservar e proteger os recursos restantes de um individuo, por exemplo, abstendo-se de atividades que possam drenar ainda mais os

seus recursos. Com base neste argumento teórico, propomos que a saúde mental – um indicador de recursos afetivos (Watson, et al., 1988) – e a vitalidade subjetiva – um indicador de recursos motivacionais (Ryan & Deci, 2008; Ryan & Frederick, 1997) – funcionem como moderadores da relação entre a qualidade do sono e o desempenho através dos recursos regulatórios (Quinn, et al., 2012). As condições afetivas e motivacionais do individuo podem facilitar ou dificultar as suas reações regulatórias face ao desempenho, uma vez que o individuo, após uma boa noite de sono, sentindo-se melhor e mais motivado pode ver o seu desempenho facilitado uma vez que também conseguirá ter maior controlo sobre os seus recursos regulatórios. Contudo, ainda não há estudos que analisem a interação entre os recursos regulatórios (um recurso cognitivo) e os recursos afetivos e motivacionais.

Considerando que a maior parte do sono ocorre no domínio doméstico, o presente estudo apresenta uma perspetiva de transferência da esfera laboral para esfera pessoal e vice-versa (Edwards & Rothbard, 2000), para explorar a repercussão da qualidade do sono em casa para o desempenho do colaborador no trabalho. Para explicar essa transferência, usamos a distinção entre os processos cognitivos (recursos regulatórios), afetivos (saúde mental) e motivacionais (vitalidade subjetiva) (Inzlicht & Schmeichel, 2012; Lazaro, 1991; O’Shea, et al., 2017).

Como tal, o presente estudo pretende expandir o conhecimento sobre os mecanismos psicológicos que ligam a qualidade do sono ao desempenho no trabalho e pretende (1) testar o papel mediador dos recursos regulatórios na relação positiva entre a qualidade do sono e o desempenho (contextual e de tarefa) diário e, (2) examinar o papel moderador dos recursos afetivos (saúde mental) diário e motivacionais (vitalidade subjetiva) na relação entre a qualidade do sono e o desempenho (contextual e de tarefa) através dos recursos regulatórios.

A presente dissertação é pertinente; pois expande o conhecimento sobre os mecanismos psicológicos que ligam a qualidade do sono ao desempenho do colaborador; fornece evidências da importância do sono saudável para o desempenho e mostra o papel crucial dos mecanismos psicológicos, até à presente data poucos explorados. O facto de o sono ser uma necessidade básica humana aumenta, a importância de ser explorado na sua interseção com a vida diária no trabalho. Desta forma, o presente estudo pode constituir um ponto de partida para as empresas que tenham preocupações com a qualidade do sono

Instituto Politécnico de Tomar

dos seus colaboradores, com as repercussões que isso pode trazer e que procurem orientações baseadas em evidências empíricas.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Noção geral do sono

O sono tem sido definido como “uma condição do corpo e da mente que normalmente se repete por várias horas todas as noites, na qual o sistema nervoso está inativo, os olhos fechados, os músculos posturais relaxados e a consciência praticamente suspensa” (Friese, 2020, p. 94). Assim, o sono é como um “estado de imobilidade que consiste em grande parte, da capacidade de resposta física diminuída que permite a reorganização da atividade neural” (Litwiller, *et al.*, 2017, p. 682). Ou seja, o sono é considerado um processo involuntário, mas essencial pois permite uma regeneração da energia física e mental para o funcionamento eficaz dos colaboradores nas suas tarefas diárias (e.g., Robotham, *et al.*, 2011). Além disso, este é considerado como um elemento crucial na manutenção de uma boa saúde psicológica e física. O sono é tido como um processo de recuperação do sistema nervoso central, e é indispensável para o bem-estar psicológico (e.g., Akerstedt, *et al.*, 2009). A este respeito, vários estudos têm demonstrando que o sono é uma atividade de recuperação que permite restaurar a perda de recursos, melhorando a consolidação da memória, uma eficaz regulação emocional, restauração da saúde física e mental e, do vigor (e.g., Hamilton, *et al.*, 2007).

A privação do sono pode ter impacto negativo nas funções cerebrais e orgânicas, porque é através do sono que o cérebro reabastece os recursos gastos durante o dia – o período anterior ao sono – sendo responsável pela reposição de energias, equilíbrio metabólico e pelo bem-estar mental e físico. Pelo contrário, a modificação do padrão comportamental normal do sono pode causar várias alterações metabólicas, endócrinas, neurais, cognitivas, físicas, acabando por se refletir negativamente na saúde e na qualidade de vida dos indivíduos (Souza & Passos, 20015). A necessidade de dormir é um processo comum a todos os seres vivos e é fundamental para a manutenção da saúde, o desempenho diário e a qualidade de vida (Faria, *et al.*, 2019; Rivkin, *et al.*, 2021).

Devido à contribuição do sono para o bem-estar geral, este tem sido estudado através de diversas áreas académicas (Hirshkowitz, 2015). Contudo, apenas recentemente começou

a haver o interesse em estudar as suas implicações para o contexto organizacional (e.g., Barnes, *et al.*, 2013; Chiang, *et al.*, 2014; Christian & Ellis, 2011).

1.2. A qualidade do sono

A qualidade do sono refere-se a “(...) aspetos quantitativos do sono, como duração do sono, latência do sono ou número de despertares, bem como aspetos mais puramente subjetivos como profundidade ou repouso do sono” (Buysse, *et al.*, 1989, p. 194).

O tempo gasto em todos os estágios do sono numa noite, é o resultado da boa qualidade do sono tendo em consideração os estágios do sono profundo que permite aos indivíduos restaurar as suas energias para que, ao acordar de manhã se sintam revigorados para o novo dia (Robotham *et al.*, 2011). O sono de qualidade está ligado à experiência de um sono restaurador, ou seja, implica a ausência ou baixa frequência de despertares durante a noite, e ausência de dificuldade em adormecer (e.g., Akerstedt, *et al.*, 1994).

A qualidade do sono tem sido um fator preditor do comportamento e das experiências vivenciadas pelos trabalhadores no trabalho. Alguns autores têm enfatizado o papel relevante do sono após a um dia de trabalho com esforço físico e mental, pois o corpo humano e a mente necessitam de um sono com qualidade para restaurar a energia e os recursos cognitivos (Schaufeli & Taris, 2014).

Para ter uma boa saúde física e mental, a National Sleep Foundation recomenda que os adultos com idades entre os 18-64 anos devem dormir entre sete e nove horas por dia (National Sleep Foundation, nd). Aqueles que dormem menos horas por noite tendem a apresentar níveis menores de bem-estar no geral e, pode contribuir para uma mortalidade precoce (Hamilton, *et al.*, 2007). A má qualidade do sono pode influenciar a curto prazo: o cansaço e sonolência diurna; irritabilidade; alteração de humor; perda da memória dos fatos recentes; perda da criatividade; baixa capacidade de planear e executar tarefas; capacidade de raciocínio mais lento; desatenção e dificuldade de concentração (Barnes, 2012). A longo prazo parece influenciar: envelhecimento precoce; o comprometimento do sistema imunológico; vigor físico e tônus muscular diminuído; tendência a desenvolver obesidade; diabetes; doenças cardiovasculares e gastrointestinais e perda da memória (Purim, *et al.*, 2016).

Apesar da importância da qualidade do sono, as evidências da psicologia organizacional mostram que maioria dos colaboradores dormem menos do que tempo recomendado regularmente, ou seja, maioria dos colaboradores dormem substancialmente menos tempo do que as sete/nove horas recomendadas (Litwiller, et al., 2017). Os dados fornecidos por estados como: Estados Unidos, Canadá, México, Reino Unido, Alemanha e Japão, mostraram que entre 40 e 60 por cento da população trabalhadora, entrevistados nestes países, dormem menos tempo do que o necessário durante os dias do trabalho (National Sleep Foundation, 2013). Os fatores de impedimento de uma boa qualidade do sono são: excesso de horas de trabalho, as relações sociais, elevadas exigências no trabalho (e.g., Burgard & Ailshire, 2009; Fatima, *et al.*, 2016; Nakashima, *et al.*, 2011). Um estudo sobre o sono mostrou que, aqueles que trabalhavam mais do que 48 horas por semana apresentaram um índice de qualidade do sono pior e mais sintomas de depressão relativamente aqueles que trabalhavam regularmente 40 horas ou menos por semana (e.g., Afonso, *et al.*, 2017).

Uma noite repleta de um sono com qualidade é crucial para a recuperação, regeneração de recursos regulatórios que, por sua vez contribui para o desempenho no trabalho (Higgs, 2019). Como tal, o sono é uma experiência de recuperação crucial que influencia o dia de trabalho (Barnes, 2012). Por exemplo, uma boa qualidade do sono fornece a segurança de pessoas e evita acidentes frequentes no trabalho (Akerstedt, et al., 2002; Uehli, et al., 2014).

1.3. Desempenho

O desempenho tem revelado ser de grande importância para as organizações e para os indivíduos. Um nível elevado do desempenho na realização das tarefas influencia a satisfação, a autoeficácia e o controlo (Bandura, 1997; Kanfer, et al., 2005). Os trabalhadores com elevados níveis de desempenho nas tarefas têm mais oportunidades de promoção, prémios, homenagens e de progressão na carreira comparativamente aos que apresentam níveis de desempenho mais baixos (Van Scotter, *et al.*, 2000).

O conceito e a definição do desempenho têm merecido uma atenção considerável nas últimas duas décadas por parte de investigadores e gestores. O desempenho é considerado como um construto comportamental, ou seja, é uma ação ou conjunto de ações realizadas pelo indivíduo e, que ajudam na prossecução dos objetivos organizacionais (Campbell, et al., 1993; Sonnentag & Frasset, 2002). Parece haver consenso relativamente ao conceito do desempenho, pois parece ser consensual diferenciar entre aspetos de ação, ou seja, comportamental e aspeto de resultado (Campbell, 1990; Campbell, McCloy, Oppler & Sager, 1993; Kanfer 1990; Roe, 1999). O aspeto comportamental tem a ver com aquilo que o indivíduo faz relativamente à situação no seu trabalho. Por exemplo, a montagem de peças de um motor de carro, vender computadores pessoais, ensinar habilidades básicas de leitura para as crianças do ensino fundamental ou realizar cirurgias cardíacas. É relevante notar que não são todos os comportamentos que estão incluídos no conceito de desempenho, mas sim, apenas aqueles considerados relevantes para atingir os objetivos organizacionais: i.e., “Desempenho é o que a organização contrata para fazer, e fazer bem” (Campbell, *et al.*, 1993, p. 40). Já o aspeto resultado tem a ver com as consequências, ou seja, o resultado do comportamento do indivíduo. Os comportamentos descritos acima, podem resultar em resultados como, o número de motores montados, número de operações cardíacas realizadas com sucesso e número de alunos com proficiência na leitura. No entanto, os aspetos de resultados de desempenho não dependem apenas de consequências do comportamento dos indivíduos, mas também dependem de outros fatores, como os recursos (Campbell, et al., 1993).

O desempenho é visto também como um conceito multidimensional, distinguido por desempenho da tarefa e desempenho contextual; existem três pressupostos básicos na distinção entre o desempenho da tarefa e desempenho contextual (Borman & Motowidlo,

1997; Motowidlo, et al., 1997; Motowidlo & Schmitt, 1999): (1) as atividades importantes para o desempenho da tarefa mudam de acordo com a carga específica, ao passo que as atividades de desempenho contextual são semelhantes a todos os níveis de cargos; (2) o desempenho da tarefa é associado à habilidade, ao passo que o desempenho contextual é associado à motivação e personalidade, e; (3) o desempenho da tarefa tem a ver com o comportamento formal estabelecido ou descrito no papel, ao passo que o desempenho contextual tem a ver com o comportamento extra-papel, ou seja, não é formal, não está descrito no papel e, não tem carácter de exigência, sendo que por vezes este tipo de comportamento não é recompensado por sistemas de recompensas formais.

1.3.1. Desempenho da Tarefa

O desempenho da tarefa é associado às contribuições do colaborador para o desempenho organizacional. Por vezes estas contribuições fazem parte do sistema de recompensa formal (ou seja, núcleo técnico), e fazem parte das prerrogativas das funções (Williams & Karau, 1991). Ou seja, o desempenho da tarefa tem a ver com as atividades de transformação de materiais em produtos e serviços, produzidos por uma organização, ou que ajuda no funcionamento eficiente e eficaz da mesma (Motowidlo, et al., 1997). No desempenho da tarefa estão incluídas todas as exigências necessárias na celebração do contrato entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Além disso, o desempenho da tarefa pode ser considerado como um construto multidimensional. Campbell (1990) estabeleceu um modelo hierárquico de oito fatores de desempenho, dos quais cinco são relacionados com o desempenho da tarefa: (1) proficiência em tarefas específicas do trabalho; (2) proficiência em tarefas não específicas do trabalho; (3) proficiência em comunicação escrita e oral; (4) supervisão no caso de cargo de chefia; e parcialmente (5) administração de gerência. Cada um destes fatores inclui outros fatores relevantes que variam entre funções. Por exemplo, o fator como a supervisão inclui subfactores como (1) orientar, dirigir e motivar os subordinados e, fornecer feedback, (2) manter boas relações de trabalho e, (3) coordenar os subordinados e outros recursos na realização do trabalho (Borman & Brush, 1993).

1.3.2. Desempenho Contextual

Os requisitos formais, em certas circunstâncias, tornam-se insuficientes para alcançar a satisfação no trabalho, logo, é necessário ir além do que é exigido formalmente no trabalho (Parker, *et al.*, 2006; Sonnentag & Freset, 2002). O desempenho contextual é o tipo de comportamento que não está alinhado diretamente, ou não contribui diretamente para o desempenho organizacional, mas o seu papel no apoio ao ambiente organizacional, social e psicológico é de extrema importância. É notória a diferença entre o desempenho contextual e o desempenho da tarefa, porque este foca a sua atenção nas atividades que não são formalmente descritas no trabalho. A sua contribuição para o desempenho da organização é de alguma forma indireta, contudo, facilita o desempenho da tarefa (Junça-Silva, *et al.*, 2021).

Borman, e Motowidlo (1993) apresentam cinco categorias de desempenho contextual: (1) voluntariado para atividades além dos requisitos formais de trabalho; (2) autoestimulação de entusiasmo quando necessário para completar as tarefas importantes; (3) ajudar os outros; (4) seguir regras e, procedimento prescrito mesmo quando é inconveniente; e (5) defender abertamente os objetivos da organização.

As características do desempenho contextual são, a demonstração do esforço extra-papel, orientação pelas regras e políticas organizacionais, ajudar e cooperar com os outros, e alertar os outros no que concerne aos problemas do trabalho (Borman & Motowidlo, 1993; Motowidlo, et al., 1997).

Há diferentes formas de compreender o desempenho contextual. O desempenho contextual pode ter como objetivo fortalecer o funcionamento efetivo de uma organização em determinado momento (estabilização do desempenho contextual) e/ou, fortalecer os comportamentos proativos e, ajudar na implementação dos procedimentos e processos novos e inovadoras para mudar a organização (desempenho contextual “proativo”) (Sonnentag & Fraset, 2002).

O desempenho contextual “estabilizador” refere-se aos comportamentos de cidadania organizacional (OCB) (Organ, 1988), e a alguns aspetos de comportamentos organizacionais pró-sociais (Brief & Motowidlo, 1986). Os OCB’s procuram enfatizar o comportamento que não é reconhecido ou recompensado pelo sistema formal de

recompensas, nem faz parte do papel formal no momento da celebração do contrato entre o empregador e o empregado numa organização. Segundo Organ (1988) os comportamentos de cidadania organizacional apenas chama a atenção para os resultados organizacionais, no seu conjunto, pois é este conjunto que promove o funcionamento efetivo de qualquer organização (Organ, 1988; 1997). Os OCB's incluem cinco categorias: (1) altruísmo, ou seja, ajudar os outros; (2) conscienciosidade, ou seja, estar sempre em conformidade com a organização; (3) virtude cívica, procurar e manter-se sempre atualizado/a nos assuntos que podem prejudicar a organização; (4) cortesia, por exemplo ouvir as opiniões dos outros antes de agir e (5) desportivismo, i.e., deixar de reclamar sobre assuntos irrelevantes (LePine *et al.*, 2002; Organ, 1988).

Relativamente a visão “proativa” do desempenho contextual, esta abrange os conceitos como a iniciativa pessoal (Frese, et al., 1996), o controlo (Morrison & Phelps, 1999) e, o comportamento proativo (Crant, 1995). A iniciativa pessoal está associada à autoiniciativa ativa no ambiente de trabalho e, é caracterizada por atividades que vão além dos processos formais exigidos no trabalho. Logo, os colaboradores apresentam iniciativas pessoais quando têm recursos pessoais, como a vitalidade e a saúde mental. Além disso, quando os seus comportamentos estão alinhados com os objetivos organizacionais e, têm o foco a longo prazo, certamente são capazes de tornar iniciativas pessoais e, encontrar soluções para as situações desafiantes no trabalho. De igual modo, assumir o controlo significa realizar esforços voluntários para a mudança funcional da organização. O comportamento proativo tem a ver com as ações de autoiniciativa orientadas para as situações futuras que procuram o melhor rumo da organização (Crant, 1995; Parker, et al., 2006).

1.3.3. Desempenho Adaptativo

Mais recentemente, começou a haver um novo foco sobre outro tipo de desempenho, o desempenho adaptativo. O desempenho adaptativo tem sido particularmente importante para lidar com as mudanças, ou incertezas de um mundo cada vez mais volátil, incerto, complexo e ambíguo (mundo VUCA; Hadar, *et al.*, 2020). (Campbell, et al., 1993), no início do seu estudo sobre o desempenho, não tinha em consideração o desempenho adaptativo, no entanto, quando o ambiente de trabalho se

tornou cada vez mais dinâmico, houve a necessidade de ter colaboradores cada vez mais adaptáveis (Junça-Silva & Silva, 2022); Pulakost, *et al.*, 2000; Smith, *et al.*, 1997). Vários autores passaram a dar atenção ao desempenho adaptativo, contudo, usando outros conceitos. Por exemplo Hesketh e Neal (1999) mencionaram o trabalho adaptativo, Murphy e Jackson (1999) focaram-se na flexibilidade de papeis, e London e Mone (1999) referiram-se à proficiência na integração de novas experiências de aprendizagem.

Pulakost et al. (2000) propôs oito dimensões de desempenho adaptativo: (1) saber lidar com emergências ou situações de crise; (2) saber lidar com as situações de stress no trabalho; (3) criatividade na resolução de problemas; (4) saber lidar com as situações de incerteza no trabalho; (5) apreender novas tarefas, tecnologias e novos procedimentos no trabalho; (6) demonstrar habilidades interpessoal; (7) demonstrar adaptabilidade cultural e (8) demonstrar adaptabilidade na orientação física.

1.4. O papel mediador dos recursos regulatórios na relação entre a qualidade do sono e o desempenho.

Considerando que o sono pode facilitar/dificultar a eficácia do trabalhador, ter dormido mal pode ser altamente prejudicial para o trabalho (e.g., Harrison & Home, 2000; Henderson & Home, 2021; Litwiller, *et al.*, 2017; Pilcher & Huffcut, 1996; Siegel, 2005).

Para compreender o papel do sono no desempenho, diversos estudos têm recorrido à teoria da autorregulação (Barnes, 2012; Muraven & Baumeister, 2000). Esta teoria sugere que a autorregulação – recursos que permitem o controlo de impulsos, desejos e emoções – é essencial para atingir o nível desejado de desempenho nas tarefas; ou seja, o desempenho depende da disponibilidade dos recursos regulatórios (Muraven & Baumeister, 2000). De acordo com a teoria, o sono é um processo que permite restaurar esses recursos (Barnes, 2012) facilitando o desempenho dos trabalhadores no dia seguinte (Lian, *et al.*, 2017), ou seja, o sono restaura os recursos autorregulatórios e estes permitem que o trabalhador resista com maior sucesso às distrações e, se concentre mais nas suas tarefas ou persista quando estas se tornam mais exigentes (Schmidt & Neubach, 2007).

Também o modelo Esforço-Recuperação, apresentado por (Meijman & Mulder (1998), sugere que uma boa qualidade do sono permite a recuperação dos recursos energéticos perdidos ou esgotados durante o dia e, que torna os colaboradores mais predispostos para um maior desempenho no dia seguinte no trabalho.

Outro modelo, amplamente conhecido, é o modelo dos recursos e exigências do trabalho (JD-R Schaufeli & Taris, 2014). Este foi desenvolvido por Demerouti, et al., (2001) e foi desenvolvido com base em outros modelos como o Job Demands Control Model (Karasek, 1979), e o Effort Reward Imbalance Model (Siegrist, 1996). Contudo, o foco destes modelos eram em apenas um número limitado de características de trabalho (Bakker & Demerouti, 2007; Van den Broeck, et al., 2008), ao passo que o JD-R inclui diferentes características do trabalho (exigências e recursos) para prever o desempenho.

O JD-R é um modelo focado na saúde ocupacional que procura explicar indicadores negativos (*Burnout*) e positivos (*Engagement*) de bem-estar nas organizações, baseando-se no papel das exigências e dos recursos existentes no contexto de trabalho. A primeira proposição é que todas as características do trabalho podem ser modeladas usando duas categorias diferentes: exigências e recursos do trabalho. Assim, o modelo pode ser aplicado a todos os ambientes de trabalho e pode ser a diferentes funções (Demerouti & Bakker, 2011). Uma segunda proposição do modelo é que as exigências e recursos de trabalho são gatilhos de dois processos independentes (1) processo de diminuição da saúde e (2) um processo motivacional. Assim, enquanto as exigências de trabalho são geralmente os preditores mais significativos de resultados como a exaustão, queixas psicossomáticas e lesões por esforço repetitivo (e.g., Bakker, et al., 2003; Hakanen et al., 2006); os recursos do trabalho são geralmente os preditores mais significativos de satisfação, motivação e engajamento no trabalho (Bakker, et al., 2010). As razões para esses efeitos são que o trabalho exige esforço e consome recursos, enquanto os recursos do trabalho atendem às necessidades psicológicas básicas, como as necessidades de autonomia, relacionamento e competência (Bakker, 2011; Deci & Ryan, 2000).

Neste modelo, o bem-estar, a saúde e a motivação, são considerados como resultados do equilíbrio positivo entre as exigências e os recursos do trabalho. As exigências (*Job Demands*) referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais e/ou organizacionais do trabalho que exigem esforço físico, psicológico e um estado

emocional negativo prolongado a que estão associados custos fisiológicos ou psicológicos para os trabalhadores (Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti *et al.*, 2001). As exigências podem transformar-se em fontes de stress e influenciar negativamente o desempenho, na medida em que os colaboradores estão obrigados a esforçarem-se mais limitando a sua recuperação (Meijman & Mulder, 1998). Alguns exemplos de exigências no trabalho são: a sobrecarga de trabalho, a ambiguidade de papel, as exigências emocionais e as cognitivas (e.g., Bakker, *et al.*, 2011; Bakker, *et al.*, 2010; Frenet, *et al.*, 2013). As exigências do trabalho não são fatores negativos de trabalho, mas podem tornar-se em fatores de stress, na medida em que a satisfação dessas exigências conduz a um elevado esforço por parte dos trabalhadores do qual podem não conseguir recuperar adequadamente (Meijman & Mulder, 1998).

Os recursos do trabalho (*Job Resources*) dizem respeito aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que ajudam a atingir os objetivos no trabalho, e são vistos como fatores de proteção pois amortecem os efeitos nocivos das exigências sobre os *outcomes*, como o desempenho ou bem-estar (Schaufeli & Taris, 2014). Como tal, os recursos estimulam o crescimento, aprendizagem e o desenvolvimento pessoal (Demerouti & Bakker, 2011; Demerouti, *et al.*, 2001).

Os recursos podem ter o carácter motivacional pela sua natureza, porque estimulam o *engagement* com o trabalho e o desempenho e diminuem o cinismo. Para além disso, alguns autores sugerem que os recursos podem assumir um papel motivacional intrínseco porque ajudam a satisfazer as necessidades básicas humanas (Deci & Ryan, 1985): autonomia (DeCharms, 1968), competência (White, 1959) e relacionamento (Baumeister & Leary, 1995). Por exemplo, o feedback positivo promove a aprendizagem aumentando a competência necessária para o trabalho, ao passo que a flexibilidade organizacional permite satisfazer as necessidades de autonomia (ver Van den Broeck, *et al.*, 2008). Os recursos de trabalho, por outro lado, podem ter um carácter motivacional extrínseco tendo em conta a sua importância no alcance dos objetivos (Meijman & Mulder, 1998).

Os recursos regulatórios, segundo este modelo, apresentam relações positivas com o desempenho (Chaufeli, 2013). Isto é, quando existem recursos regulatórios, os colaboradores são mais estimulados e dispostos a dedicar os seus esforços e habilidades na execução das suas tarefas, ou seja, as tarefas são mais bem-sucedidas e o alcance das

metas é mais rápido. Por exemplo, o apoio de colegas e feedback adequado do superior podem aumentar a possibilidade do alcance das metas com sucesso. No geral, em todos os casos, quer pela satisfação das necessidades básicas ou pelo alcance dos objetivos, a disponibilidade dos recursos regulatórios conduz a um melhor desempenho diário (Meijman & Mulder, 1998).

Como tal, os recursos regulatórios não são apenas importantes para lidar com as exigências no trabalho, mas também são fundamentais para a proteção de outros recursos, que possam estimular o desempenho. Essa ideia é coerente com o modelo de características de trabalho apresentado por Hackman e Oldham (1980); estes realçaram a importância do papel motivador dos recursos regulatórios para a tarefa, incluindo a autonomia, o feedback e o significado da tarefa em si. Simultaneamente, a teoria da conservação de recursos (COR; Hobfoll, 2001) apresenta um raciocínio semelhante. Esta define recursos como “(...) qualquer coisa percebida pelo indivíduo para a atingir seus objetivos” (Halbesleben, *et al.*, 2014, p. 1338).

De acordo com a COR, o ser humano foca a sua motivação na manutenção e acumulação dos seus recursos, logo, esses recursos são meios para valorizar e, proteger os outros recursos alcançados (Hobfoll, 2001). Um exemplo desses recursos são os recursos autorregulatórios. A perceção e a adaptação ao ambiente de trabalho, varia de pessoa para pessoa, dependendo fortemente dos níveis de recursos pessoais, sendo que esses recursos são restaurados por uma boa noite do sono (Bandura, 2000). Os colaboradores com níveis de recursos pessoais altos, geralmente apresentam níveis de sofrimento mental baixo comparativamente aos seus colegas que apresentam baixos níveis de recursos pessoais (Makikangas & Kinnunen, 2003). O sono é um mecanismo de extrema importância na reposição dos recursos que se esgotam (e.g., Akerstedt, *et al.*, 2009; Baumeister, *et al.*, 2000). Vários estudos têm mostrado que a qualidade do sono permite recuperar os recursos cognitivos que se esgotam ao longo do dia (e.g. Barber & Munz, 2011; Barber *et al.*, 2010; Hagger, 2010). Os colaboradores que frequentemente valorizam os hábitos de sono saudável, reabastecem mais os seus recursos cognitivos que permitem o maior controlo dos impulsos e, conseqüentemente conseguem ter maior desempenho no trabalho (e.g., Pilcher, *et al.*, 2015).

Outro estudo evidenciou que o sono de boa qualidade recuperou os recursos regulatórios e, conseqüentemente melhorou o desempenho dos trabalhadores (e.g.,

Barnes, *et al.*, 2017). A disponibilidade dos recursos restaurados por uma boa qualidade do sono é de extrema importância para a eficácia dos colaboradores nas suas tarefas pois esses recursos garantem que os colaboradores se envolvam mais nas suas tarefas e, cumpram com sucesso os objetivos de trabalho (e.g., Beal, *et al.*, 2005; Lord, *et al.*, 2010). Alguns estudos empíricos mostraram uma ligação positiva entre a qualidade do sono e a autorregulação (e.g., Barnes, *et al.*, 2015; Lanaj *et al.*, 2014; Welsh, *et al.*, 2014) e a disponibilidade dos recursos (e.g., Clinton, *et al.*, 2016; Schmitt, *et al.*, 2017; Sonnentag, *et al.*, 2008). Ter recursos regulatórios, afetivos e motivacionais disponíveis parece estar relacionado com a capacidade de concentração e foco nas tarefas dos trabalhadores pois tornam-se menos vulneráveis à desconcentração, a comportamentos impulsivos, distrações de preocupação fora da tarefa na qual pode inibir o início e a própria execução da tarefa (e.g. Beal, *et al.*, 2005; Harrison & Home, 2000).

Além disso, os recursos regulatórios, ajudam na motivação dos trabalhadores para a realização das tarefas menos satisfatórias e de elevados níveis de exigência (Diestel & Schmidt, 2011). Também a disponibilidade dos recursos regulatórios, afetivos e motivacionais são indicadores de elevados níveis de desempenho no trabalho (e.g., Kuähnel, *et al.*, 2012; Lanaj *et al.*, 2014), de iniciativa pessoal e comportamentos de cidadania organizacional ou extra-papel (e.g., Binnewies, *et al.*, 2009). No decorrer do sono, os recursos energéticos são restaurados e ficam à disposição dos colaboradores ao retornarem ao trabalho no dia seguinte, o que lhes permite ter maior desempenho. A pesquisa do sono tem demonstrado que tanto a quantidade do sono assim como a qualidade subjetiva são dimensões de extrema importância do sono (e.g., Akerstedt, *et al.*, 1994; Pilcher, *et al.*, 1997).

Com base na teoria do esforço-recuperação e na literatura apresentada, argumentamos que a qualidade de sono numa noite contribui para o desempenho dos trabalhadores no dia seguinte, através da disponibilidade de recursos regulatórios (e.g., Barnes, 2012; Engle-Friedman, 2014; James, *et al.*, 2018; Litwiller *et al.*, 2017; Young-McCaughan, *et al.*, 2018). Assim, definimos as seguintes hipóteses:

H1: A qualidade do sono irá predizer positiva e significativamente o desempenho contextual através dos recursos regulatórios, no nível diário.

H2: A qualidade do sono irá predizer positiva e significativamente o desempenho de tarefa com o trabalho através dos recursos regulatórios, no nível diário.

1.5. O papel moderador da saúde: vitalidade subjetiva e saúde mental

1.5.1. Vitalidade Subjetiva

Quando falamos da relação entre a qualidade do sono e o desempenho no trabalho através dos recursos regulatórios, não podemos ignorar as diferenças inter-individuais e intra-individuais que poderão contribuir para alterar a força ou a direção dessa relação. Vários estudos recentes têm enfatizado o papel da saúde (e.g., vitalidade subjetiva ou saúde mental) como uma condição individual que tanto pode facilitar ou dificultar o desempenho no trabalho (e.g., Bulińska-Stangrecka, & Bagieńska, 2021; Meunier, et al., 2019; Rivkin, et al., 2021).

Classicamente, a vitalidade subjetiva é definida como a forma de obter energia física e mental, ou seja, é um estado de entusiasmo, vivacidade e energia disponível (Ryan & Frederick, 1997). Esta está relacionada com o vigor (McNair, Lorr & Droppleman, 1971), afeto positivo de elevada ativação (Watson & Tellegen, 1985) e energia positiva (Thayer, 1996). A vitalidade subjetiva não tem o mesmo significado de otimismo nem é o oposto de (depressão), mas sim, um elemento de vigor, ânimo ou entusiasmo, ou seja, estar disposto a realizar algo. Segundo Ryan e Frederick (1997), a vitalidade subjetiva refere-se a estados positivos de vivacidade e de energia pessoal. Tendo em conta a teoria de funcionamento humano, a vitalidade inclui aspetos psicológicos e somáticos, tornando-se como um indicador de bem-estar (Niemiec, *et al.*, 2010). Relativamente às influências psicológicas, Ryan e Frederick (1997) mostraram que a vitalidade está ligada ao gatilho de “início” de uma ação. Os fatores somáticos estão relacionados com a dieta, exercício, padrões de sono e, tabagismo (Rozanski et al., 2005). Além disso, os indivíduos para controlar os comportamentos, por exemplo para diminuir impulsos, dependem, em parte, de níveis de glicose no sangue que reabastecem a energia necessária para o seu autocontrolo (e.g., Gaillot & Baumeister, 2007).

Segundo Ryan e Frederick (1997), Sigmund Freud, foi um dos primeiros a abordar o termo “energia” na representação do seu conceito de pulsão que tem a ver com a quantidade de energia psíquica. Muitos outros seguidores de Freud, na literatura psicodinâmica, por exemplos, Jung, Reich, Hartman, French, Persl, Rappaport, White, Nunberg e Winnicott, continuaram a abordar os fatores que influenciam negativamente a energia disponível das pessoas para o *ego* ou o *self*. Apesar das divergências estes

propuseram que o stress, preocupações, conflitos, experiências não resolvidas e repressão, são fatores que põem em causa a energia disponível das pessoas para o desempenho (Abrams, *et al.*, 2009). Além disso, esses modelos dinâmicos, na sua maioria sugere que a vitalidade é um recurso limitado podendo ser gasto, esgotado ou conservado (Niemi, *et al.*, 2010).

Também para a saúde ocupacional, a vitalidade subjetiva parece ter um papel relevante. Por exemplo, a teoria de stress (Selye, 1975) sugere que a manutenção da saúde está ligada ao uso adequado da energia conservada que cada pessoa possui e, é diferente da energia gasta nas situações altamente stressantes. No entanto, há uma evidência clara de que, ter energia pode aumentar a disponibilidade dos recursos regulatórios que no fundo facilitam o desempenho a nível diário (Rivkin, *et al.*, 2021). De acordo com Thayer (1987) ter energia positiva pode ajudar os indivíduos a evitar ou minimizar o impacto negativo dos problemas pessoais ajudando-os a focarem-se mais nas tarefas diárias no trabalho. Similarmente, os estudos de McNair *et al.* (1971), mostraram que a vitalidade tinha uma relação negativa com a depressão, tensão, raiva e confusão.

A vitalidade subjetiva não está associada apenas à saúde física e mental, mas também à satisfação das necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e ao relacionamento (Kasser & Ryan, 1999), tendo por isso, um papel crucial no que concerne ao desempenho dos colaboradores nas suas tarefas diárias (Ryan & Frederick, 1997; Ryan, *et al.*, 2008). Na ótica da teoria da autodeterminação (TAD), como a vitalidade representa energia disponível, os nutrientes psicológicos para o “*self*” devem provocar o aumento da energia, ou seja, devem tornar a energia mais disponível para o “*self*”. No entanto, a vitalidade deve permitir satisfazer as necessidades psicológicas, facilitando a realização das tarefas e, conseqüentemente melhorando o desempenho. Vários estudos (e.g., Grouzet, *et al.*, 2005; Kasser & Ryan, 1996, 2001) mostraram diferenças significativas entre as pessoas que se focavam em objetivos extrínsecos (como dinheiro, prestígio ou estatuto) e as que se focavam em objetivos intrínsecos (relacionamentos, crescimento pessoal e comunidade). Os objetivos intrínsecos procuram a satisfação das necessidades básicas (autonomia, competência e relacionamento), ao passo que os extrínsecos estão indiretamente ligados a essa satisfação, e em diversos casos, podem pôr em causa as suas satisfações (ver Ryan, *et al.*, 1996). A teoria da autodeterminação propõe que as pessoas que valorizam objetivos extrínsecos tendem a apresentar menor vitalidade em relação aos que dão mais importância aos objetivos intrínsecos (Ryan *et al.*, 1996).

Kasser e Ryan 1993) evidenciaram que o sucesso das metas estabelecidas na vida estava negativamente relacionado com as diferenças individuais de vitalidade. Kasser e Ryan (1996, 2001) mostraram ainda que os objetivos extrínsecos (como a fama e atratividade) estavam negativamente associadas à vitalidade. Similarmente, Kim, Kasser e Lee (2003) mostraram efeitos similares relativamente à vitalidade em participantes sul-coreanos. Vansteenkiste et al. (2007) apresentaram dois estudos com trabalhadores em que as orientações intrínsecas versus extrínsecas apresentavam uma diferença ligada à vitalidade, sendo que esta estava positivamente associada aos objetivos intrínsecos e negativamente relacionada com os extrínsecos.

Em bora seja considerada um estado subjetivo e dinâmico, ou seja, flutuante entre indivíduos, a vitalidade está fortemente ligada a comportamentos orientados para objetivos (Rivkin, et al., 2021) pois está significativamente relacionada com o estado de ativação do cérebro e de mecanismos de respostas positivas (e.g., Barrett, *et al.*, 2004; Rozanski, *et al.*, 2005). Quando se encontram em estados mais elevados de vitalidade, os colaboradores tendem a ser mais ativos e produtivos, além de conseguirem lidar melhor com o stress e com os desafios (e.g., Pennix et al., 2000; Rivkin, et al., 2021; Ryan & Frederick, 1997). As evidências mostram também que pessoas com vitalidade alta têm condições facilitadoras de resiliência face aos fatores de stress físico e mesmo nessas situações conseguem obter melhores desempenhos, (e.g., Beyamini, et al., 2000; Cohen, et al., 2006; Polk, et al., 2005). Logo, a vitalidade parece ser uma condição individual importante que poderá facilitar a relação entre a qualidade do sono e o desempenho no trabalho através dos recursos regulatórios.

Com base nas evidências demonstradas na literatura, definimos a seguinte hipótese:

H3: A vitalidade subjetiva modera a relação positiva entre a qualidade do sono e o desempenho (contextual e tarefa) através dos recursos regulatórios, de tal forma que a relação será mais forte quando a vitalidade subjetiva for mais elevada.

1.5.2. Saúde mental

Com a crise pandémica iniciada em 2020, e as transformações que a nova realidade laboral implicou, a saúde mental tem sido alvo de inúmeras preocupações quer por investigadores, quer por gestores (Junça-Silva, & Silva, 2022). No entanto, a promoção da saúde mental no trabalho é um tópico com tradições de investigações antigas (Bulińska-Stangrecka, & Bagieńska, 2021). Nesse âmbito, várias literaturas têm demonstrado que a saúde mental é um fator de índices de bem-estar e de desempenho dos colaboradores nas organizações (Schaufeli, 2013; Schaufeli, et al., 2013).

A saúde mental é inerente a todos os indivíduos e é algo globalmente aceite como um determinante da saúde geral, bem-estar e resiliência (WHO, 2005). De acordo com a Organização Mundial de Saúde (WHO, 2004), a saúde mental refere-se ao estado de bem-estar em que a pessoa privilegia o uso das suas capacidades, procura encarar o stress diário, trabalhar de forma produtiva, procura atingir o seu potencial e dar a sua contribuição para comunidade na qual está inserida. Ou seja, este conceito tem incluído o bem-estar subjetivo, a autoeficácia, a autonomia e a aceitação da capacidade na realização do potencial intelectual e emocional. Também inclui os indicadores tradicionais de psicopatologia (e.g., sintomas de depressão e de ansiedade), e analisa os elementos preditores do bem-estar subjetivo como por exemplo, sentir-se alegre e a satisfação com a vida (Diener et al., 2020).

O conceito de saúde mental positiva refere-se à emoção (afeto/sentimento), cognição (perceção, pensamento e raciocínio), funcionamento social (relações com outros e sociedade) e coerência (significado e propósito de vida) (WHO, 2005). Assim, a saúde mental é “mais do que apenas a ausência de doença mental” (WHO, 2005). Nessa ótica, a saúde mental é considerada como o motor de aspetos positivos no que se refere ao funcionamento e ao envolvimento dos colaboradores nas suas tarefas, também promove os relacionamentos interpessoais saudáveis, ajuda na aquisição de recursos cognitivos e na exposição de ambientes que facilitam a capacitação dos indivíduos (Cowen, 1991 citado por Ryan & Deci, 2001).

Os fatores como a irritabilidade, a ansiedade e a exaustão são tidos como indicadores tradicionais de distress que podem contribuir para o isolamento social da

pessoa ou a desvalorização da vida por sua parte. No entanto, vivenciar estes sintomas constantes é sinal de que o indivíduo está no estado de distress, ou seja, uma condição negativa de saúde mental. Quando os problemas ligados à saúde mental são mal geridos, a forma de pensar dos indivíduos, os seus sentimentos e comportamentos podem ficar negativamente afetados. Logo, a saúde mental pode influenciar a forma de funcionamento das pessoas em diversas esferas da vida, mesmo no que concerne ao relacionamento, à qualidade de vida, motivação e desempenho. Por exemplo, o stress e outros problemas de saúde mental estão associados ao absentismo e ao presenteísmo no mundo laboral acarretando custos para as empresas (CIPD, 2011).

A saúde mental está significativamente associada à felicidade pois é um elemento de equilíbrio e vitalidade seguido por um sentido de valor próprio (Junça-Silva, & Silva, 2022). Sendo assim, facilita a autoeficácia, proporcionando condições facilitadoras do desempenho em novos desafios laborais (Ribeiro, 2001).

De acordo com a teoria da Conservação dos recursos (Hobfoll, 1989, 2002), as pessoas procuram obter, reter e proteger os seus recursos, no entanto, o desempenho é ameaçado quando há perda desses recursos, ou seja, quando as pessoas depois de um trabalho desgastante, não têm tempo para recuperar esses recursos (por exemplo, através do sono). Ainda segundo esta teoria é crucial procurar condições que facilitam mesmo em situações da perda de recursos, como por exemplo, a saúde mental ou a vitalidade. Ou seja, o sucesso nessas situações depende da capacidade que cada um possui em adquirir e proteger os seus recursos (Hobfoll, 1989, 2002). Assim, quer a saúde mental, quer a vitalidade são recursos essenciais para o indivíduo conseguir adquirir mais recursos ou evitar perdê-los. Por exemplo, sendo a saúde mental um indicador de resiliência (WHO, 2005), pode-se assumir que o indivíduo resiliente terá facilidade em lidar com adversidades inesperadas no seu dia de trabalho, conseguindo nessas condições realizar com sucesso as suas tarefas.

Ainda segundo (*“broaden-and-build theory”*) (Frederickson, 2000), as experiências afetivas positivas têm uma influência positiva no pensamento-ação das pessoas pois podem aumentar a sua atenção, cognição e ação ajudando na construção dos recursos físicos, mentais e sociais (Frederickson & Losada, 2005). Os colaboradores com saúde mental, são mais felizes e têm mais capacidade para procurar, proteger e conservar os seus recursos, tornando-se mais criativos, resilientes e produtivos (Frederickson &

Losada, 2005). Em suma, os indivíduos mentalmente saudáveis têm condições facilitadoras para alcançar os seus objetivos e para se adaptarem às diferentes circunstâncias da vida laboral (Avey et al., 2010).

De acordo com a literatura, é expectável que indivíduos com elevados níveis de saúde mental consigam retirar mais benefícios da relação positiva entre a qualidade do sono e o desempenho, através do aumento dos recursos regulatórios. Assim, definimos a seguinte hipótese (ver Figura 1).

H4: A saúde mental modera a relação positiva entre a qualidade do sono e o desempenho (tarefa e contextual) com o trabalho através dos recursos regulatórios, de tal forma que a relação será mais forte quando a saúde mental for mais elevada.

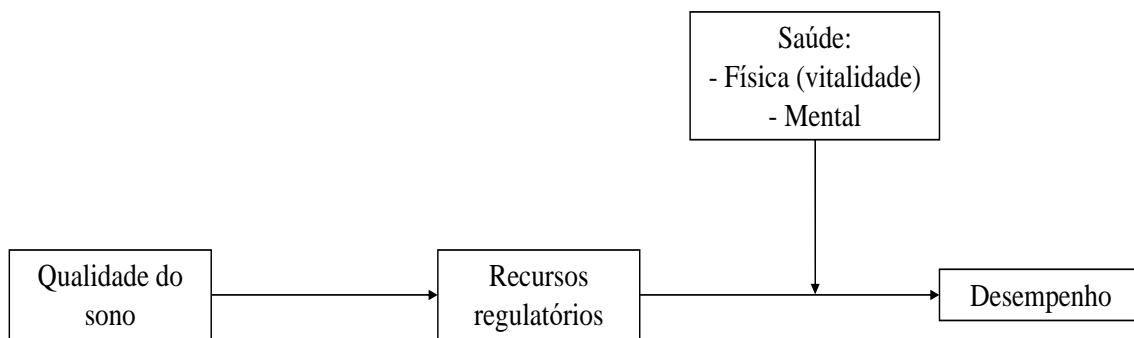


Figura 1- Modelo de mediação moderada multinível: O papel mediador e a moderação da vitalidade e da saúde mental na relação entre a qualidade do sono e o desempenho (de tarefa e contextual).

2. MÉTODO

Para analisar as hipóteses apresentadas, realizou-se um estudo de carácter exploratório, correlacional através do método quantitativo, cujo foco foram trabalhadores. O estudo foi diário para se conseguir analisar a dinâmica das relações intra-individuais. A técnica de recolha de dados foi o inquérito por questionário, disponibilizado online, ao qual as pessoas respondiam durante cinco dias úteis consecutivos.

2.1. Amostra

A amostra do estudo foi composta por 97 participantes, dos quais 85.4% eram do sexo masculino e, 14.6% eram do sexo feminino. Os participantes tinham uma média de idades de 33.63 anos ($DP= 9.61$). No que concerne as habilitações académicas, a maioria dos participantes tinha um curso superior, dos quais 68.7% afirmou ter um bacharelato/licenciatura, 19.3% o mestrado ou superior e 12% mencionou ter o ensino secundário (12º ano). Cerca de 65.5% revelou uma antiguidade que variou entre os 6 e os 13 anos, 29.7% revelou estar na empresa há menos de 5anos e 4.8% indicou uma antiguidade superior a 13 anos. No que se refere ao número de horas de trabalho por semana, a maioria dos participantes 92.4% revelou trabalhar em média 40 horas ($DP= 12.13$). Em relação à situação contratual, a maioria dos participantes 56.6% afirmou estar efetivo na empresa, 24.1% afirmou ter vínculo contratual a prazo, 16.9% afirmou estar em outra situação e 2.4% afirmou ser trabalhador independente.

2.2. Procedimento

Devido à natureza do estudo, foi realizado um estudo diário conduzido ao longo de cinco dias consecutivos. Foi utilizada uma metodologia quantitativa, sendo a técnica de recolha de dados um inquérito por questionário disponibilizado *online*, através do *Google Forms*.

Utilizou-se a técnica de amostragem não probabilística, *snowball* (bola de neve). Esta técnica permite aos participantes do estudo darem ou sugerirem novos contactos, da sua rede de amigos e/ou conhecidos, para participar no estudo. Começou com uma amostra de 30 pessoas, das redes pessoais e profissionais de contactos, que cederam o contacto de e-mail de outras pessoas elegíveis para o estudo. Entrámos em contacto com essas pessoas através de e-mail, convidando-as a participar em um estudo diário sobre o papel dos recursos regulatórios, afetivos e motivacionais na repercussão do sono no contexto pessoal e para o desempenho no trabalho, garantimos a confidencialidade e anonimato dos dados e as mesmas tinham que assinar o consentimento informado. Após isso, durante cinco dias ao final do dia, enviámos um lembrete para responderem ao questionário *online*.

A recolha de dados ocorreu entre novembro de 2021 e fevereiro de 2022. No total obtivemos 485 respostas ($N=97*5=485$), sendo a taxa de resposta de 95.7% pois dos 70 emails enviados, obtivemos 67 respostas válidas, que se juntaram às 30 pessoas da *pole* inicial.

2.3. Instrumentos utilizados

Para medir a qualidade do sono, foi utilizada a escala *Pittsburgh Sleep Quality Index* (PSQI; Buysse et al., 1989). Esta escala mede a duração, eficiência e a latência do sono através de cinco itens (e.g., “Como avaliaria a qualidade do seu sono? Na última noite, quantas horas dormiu? Na última noite, quanto tempo demorou para adormecer?”). As respostas foram dadas em função de número de horas e minutos e, também com base na escala de *Likert* de cinco pontos, que variou entre: (1) *Muito má* e (5) *Muito boa*. O alfa de Cronbach revelou um bom índice de confiabilidade ($\alpha=0.82$).

Para avaliar os recursos regulatórios, foi utilizada a escala *Regulatory Resource Availability* (Bertrams, et al., 2011), composta por três itens (e.g., “Hoje, não me tenho sentido com a energia mental”). As respostas foram dadas numa escala de *Likert* de cinco pontos, que variavam entre: (1) *Nunca* e (5) *Sempre*. O alfa de Cronbach revelou um bom índice de confiabilidade ($\alpha=0.97$).

Para medir a saúde mental e vitalidade, foi utilizada a SF-36v2 de Were et al. (2007) através de nove itens, dos quais cinco mediam a saúde mental (e.g., “Com que frequência se sentiu tão deprimido/a que nada o/a conseguiu animar?”; $\alpha=0.90$) e quatro mediam a vitalidade (e.g., “Com que frequência se sentiu com muita energia?”; $\alpha=0.93$). As respostas foram dadas numa escala de *Likert* de cinco pontos, que variavam entre: (1) *Nunca* e (5) *Sempre*.

Para medir o desempenho foi utilizada a escala de Koopmans et al. (2012). Esta escala analisa a perceção do individuo face ao seu desempenho. Usaram-se seis itens que mediam o desempenho de tarefa (e.g., “Eu sou capaz de desenvolver bem o meu trabalho com o mínimo de tempo e esforço.”; $\alpha=0.83$) e contextual (e.g., “Eu assumo tarefas desafiadoras quando estou disponível.”; $\alpha=0.82$). As respostas foram dadas com base numa escala de *Likert* de cinco pontos, que variavam entre: (1) *Discordo totalmente* e (5) *Concordo totalmente*

No fim, foram colocadas algumas questões no que concerne aos aspetos sociodemográficos, com o intuito de caracterizar a amostra quanto ao género, idade, habilitações literárias, antiguidade e situação contratual.

2.4. Análise de dados

Todas as análises do estudo foram realizadas através do SPSS v26.0. Conforme recomendado por Tabachnick e Fidell (2007), todas as variáveis foram avaliadas quanto à aderência aos pressupostos de normalidade. Em seguida, as correlações de Pearson entre variáveis foram calculadas para explorar as suas associações bivariadas.

Este estudo usou análise multinível com dados diários agregados por individuo para examinar o modelo. Primeiro, calculamos os componentes da variância explicada. Os resultados mostraram a existência de variação significativa na qualidade do sono diário (ICC= 0.72), recursos regulatórios diários (ICC= 0.87), saúde mental diária (ICC= 0.84), vitalidade diária (ICC= 0.85) e desempenho de tarefa (ICC= 0.74) e contextual diário (ICC= 0.76). Como as variáveis apresentam variação significativa no nível intra e interpessoal, logo pudemos prosseguir com a análise multinível.

Em seguida, uma abordagem analítica multinível foi usada para explicar a variação dos dados diários (nível tendo em conta o indivíduo (nível 2)). Para isso, usou-se a macro MLmed no SPSS (Hayes & Rockwood, 2020). A macro MLmed segue as abordagens descritas por Zhang et al. (2016) e Preacher, et al. (2010) e usa a simulação de Monte Carlos para calcular intervalos de confiança para efeitos indiretos no contexto de análises multinível. Testaram-se três modelos, primeiro o modelo de mediação e depois os modelos de mediação moderada.

3. RESULTADOS

3.1. Análise Fatorial Confirmatória Multinível

Para testar o enviesamento do método comum, realizaram-se análises fatoriais confirmatórias, multinível. Os resultados mostraram que o modelo de seis fatores (qualidade do sono, recursos regulatórios, desempenho de tarefa e contextual, vitalidade e saúde mental) se ajustava bem aos dados (tanto no nível intra como no inter-individual: RMSEA = 0.7, CFI = 0.90 TLI = 0.91, SRMR_{intra}=0.05, SRMR_{inter}=0.07). Por outro lado, o modelo de fator único evidenciou um ajuste inaceitável aos dados (RMSEA = 0.13, CFI=0.60 TLI=0.57, SRMR_{intra} =0.10, SRMR_{inter} =0.11).

3.2. Análise descritiva e correlações

As estatísticas descritivas e correlações estão apresentadas na tabela 1.

Tabela 1. Médias, Desvios Padrão e Correlações.

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6
1. Qualidade sono	3.53	1.57	-	.91**	.14**	.09	.90**	.89**
2. Recursos regulatórios	2.19	1.37	.55**	-	.12*	.06	.87**	.85**
3. Desempenho tarefa	4.76	.52	.21*	.18*	-	.80**	.13*	.14*
4. Desempenho contextual	4.83	.42	.23*	.16	.54**	-	.10*	.08
5. Vitalidade	3.32	1.02	.17*	.18*	.22*	.10	-	.93**
6. Saúde mental	3.28	.99	.38**	.23*	.18*	.08	.83**	-

Nota. As correlações abaixo da diagonal estão no nível inter-individual. As correlações acima da diagonal estão no nível intra-individual. *N*(observações) = 485; *n*(participantes) = 97. ****p*<0.01, ***p*<0.01, **p*<0.05.

3.3. Teste de hipóteses

A hipótese 1 testou o papel mediador dos recursos regulatórios na relação entre a qualidade do sono e o desempenho contextual, no nível diário. Os resultados mostraram que a qualidade do sono relacionou-se negativamente com os recursos regulatórios ($y = -0.87$, $p < 0.001$) e estes relacionaram-se positivamente com o desempenho contextual ($y = 0.62$, $p < 0.001$), revelando um efeito indireto significativo ($y = -0.51$, $p < 0.001$), com um IC95% [-0.67, -0.36]. Por isso, a hipótese 1 foi suportada pelos dados (Tabela 2).

Tabela 2. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação multinível 1-1-1.

	Variáveis					
	Recursos regulatórios diários			Desempenho contextual diário		
	Ý	SE	95% IC	Ý	SE	95% IC
Efeito direto						
Qualidade do sono diária	-.87***	.04	(-.95, -.78)	.03	.03	(-.03, .09)
Recursos regulatórios diários (RRD)	-	-	-	.62***	.09	(.44, .80)
Efeito indireto						
Qualidade do sono diário (via RRD)	-	-		-.51***	.08	(-.67, -.36)
-2LL	874.44					
AIC	882.44					
BIC	900.82					

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N_{(\text{observations})} = 485$; $n_{(\text{participants})} = 97$. IC: interval de confiança; RRD: Recursos regulatórios diários.

A hipótese 2 testou o papel mediador dos recursos regulatórios na relação entre a qualidade do sono e o desempenho de tarefa, no nível diário. Os recursos regulatórios diários relacionaram-se positivamente com o desempenho de tarefa ($y=0.55$, $p<0.001$), e mostrou um efeito indireto significativo ($y=-0.46$, $p<0.001$) com um IC95% [-0.63, -0.30]. Assim, a hipótese 2 foi suportada pelos dados (ver Tabela 3).

Tabela 3. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação multinível 1-1-1.

	Variáveis					
	Recursos regulatórios diários			Desempenho de tarefa diário		
	Ý	SE	95% CI	Ý	SE	95% CI
Efeito direto						
Qualidade do sono diário	-.83***	.02	(-.86, -.78)	-.06	.04	(-.13, .00)
Recursos regulatórios diários (RRD)	-	-	-	.56***	.10	(.35, .75)
Efeito indireto						
Qualidade do sono diário (via RRD)	-	-		-.46***	.09	(-.63, -.30)
-2LL	1021.78					
AIC	1029.78					
BIC	1048.17					

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N_{(observations)} = 485$; $n_{(participants)} = 97$. IC: interval de confiança; RRD: Recursos regulatórios diários.

A hipótese 3a sugeria que a vitalidade moderaria a relação positiva entre a qualidade do sono diário, recursos regulatórios diários e o desempenho contextual diário.

Os resultados na (Tabela 4) mostraram um efeito indireto condicional significativo da vitalidade ($y=0.16$) com um IC95% [0.11, 0.20]. Os resultados mostraram que o efeito da qualidade do sono diário no desempenho contextual diário através dos recursos regulatórios diários tornou-se mais forte para indivíduos com níveis mais elevados de vitalidade. Assim, a hipótese 3a recebeu suporte.

Tabela 4. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação moderada multinível 1-1-1.

	Variáveis					
	Recursos regulatórios diários			Desempenho contextual diário		
	Ý	SE	95% CI	Ý	SE	95% CI
Efeito direto						
Qualidade do sono diário	-.83***	.02	[-.86, -.78]	.03	.03	[-.03, .08]
Recursos regulatórios diários	-	-	-	.62***	.09	[.43, .80]
Vitalidade	-	-	-	.28***	.08	[.12, .43]
Qualidade do sono diário *	-	-	-	-.19***	.03	[-.24, -.13]
Vitalidade	-	-	-	.30***	.08	[.14, .46]
Saúde mental	-	-	-	-.18***	.03	[-.23, -.13]
Qualidade do sono diário * Saúde mental	-	-	-			
Efeito indireto condicional (Vitalidade)				.16***		[.11, .20]
-2LL	874.44					
AIC	882.44					
BIC	900.82					
Efeito indireto condicional (Saúde mental)				.15***		[.10, .19]
-2LL	863.75					
AIC	871.75					
BIC	890.13					

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N_{(observations)} = 485$; $n_{(participants)} = 97$. IC: interval de confiança.

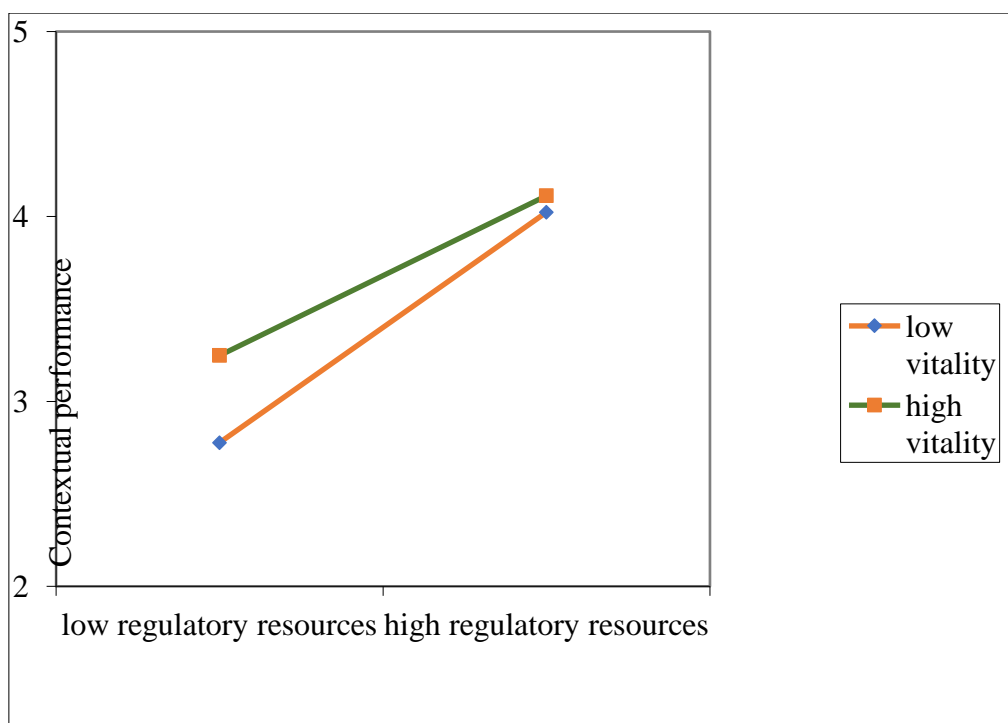


Figura 2- Moderação da vitalidade na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho contextual.

A hipótese 3b esperava que a vitalidade moderaria a relação positiva entre qualidade do sono diário, recursos regulatórios diários e desempenho de tarefa. Os resultados na (Tabela 5) mostraram um efeito indireto condicional significativo da vitalidade ($y = 0.14$) com um IC95% [0.08, 0.19), em particular, descobrimos que o efeito da qualidade do sono diário no desempenho de tarefa diária por meio de recursos regulatórios diários, foi aprimorado para indivíduos que pontuaram menor vitalidade. Assim, a hipótese 3b recebeu suporte.

Tabela 5. Estimativas de Parâmetros para o modelo de mediação moderada multinível 1-1-1

	Outcome					
	Recursos regulatórios diários			Desempenho de tarefa diário		
	Ý	SE	95% CI	Ý	SE	95% CI
Efeito direto						
Qualidade sono diário	-.83***	.02	[-.86, -.78]	-.04	.04	[-.10, .04]
Recursos Regulatórios diários	-	-	-	.45***	.11	[.23, .66]
Vitalidade	-	-	-	-.09	.09	[-.28, .09]

Qualidade sono diário * Vitalidade	-	-	-	-.16***	.03	[-.23, -.10]
Saúde mental	-	-	-	.08	.09	[-.11, .27]
Qualidade sono diário * Saúde mental	-	-	-	-.19***	.03	[-.24, -.13]
Efeito indireto condicional (Vitalidade)				.14***		[.08, .19]
-2LL	1002.95					
AIC	1010.95					
BIC	1029.32					
Efeito indireto condicional (Saúde mental)				.15***		[.10, .20]
-2LL	982.80					
AIC	990.80					
BIC	1009.18					

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, $N_{\text{(observations)}} = 485$; $n_{\text{(participants)}} = 97$. IC: interval de confiança.

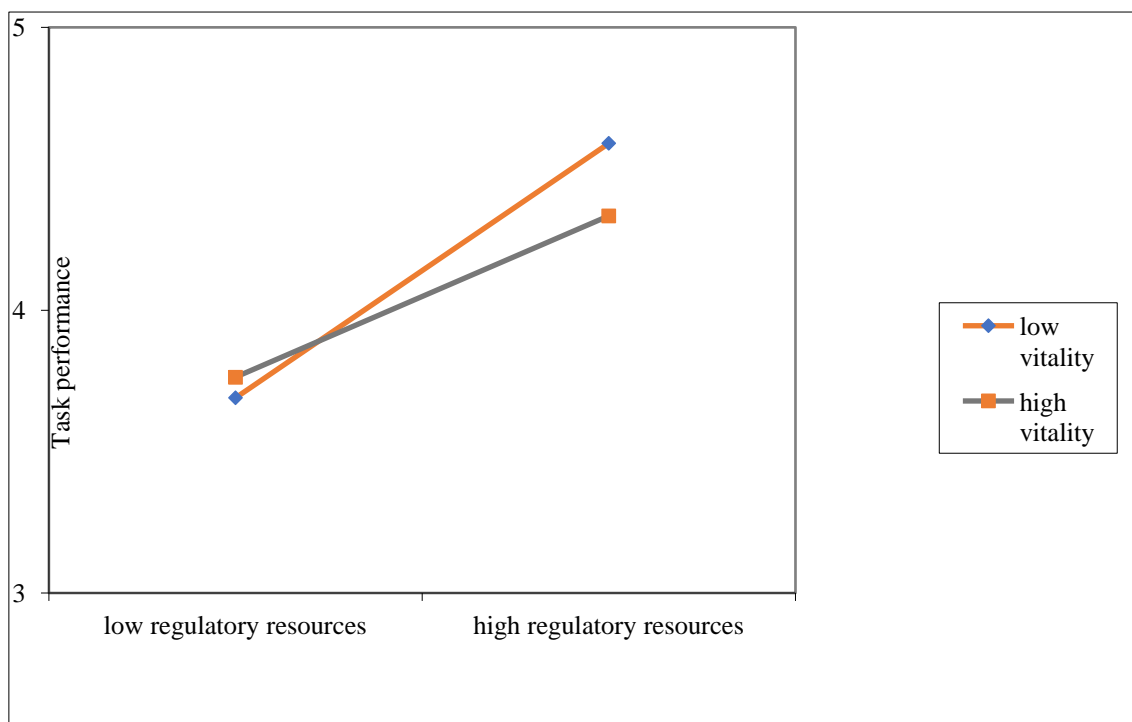


Figura 3- Moderação da vitalidade na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho de tarefa.

A hipótese 4a esperava que a saúde mental moderaria a relação positiva entre qualidade do sono diário, recursos regulatórios diários e desempenho contextual diário. Os resultados (ver na Tabela 4), mostraram um efeito indireto condicional significativo

da saúde mental ($y = 0.15$) com um IC95% [0.10, 0.19], o efeito da qualidade do sono diário no desempenho contextual diário através dos recursos regulatórios diários, tornou-se mais forte para indivíduos com níveis mais baixos de saúde mental.

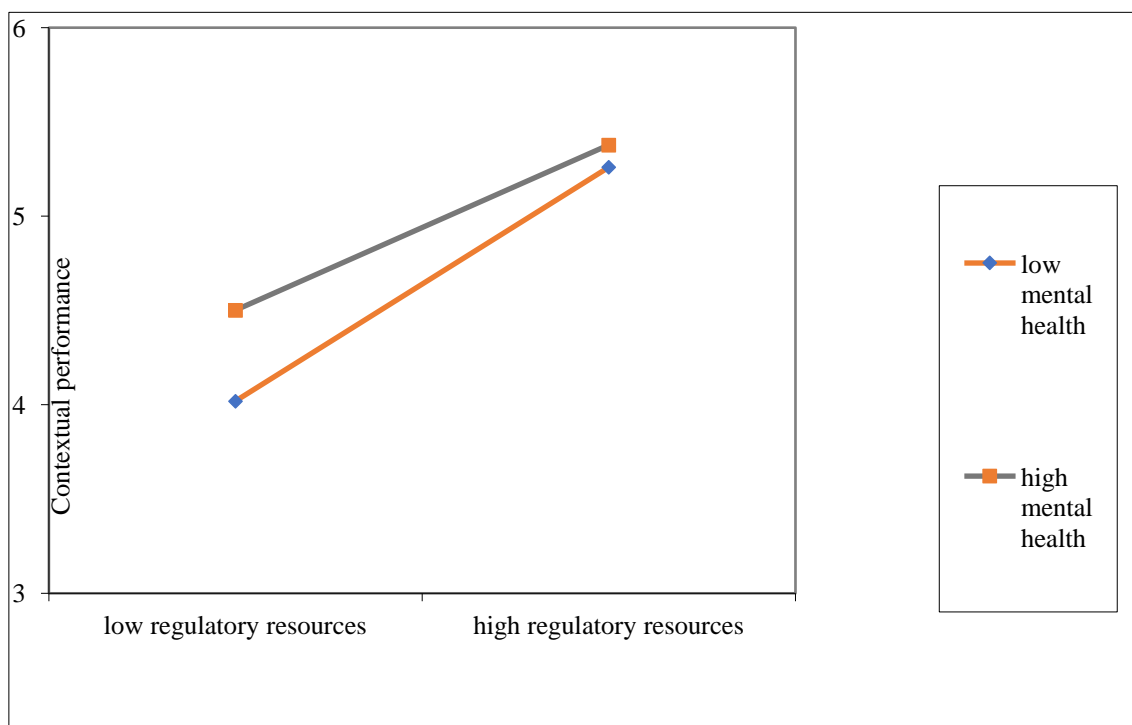


Figura 4- Moderação da saúde mental na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho contextual.

A hipótese 4b esperava que a saúde mental moderaria a relação positiva entre a qualidade do sono diário e o desempenho de tarefa através dos recursos regulatórios diários. Os resultados (ver Tabela 5) mostraram um efeito moderador significativo da saúde mental ($y = 0.15$), com um IC95% [0.10, 0.20]. Em particular, o efeito indireto da qualidade do sono no desempenho de tarefa através dos recursos regulatórios tornou-se mais forte para indivíduos com níveis de saúde mental mais baixos. Assim, a hipótese 4b foi suportada pelos dados, em parte.

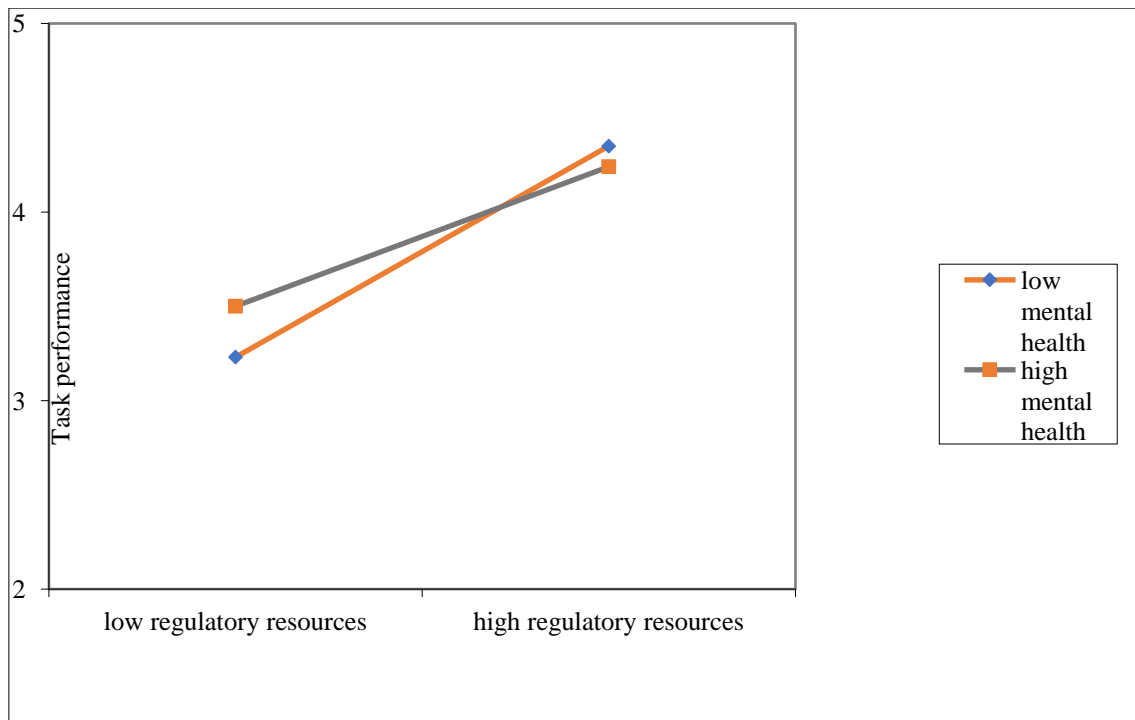


Figura 5- Moderação da saúde mental na relação entre os recursos regulatórios e o desempenho de tarefa.

4. DISCUSSÃO

A presente dissertação teve como objetivo desenvolver o conhecimento sobre a interseção do sono no contexto organizacional, em particular o seu efeito sobre o desempenho de tarefa e contextual. Para tal, desenvolveu um estudo diário para analisar *como* e *quando* a qualidade do sono influencia o desempenho, adotando os recursos regulatórios como mecanismo mediador e a saúde (vitalidade subjetiva e saúde mental) como moderadores da relação.

Em primeiro lugar, os resultados mostram qual o elo de ligação através do qual a qualidade do sono influencia quer o desempenho de tarefa, quer o contextual respondendo assim ao *como* é que a qualidade do sono afeta o desempenho. Ou seja, uma boa noite de sono, consegue restaurar os recursos regulatórios de uma pessoa e estes, consequentemente, aumentam o seu desempenho contextual e de tarefa. Estes dados vão de encontro à literatura teórica e empírica (e.g., Barber & Munz, 2011; Barber et al., 2010; Hagger, 2010). Por exemplo, o modelo de esforço-recuperação desenvolvido por Meijman e Mulder (1998) dá suporte à hipótese e, consequentemente, ao resultado. Este sugere que os trabalhadores investem recursos para lidar com as exigências do trabalho, o que leva ao esgotamento dos recursos pessoais (Meijman & Mulder, 1998), necessitando de atividades de recuperação para restaurar os recursos perdidos durante o dia de trabalho. Uma das atividades principais na restauração de recursos é ter uma boa noite de sono (Rivkin, et al., 2021). Assim, uma boa noite de sono, permite reabastecer os recursos regulatórios perdidos ou esgotados durante o dia e estes tornam os colaboradores mais predispostos a comportamentos mais proativos, como a criatividade, a inovação e a cooperação. Segundo este modelo, quando as pessoas experienciam um sono com qualidade numa noite, tendem a ver os recursos pessoais restaurados e, consequentemente, a probabilidade de desempenharem a função em ótimos níveis é maior, o que impacta positivamente na performance (Meijman & Mulder, 1998).

Logo, trabalhadores que consigam descansar e ter uma noite de sono com qualidade conseguem recuperar da fadiga relacionada com o trabalho, aumentando os seus recursos regulatórios (Meunier et al., 2019). Os recursos regulatórios – recursos que permitem que o indivíduo controle os seus comportamentos, emoções e impulsos – facilitam o desempenho pois reduzem comportamentos contraproduativos, de

procrastinação ou minimizam distrações não relacionadas com o trabalho (Niemiec, et al., 2010). Schaufeli e Taris (2014) demonstraram que, após um dia de trabalho com esforço físico e mental, o corpo humano e a mente necessitam de um sono com qualidade para poder restaurar os recursos cognitivos que facilitam o desempenho diário (Higgs, 2019). Assim, dormir uma boa noite de sono não só restaura os recursos regulatórios gastos, mas também permite que os indivíduos se sintam mais estimulados e dispostas a dedicar os seus esforços na execução das suas tarefas diárias, ou seja, as tarefas são mais bem-sucedidas e o alcance da meta é mais rápido (e.g., Pilcher et al., 2015). Também a teoria de autorregulação postulou que, o controlo de impulsos, desejos e emoções para atingir o nível elevado de desempenho dos colaboradores nas suas tarefas diárias, depende da disponibilidade dos recursos regulatórios (Muraven & Baumeister, 2000). Assim, a qualidade do sono assume-se como fator preditor na recuperação dos recursos para o maior desempenho diário no trabalho.

Os resultados evidenciam o papel moderador da vitalidade subjetiva na relação entre a qualidade do sono e o desempenho (contextual e tarefa) através dos recursos regulatórios diários, contudo não da forma esperada. Ou seja, a relação é mais forte para os trabalhadores com menores índices de vitalidade subjetiva. Contudo, ao analisar os resultados pode concluir-se que quando a qualidade do sono é mais fraca e, por conseguinte, os recursos regulatórios não são restaurados, os indivíduos com mais vitalidade conseguem contribuir mais ativamente para o desempenho contextual, ao passo que à medida que os recursos regulatórios aumentam, são os que têm índices mais baixos de vitalidade que conseguem elevar o desempenho contextual mais significativamente. O mesmo padrão ocorre para a moderação da saúde mental; ou seja, quando a pessoa não consegue restaurar os recursos regulatórios durante a noite de sono, a saúde mental parece ser uma condição facilitadora do desempenho contextual, contudo, à medida que os recursos regulatórios vão-se recuperando, a saúde mental deixa de ser uma condição facilitadora do desempenho contextual. Ou seja, dito por outras palavras, a saúde (vitalidade e saúde mental) é uma condição para que, na ausência de uma recuperação eficiente dos recursos regulatórios, o indivíduo consiga contribuir positivamente para o desempenho contextual. O JD_R pode ajudar a explicar este resultado. Este propõe que o equilíbrio alcançado entre recursos e exigências influencia o processo motivacional que promove o *engagement* do indivíduo e o seu desempenho (Bakker, et al., 2014). Assim, se pensarmos que poucos ou nenhuns recursos regulatórios podem ser uma exigência, as

condições de saúde podem ser vistas como os recursos necessários para lidar com as exigências e, assim, melhorar o desempenho contextual. Contudo, à medida que as exigências diminuem (ou seja, os recursos regulatórios aumentam) é provável que os indivíduos deixem de usar os seus recursos de saúde (vitalidade e saúde mental), até como uma estratégia para os proteger, pois os recursos regulatórios serão suficientes para gerir o esforço e a concentração necessária para o desempenho contextual. A teoria da conservação de recursos sugere que os indivíduos procuram proteger, adquirir ou manter os seus recursos pessoais (Hobfoll, et al., 2018). Assim, na existência de recursos regulatórios, os indivíduos podem desenvolver estratégias de proteção dos recursos de saúde, pois os regulatórios serão suficientes para elevar o desempenho contextual. Não obstante, o padrão de resultados encontrados face ao desempenho de tarefa é diferente; os resultados evidenciam que quando o sono não restaura de forma suficiente os recursos regulatórios e estes, por conseguinte, são baixos, o desempenho de tarefa é baixo independentemente de haver recursos de saúde física (vitalidade) baixos ou elevados. Contudo, à medida que os recursos regulatórios vão aumentando, o desempenho de tarefa torna-se significativamente maior para aqueles que têm níveis de vitalidade mais baixa. Este resultado vai contra aquilo que tem sido demonstrado na literatura. Por exemplo, os estudos de Pennix et al (2000) e de Ryan e Frederick (1997) mostraram que os colaboradores são mais ativos e produtivos, quando se encontram em condições de saúde excelentes, além de conseguirem lidar melhor com as exigências no trabalho. Outros estudos têm mostrado que ter vitalidade pode ajudar os indivíduos a lidar com as exigências e condições stressantes pois cria condições de concentração nas tarefas diárias, podendo conduzir a níveis elevados de desempenho na função e extra função (Kasser & Ryan, 1999; Ryan & Frederick, 1997). No entanto, os resultados evidenciam que quando existem recursos regulatórios suficientes, os indivíduos não necessitam da vitalidade para gerir o seu comportamento no desempenho da tarefa.

Por outro lado, os resultados indicam ainda que, quando o sono não é suficiente para restaurar os recursos regulatórios, ter uma boa condição de saúde mental pode facilitar o desempenho de tarefa, no entanto, à medida que os recursos regulatórios vão aumentando, a saúde mental parece ficar preservada pois parecem não existir diferenças significativas entre baixos ou elevados níveis de saúde mental face ao desempenho de tarefa. Assim, a saúde mental parece ser um recurso particularmente relevante quando recursos regulatórios são suficientes para regular o comportamento na tarefa. No entanto,

talvez numa tentativa de proteção dos recursos de saúde mental, os indivíduos usem mais os recursos regulatórios como mecanismo de regulação comportamental na execução da tarefa. Cowen (1991) citado por Ryan e Deci (2001) mostraram que a saúde mental é considerada como motor de aspetos positivos no que concerne ao desempenho e envolvimento dos colaboradores nas suas tarefas diárias, também ajuda na aquisição de recursos cognitivos que facilitam o maior desempenho na função e extra função. Também, Frederickson e Losada (2005) afirmaram que os colaboradores com elevada saúde mental, têm mais capacidade para procurar obter, proteger e conservar os seus recursos, tornando-se mais criativos, resilientes, engajados e produtivos. Em suma, os recursos regulatórios afetivos (saúde mental) e motivacionais (vitalidade) parecem ter um papel importantíssimo, embora diferenciado, na repercussão do sono para o contexto pessoal e para o desempenho no trabalho. A qualidade do sono diária tem uma relação positiva com o desempenho (contextual e de tarefa) através dos recursos regulatórios. a vitalidade subjetiva e a saúde mental influenciam a relação entre a qualidade do sono diário e o desempenho (contextual e de tarefa) através dos recursos regulatórios. Quando os recursos regulatórios não são restaurados pela noite de sono, os indivíduos necessitam das suas condições de saúde física e mental para gerir o seu esforço e comportamento face ao desempenho de tarefa e contextual; contudo, à medida que os recursos regulatórios vão aumentando, eles desenvolvem estratégias de proteção da sua saúde, como uma forma de conservar recursos, pois os recursos regulatórios parecem ser suficientes para alcançar níveis elevados de desempenho na tarefa e contextual.

4.1. Limitações e Investigações Futuras

Relativamente às limitações do presente estudo, estas prendem-se com questões de amostra, uma vez que a amostra é de pequena dimensão (N= 97) e, maioritariamente do sexo masculino (85.4%), o que limita a generalização dos resultados obtidos. Uma dimensão maior de participantes poderia beneficiar este estudo. No entanto, futuras investigações deveriam replicar este mesmo estudo utilizando uma amostra de maior dimensão.

Outra limitação deste estudo deve-se ao facto de ser realizado no período pandémico, onde as pessoas estão em condições psicológicas diferentes do período normal, o que pode condicionar os resultados de estudo.

Por outro lado, o facto de se terem recolhido dados através de medidas de auto-reporte (*self-report measures*), pode também influenciar a generalização dos dados e levar ao enviesamento do método comum. O facto de se ter optado por uma metodologia quantitativa, pode não ser suficiente, visto que, as medidas utilizadas englobam possíveis enviesamentos resultantes de respostas aleatórias, pois as pessoas podem recorrer a estilos de respostas em conformidade com aquilo que é “socialmente desejável”. No entanto, futuras investigações poderão utilizar metodologias de recolha de dados e de análise mais complexas que poderão desenvolver o conhecimento de forma mais aprofundada relativamente a esta temática, por exemplo, através do método qualitativo (entrevista).

Outra limitação deste estudo tem a ver com a recolha de dados, ou seja, muito embora tenhamos usado estudo diário, recolhemos dados apenas uma vez por dia o que pode ter influenciado de alguma forma os resultados. Assim, futuras investigações poderiam replicar este estudo recorrendo a um estudo diário, com pelo menos duas recolhas de dados por dia, para aprofundar a influencia das flutuações da qualidade do sono diário, no contexto pessoal, para o desempenho diário na função e extra-função a longo prazo.

Como foi referido anteriormente, este estudo foi realizado no contexto pandémico, assim, futuras investigações deverão aprofundar conhecimentos sobre as flutuações de qualidade do sono diário e o papel dos recursos regulatórios, afetivos e motivacionais

diários para o desempenho diário em períodos menos turbulentos para verificar se os efeitos se mantêm.

Dada a importância de uma boa qualidade do sono na reposição dos recursos regulatórios para a eficácia dos colaboradores, o ter dormido mal, pode ser altamente prejudicial para o desempenho (e.g., Harrison & Home, 2000; Henderson & Horan, 2021; Litwiller et al., 2017; Pilcher & Huffcut, 1996; Siegel, 2005). Nessa ótica, a continuidade da investigação é fundamental. Por exemplo, as investigações futuras poderão investigar os fatores de privação do sono e as suas consequências para o desempenho através dos estudos diários. Por exemplo, analisar o impacto das horas de trabalho na quantidade e qualidade do sono para o desempenho pessoal ou explorar, o impacto da tecnologia moderna na qualidade do sono e na forma como este afeta o desempenho adaptativo pode ser uma linha de investigação a seguir.

4.2. Implicações práticas

O presente estudo e as suas respetivas conclusões evidenciam a necessidade de privilegiar a qualidade do sono, como a forma de permitir a reposição dos recursos regulatórios e estes facilitarem no desempenho diário na função e extra-função dos colaboradores.

Estes resultados podem ser úteis para os gestores que podem extrair benefícios das seguintes recomendações. Por exemplo, desenvolver, uma intervenção para melhorar a qualidade do sono do dia-a-dia em casa pode facilitar o desempenho dos colaboradores a nível diário. Os gestores devem considerar implementar programas nas organizações que ajudem os colaboradores a valorizar hábitos de sono saudáveis (por exemplo, através de programas de formação focados na educação sobre a importância do sono para o bem-estar), visto que, os resultados deste estudo mostram que uma boa qualidade do sono permite aos colaboradores reabastecer os seus recursos regulatórios que permitem o controlo dos impulsos e, consequentemente facilitam a sua produtividade (Pilcher, et al., 1997).

Outra sugestão pode passar por intervenções focadas na meditação orientada para a *mindfulness* acompanhada com exercícios de atenção plena. Esta pode contribuir para a melhoria da qualidade do sono e para restaurar os recursos regulatórios que facilitam o desempenho (Hulshager, 2015). Além disso, a organização pode desenvolver ações que realcem a importância não apenas da qualidade do sono, mas também dos recursos regulatórios. Por exemplo, as organizações podem alertar para a importância da qualidade do sono junto dos seus colaboradores, sendo relevante estes terem noção de quando não têm noites com sono suficientemente restaurador dos seus recursos regulatórios. Nessas situações, será importante a pessoa ter autonomia para desenvolver estratégias de recuperação ao longo do dia, por exemplo, através da autonomia que possam ter para fazer micro-pausas (tomar um café, parar um pouco o trabalho), pois estas ajudam na recuperação dos recursos regulatórios (Kim, et al., 2022). Similarmente, assistir vídeos, imagens ou textos humorísticos podem aliviar as consequências negativas ligadas à má qualidade do sono e, ter efeitos restauradores dos colaboradores (Ferrer et al., 2015). Além disso, considerando o papel crucial dos recursos regulatórios na ligação de qualidade do sono ao desempenho, nosso estudo destaca que manter e conservar estes recursos, ajudam na estabilização de eficácia dos colaboradores no trabalho (Job et al., 2010); Klinger et al., 2018; Sieber et al., 2019). Assim, conceder autonomia (para decidir por exemplo a ordem das tarefas a realizar), promover horários mais flexíveis (onde a pessoa possa escolher o horário de trabalho – por exemplo em dias onde a noite não foi tão reparadora, começar a trabalhar mais tarde, ou escolher o período do dia em que consegue ser mais produtiva), ou por fim, implementar o teletrabalho, ainda que num formato híbrido, pois nesses dias onde o sono não permitiu restabelecer as energias e os recursos regulatórios, evitar passar tempo no trânsito, nas filas de trânsito ou o próprio stress das viagens pode ser uma mais valia para os colaboradores. A saúde mental e a vitalidade são também condições fundamentais para o desempenho diário, visto que, moderam a relação entre a qualidade do sono e o desempenho através dos recursos regulatórios. Nesse sentido, parece ser fundamental investir na saúde física e mental dos colaboradores e criar políticas compensatórias que permitam assegurar a motivação dos colaboradores.

Para aumentar a vitalidade subjetiva é fundamental que os gestores se concentrem na satisfação das necessidades dos seus colaboradores, pois isso garante a sua motivação e disponibilidade para se focarem na execução das tarefas diárias (Van den Broeck, et al.,

2016). Como trabalhadores mais felizes têm mais capacidade para obter e proteger os seus recursos, conseguindo ser mais criativos, resilientes e conectados socialmente (Frederickson & Losada, 2005), pode ser premente os gestores criarem programas focados a proteção de saúde mental dos seus colaboradores. Por exemplo, através de programas de incentivo a atividades físicas; de apoio aos colaboradores, por exemplo através de psicoterapia ou coaching; e ainda programas de teambuilding.

Por fim, os gestores poderão considerar desenvolver programas de formação para sensibilização para a importância da qualidade do sono, por exemplo consciencializar de que é importante a pessoa evitar estar até muito tarde acordada a ver séries, ou filmes, ou desenvolver workshops, sessões de formação sobre estratégias de recuperação dos recursos regulatórios.

4.3. Conclusão

A qualidade do sono diário facilita o maior desempenho na função e extra-função dos colaboradores através do aumento da motivação destes para investir os seus recursos regulatórios no trabalho. Com tudo, esta relação é moderada pelas condições de saúde física (vitalidade) e mental (saúde mental). Estas parecem ser particularmente relevantes quando o indivíduo não consegue recuperar os seus recursos regulatórios, criando condições para facilitar o desempenho de tarefa e contextual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrams, J. R., Barker, V., & Giles, H. (2009). An examination of the validity of the subjective Vitality Questionnaire. *Journal of Multilingual and Multicultural development*, 30(1), 59-72. <https://doi.org/10.1080/01434630802369452>
- Afonso, P., Fonseca, M., & Pires, JF. (2019). Impact of working hours on sleep and mind Health. *Occupational Medicine*, 67(5), 377-382.
- Akerstedt, T., Hume, K., Minors, D., & Waterhouse, J. (1994). The meaning of a good sleep: A longitudinal study of polysomnography and subjective sleep quality. *Journal of Sleep Research*, 3, 152-158.
- Akerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M. and Jansson, B. (2002). A potential study of fatal work accidents- relationship with sleep difficulties and occupational factors. *J. Sleep Res.* 11, 69-71.
- Akerstedt, T., Nilson, PM, & Kecklund, G. (2009). Sleep and recovery. in S. Sonnentag, PL Perrew-e & DC Ganster (Eds.), *Current Perspectives on the Recovery of Stress at work: Research on occupational stress and well-being*, Vol. 7 (pp. 205-247). Bingley, UK: JAI Press.
- Akersted, T., & Wright, KP. (2009). Loss of sleep and fatigue in shift work and shift work disorder. *Sleep Medicine Clinics*, 4, 257-271.
- Avey, U. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive Psychological capital on employee well being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & W. B. (2003b). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62: 341-356.
- Bakker, AB, Demerouti, E. (2007). The Job demands-Resources Model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, AB, Van Veldhoven, M., & Xanthopoulou, D. (2010). Beyond the Demand Control Model: Thriving on High Job Demands and Resources. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1): 3-16.
- Bakker, AB, Ten Brummelhuis, LL, Prins, JT, & Heijden, F. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 170-180.
- Bakker, AB and Demerouti, E. (2014). "Theory of labor-resources demands", in Chen, PY and Cooper, CL (Eds), *Wellness: A Complete Reference Guide, Vol. III*, Wiley-Blackwell, Chichester, pp. 37-64.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. *Inside EA Locke (EdPsychology, Principles of Organizational Behavior* (p.120-136). Oxford, UK: Blackwell.
- Barber, LK, & Munz, DC, Bagsby, PG, & Powell, ED. (2010). Sleep consistence and sufficiency: Are both necessary for les Psychological Stress? *Stress and health* ,26 (3), 186-193. <https://doi.org/10.1002/smi.1292>
- Barber, LK, & Munz, DC. (2011). Sufficient consistente sleep predicts improvements in self-regulatory performance and psychological tension. *Stress and health*, 27 (4), 314-324. <https://doi.org/10.1002/smi.1364>

- Barnes, CM. (2012). Working in our sleep. *Organizational psychology review*, 2(3), 234-257.
- Barnes, CM. (2012). Working during sleep: and self-regulation in organizations. *Review in psychology organizational*, 234-257.
- Barnes, CM, Ghumman, S., & Scott, BA. (2013). Sleep and citizenship behavior Organizational: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (1), 16-26.
- Barnes, CM, Luccianetti, L., Bhave, D., & Christian, M. (2015). “You would not want me when I’m sleepy”: Leaders’ sleep, abusive daily supervision and work unit involvement. *Academy of Management Journal*, 58, 1419-143.
- Barnes, CM, Miller, JA, & Bostock, S. (2017). Helping employees sleep well: effects of cognitive behavioral therapy for insomnia on work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 104. <http://doi.org/10.1037/apl0000154>
- Barrett, J., Della-Maggiore, V., Chouinard, PA, & Pope, T. (2004). Action mechanisms underlying the effect of repetitive transcranial magnetic stimulation on mood: studies of behavioral and brain imaging neuropsychopharmacology, 29, 1172-1189.
- Baumeister, RF, Muraven, M., & Tice, DM. (2000). Ego depletion: a model of resources of volition, self-regulation and controlled processing. *Social Cognition*, 18, 130-150.
- Beal, DJ, Weiss, HM, Barros, E., & MacDermid, SM. (2005). A process model episode of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1054-1068.

- Benyamini, Y., Idler, E., Leventhal, H., & Leventhal, E. (2000). Positive health and function as influences on health self-assessments: Expanding our view beyond illness and of disability. *Journal of Gerontology: Psychology Science*, 55B, 107-116.
- Bertrams, A., Under und, A., & Dickhauser. O. (2011). Regulatory resources availability.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, EJ (2009). Daily performance at work: sen having recovered by morning as a predictor of job performance at the level of the day. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 67-93.
- Borman, WC and Motowilo, SJ. (1993). “Expanding the Criterion Domain to Include it ments of Contextual Performaance”, in N. Schmitt and W. Borman (eds), *Personnel Selection in Organizations*. New York: Jossey-Bass, pp. 71.98.
- Borman, WC and Brush, DH. (1993). More progress towards a taxonomy of requirements Management performance sites, *Human Performance*, 6:1-21.
- Borman, WC, and Motowidlo, SJ. (1997). Task performance and contextual performance: Meaning for Personnel Selection Research, *Human Performance!* 10:99-109.
- Brief, AP and Motowidlo, SJ. (1986). Prosocial Organizational Behaviors’, *Academy Management Review*, II: 710-725.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). The role of employee relations in shaping job satisfaction as an element promoting positive mental health at work in the era of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1903. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041903>
- Burgard, SA and Ailshire, JA. (2009). Putting work to sleep: stressful experiences sants At work and quality of sleep. *Journal of Health and Social Behavior*, 50(4), 476-492.

Buysse, DJ, Reynolds, CF, Monk, TH, Berman, SR and Kupfer, DJ. (1989). Pittsburgh Sleep Quality Index (PSQI).

Buysse, DJ, Reynolds, CF, Monk, TH, Berman, SR and Kupfer, DJ. (1989). The index of Pittsburgh sleep quality: A new instrument for psi research and practice psychiatric. In the Psychiatry Research (Vol. 28, issue 2, pp. 193-213).

Campbell, JP. (1990). Modeling the performance prediction problem in industries and organizations. Organizational psychology. In MD Dunnette & LM Hough (Eds), manual of industrial and organizational psychology (Chicago. 1, p. 687-732). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.

Campbell, JP, McCloy RA, Oppler SH, & Sager CE. (1993). A theory of desire ruffle. In E. Schmitt, WC Borman, & Associates (Eds.). Personnel Selection in the organizations (pp. 35-70). San Francisco: Jossey Bass.

Chiang, YC, Arendt, S., Zheng. T., & Hanisch, K. (2014). The effects of sleep on Academic performance and work performance, college students journal, 48(1), 72-87.

Christian, MS and Ellis, APJ. (2011). Examining the effects of sleep deprivation on deviance of the workplace: a self-regulation perspective. Academy of Management Journal, 54(5), 913-934.

Clinton, ME, Convey, N., & Sturges, J. (2016). "It's hard to hang up a call". Reports relationships between calls and working hours, psychological distancing, quality of sleep and morning vigor. Journal of Occupational Health Psychology, <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>.

Cohen, S., Alper, CM, Doyle, WJ, Treanor, JJ, & Turner, RB. (2006). Emotional for positive style predicts disease resistance after experimental exposure to rhinovirus or influenza A virus. Psychosomatic Medicine, 68, 809-815.

- Crant, JM. (1995). The Proactive Personality Scale and objective performance at work among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 80: 532-537.
- DeCharms, R. (1968). *Personal cause*. New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, EL, & Ryan, RM. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in the human being behavior*. New York: Plenum Press.
- Demerouti, E., Bakker, AB, Nachreiner, F. and Schaufeli, WB. (2001). “Work requires model resources of burnout”. *Journal of Psychology*, Vol. 86 No. 3, pp. 499-512.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges For future research. *Journal of Industrial Psychology*, (2): 1-9.
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477.
- Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2011). Costs of dealing with concurrent emotional issues dissonance and demands for self-control at work: results from two German samples. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 643-653.
<https://doi.org/10.1037/a0022134>
- Diestel, S., Rivkin, W., & Schmidt, K. H. (2015). Sleep quality and capacity of self-control as protective resources in the daily process of emotional work final: results of two daily studies. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 809-827.
- Edwards, JR, & Rothbard, NP. (2000). Mechanisms that link work and family: clarifying clarifying the relationship between work and family constructions. *Academy of Management Review*, 25(1).
- Engle-Friedman, M. (2014). The effects of sleep loss on ability and strength. *Sleep Science*, 7, 213-224.

- Faria MO, Moraes Filho IM, Cunha IMS, Silva KRG, Alves P, Brasileiro MSE. (2019).
Repercussions of night work with the professional nurse. *Rev. Inic Cient Ext.*
2(3): 139-46.
- Fatima, Y., Doi, SAR, & Mamun, AA. (2016). Sleep quality and abesity in Young people:
a meta-analysis. *Comments on obesity*, 17(11), 1154- 1166.
- Ferrer, RA, Grenen, EG, & Taber, JM (2015). Efficacy of the internet-based effect
induction procedures: A systematic review and meta-analysis. *Emotion*, 15(6),
752-762.
- Fredrickson, B. (2000). *Cultivating Positive Emotion to Optimize Health and Well Being.*
Prevention Treatment.
- Fredrickson, B., L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affective and the Complex Dyna
mics of Human Flourishing. *American Psychologist*. 60 (7), 678-686.
- Frenet, C., Austin, S., Trépanier, SG., & Dussalt, M. (2013). How do job characteristics
contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived
autonomy, competence and relatedness. *European Journal of Work and
Organizational Psychology*, 22(2): 123-137.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A. And Zempel, J. (1996). Personal initiative at work:
Diferences between East and West Germany, *Academy of Management
Journal*, 39: 37-63.
- Friese, M., Sleep. (2020). In the Oxford Learner´s Dictionary. Obtained from
<https://www.oxfordlearnesdictionaries.com/definition/americanenglish/sleep2>

- Gailliot, MT, Baumeister, RF, DeWall, CN, Maner, JK, Plant., EA., Tice, DM et al. (2007). Self-control depends on glucosa as a limited souce of energy: the strength of will is more than a metaphor. *Journal of Personality and social Psychology*, 92, 325-336.
- Grouzet, FME, Kasser, T., Ahuvia, A., Fernandez-Dois, JM, Kim, Y., Lau, S. et al. (2005). The contente structure of goals in 15 cultures. *Personality and Social Psychology*, 89, 800-816.
- Hackman, JR, & Oldham, GR. (1980). *Redesign of the work*. Reading, MA: Addison
- Hadar, L. L., Ergas, O., Albert, B., & Ariav, T. (2020). Rethinking teacher education in a VUCA world: student teacher´s social-emotional competencies during the Covid-19 crisis. *European Journal of Teacher Education*, 107(1), 573-586
<https://doi.org/10.1080/02619768.2020.1807513>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43: 495-513.
- Halbesleben, JRB, Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, SC, & Westman, M. (2014). Getting to “COR”: Understanding the role of Resources in Conservation Resources. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
- Hamilton, NA, Nelson, CA, Stevens, N., & Kitzman, H. (2007). Sleep and psychological well be. *Survey of Social Indicators*, 82, 147-163.
- Harrison, Y., & Home, JÁ. (2000). The impact of sleep deprivation on decision making: The Review. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 6(3), 236-249.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process análisis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19-54.

- Henderson, AA and Horan, KA (2021). A meta-analysis of sleep and performance in work: An examination of moderators and mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1-19.
- Hesketh B, and Neal A. (1999). "Technology and performances", in DR Ilgen and ED Pulakos (eds). *The Changing Nature of Performance: Implications for Personnel, Motivation and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, pp.21-55.
- Higgs S, Cooper A, Lee J. (2019). Sleep disturbances and health implications. In: Higgs S, Cooper A, Lee J, editors, *Biological Psychology*. 2nd ed. London: Sage.
- Hirshkowitz M, Whiton K, Albert SM, Alessi C, Bruni O, Don Carlos L, Neubauer, DN. (2015). National Sleep Foundation, sleep recommendations, date: Methodology and summary of results. *Sleep health*. 1(1), 404.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, SE. (2001). The influence of culture, community, and the nested self on the process of stress: Advancing the theory of conservation. *Applied Psychology: A International Revision*, 50, 337-370.
- Hobfoll, SE. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *General Review Psychology*, 6, 307-324.
- Hobfoll, SE, Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128.

- Hülshager, UR, Feinholdt, A., & Nübold, A. (2015). A mindfulness intervention form low dose and recovery from work: effects on psychological detachment, quality of sleep and duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489.
- ICPD. (2011). *Managing and supporting Mental Health at work. Disclosure tools for Managers*. Chartered Institute of Personnel and Development PD.
- Inzlicht, M., & Schmeichel, BJ. (2012). What is ego depletion? towards a mechanist. *Review of the Self-Control Resources Model. Science Perspectives Psychological*, 7(5), 450-463.
- James, L., Samuels, CH, & Vincent, F. (2018). Evaluating the effectiveness of fatigue management training to improve the health and well-being of police sleep: a pilot study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), 77-82.
- Job, V., Dweck, CS, & Walton, GM. (2010). ¿Ego Depletion-It's All in your Own head? *Psychology science* 21(11), 1686-1603.
- Junça-Silva, D. (2022). How is the life without unicorns? A within-individual study on the relationship between uncertainly and mental health indicators: The moderating role of neuroticism. *Personality and Individual Differences*, 188, 111462.
- Kanfer, R. (1990). Theory of motivation and industrial and organizational psychology. in MD Dunnette & LM Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nded., vol. 1, pp. 75-170). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.

- Kanfer, R. and Ackerman, P. L. (2005). "Job competence: a oriented perspective for the person", in AJ Elliot and CS Dweck (eds), *Handbook of Competence and Motivation*. Guilford Publications, pp. 336-353.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kasser, T., & Ryan, RM (1993). A dark side of the American dream: Correlates of success finance as a central aspiration of life. *Personality Magazine and. Social Psychology*, 65, 510-422.
- Kasser, T., Ryan, RM. (1996). Further Examining the American Dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Psychology Bulletin Social*, 22, 80-87.
- Kasser, T., Ryan, RM. (2001). Be careful what you wish for: Optimal functioning and the relative achievement of intrinsic and extrinsic goals. In p: Schmuck & KM Sheldon (Eds.), *Life goals and well-being: Toward a positive psychology of human effort* (p. 115-129). Goettingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Kasser, VG, Ryan, RM. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(5), 935-954.
- Kessler, RC, Berglund, PA, Coulouvrat, C., Hajak, G., Roth, T., Shahly, V., Shillington, AC, Stephenson, JJ, & Walsh, JK. (2011). Insomnia and US Performance. *Workers: Results of America's Insomnia Survey. Sleep*, 34, (9), 1161-1171.
- Kim, Y., Kasser, T., & Lee, H. (2003). Self-concept, aspirations and well-being in Korea of the South and the United State. *Journal of Social Psychology*, 143, 277-290.

- Kim, S., Cho, S., & Park, Y. (2022). Daily micro-breaks in a self-regulatory resource lens: Perceived health climate as a contextual moderator via microbreak autonomy. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 6077
<https://doi.org/10.1037/apl0000891>
- Klinger, JÁ, Scholer, AA, Hui, CM and Molden, DC. (2018). Experiences of effort, the self-control fosters lay theories that self-control is limited, newspaper of *Experimental Psychology Social*, 78 (March), 1-13.
- Koopmans, L., Bernardis, C. M., Hildebranddt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henric W., & van der Beek, A. J. (2012). Performance.
- Kuähnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure like day-level background of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181-198.
- Kuähnel, J., Bledow, R., & Feuerhahn, N. (2016). When do you procrastinate? Quality of sleep and social sleep delays jointly predict self-regulation failure in job. *Journal of Organizational Behavior*, 37(7), 983-1002.
- Lanaj, K., Johnson, RE, & Barnes, CM. (2014). Starting the workday already sold off? Consequences of nightly smartphone use and sleep. *Behavior Organizational and Law Suit of Human Decision*, 124(1).
- Lazaro, RS. (1991). Cognition and motivation in emotion. *American Psychologist*, 46(4), 352-367.
- LePine, JA, Erez, A. and Johnson, DE. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87: 52-65.

- Lian, H., Yam, KC, Ferris, DL, & Brown, D. (2017). Self-control at work. *Gym of Annals of Management*, 11(2), 703-732.
- Litwiller, B., Snyder, LA, Taylor, WD and Steele, LM. (2017). The relationship between sleep and work: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(4), 682-699.
- London, M, and Mone, EM. (1999). “Continuous Learning “, in DR Ilgen and Pulakos (eds), *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing. Motivation, and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 119-153.
- Lord, RC, Diefendorff, JM, Schmidt, AM, & Hall, RJ. (2010). Self-regulation at work. *Annual Review of Psychology*, 61, 543-568.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychology stressors of work and well being: esteem and optimism as moderators in a longitudinal sample of a year. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- McNair, DM, Lorr, M., & Droppleman, LF. (1971). *Manual for the profile of mood states*. San Diego, California: EdITS/ Educational and Industrial Testing Service.
- Meijman, TF, Mulder, G. (1998). Psychological aspects of the workload. In Drenth PJD, Thierry H, de Wolff CJ, editors, *Hanbook of Organizational Psychology and the Work: Work Psychology*. Hove: Psychology Press. P. 5-28.
- Meijman, TF., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of the workload in Pj Drenth, H. Thierre, & CJ de Wolff (eds.), *Handbook of Work Psychology and Organizational* (2nd ed.; pp. 5-33). Hove. UK: Eelbaum.

- Meunier, S., Roberge, C., Coulombe, S., & Houle, J. (2019). Feeling better at work! Mental health self-management strategies for workers with depressive and anxiety symptoms. *Journal of affective disorders*, 2547-14
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2019.05.011>
- Morrison, E. W. and Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to workplace change, *Academy of Management Journal*, 42: 403-419.
- Motowidlo, SJ, Borman, UC, & Schmit, MJ. (1997). A theory of differences individual in task and contextual performance. *Human Performance*, 10, 71-8.
- Motowidlo, SJ, & Schmitt, MJ. (1999). "Performance Assessment in Exclusive Jobs", in DR Ilgen and ED Pulakos (eds), *The Changing Nature of Job Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 56-86.
- Muraphy, PR and Jackson, SE. (1999). "Managing Job Role Performance. Challenging 21st century organizations and their employees, in DR ligen and ED Pulakos (eds), *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivations and Development*. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 325-365.
- Muraven, M., & Baumeister, RF. (2000). Self-regulation and resource depletion limited: ¿Is self-control like a muscle? *Psychological Bulletin* 12(2), 247-259.
- Nakashima, M., Morikawa, Y., Sakurai, M., Nakamura, K., Miura, K., Ishizaki, M., & Nakagawa, H. (2001). Association between long working hours and sleep problems in white collar workers. *Journal of Sleep Research*, 20, 110-116.
- National Sleep Foundation. (WL). How much sleep do we really need? obtained from <https://sleepfoundation.org/how-sleep-works/how-much-sleep-do-we-really-need>
- National Sleep Foundation. (2013). *International room poll*. Washington, DC: National Sleep Foundation.

- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., Patrick, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2010). The energization of health-behavior change: Examining the associations among autonomous self-regulation, subjective vitality, depressive symptoms, and tobacco abstinence. *The Journal of Positive Psychology*, 5(2), 122-138.
<https://doi.org/10.1080/17439760903569162>
- Organ, DW. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington.
- Organ, DW. (1997). Organizational citizenship behavior. It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10:85-97.
- O'Shea, D., Buckley, F., & Halbesleben, J. (2007). Self-regulation in entrepreneurs: Integrating action, cognition, motivation and emotions. *Organizational Psychology*. Revision, 7(3), 250-278.
- Parker, SK, Williams, HM and Turner, N. (2006). "Modeling the antecedents of proactive Behavior at work". *Journal of Applied Psychology*, 91: 636-652.
- Pennix, BWJH, Guralnik, JM, Bandeen-Roche, K., Kasper, JD, Simonsick, EM Ferrucci, L. et al. (2000). The protective effect of emotional vitality on and outcomes verses to health in elderly women with disabilities. *Journal of the American Society of Geriatrics*, 48, 1359-1366.
- Pilcher, JJ, & Huffcutt, AI. (1996). Effects of sleep deprivation on performance: MetaAnalysis. *Sleep*, 19(4), 318-326.
- Pilcher, JJ, Ginter, DR, & Sadowsky, B. (1997). Sleep quality versus sleep quantity: Relationships between sleep and measures of health, well-being and sleepiness in University students. *Journal of Psychosomatic Research*, 42(6), 583-596.

- Pilcher, JJ, Morris, DM, Donnelly, J., & Feigl, HB. (2015). Interactions between sleep habits and self-control. *Frontiers in Human Neuroscience*, 9, 284.
- Polk DE, Cohen S., Doyle WJ, Skoner DP, & Kirschbaum C. (2005). State and character thesis as predictors of salivar cortisol in healthy adults. *Psychoneuroendo Crinology*, 30, 261-272.
- Pray, L., Yaktine, AL, Pankevich, D. (2014). Caffeine in foods and supplements Dietary Guidelines: Examining Safety: Workshop Summary. National Academies Press (US): http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=18607
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological methods*, 15(3), 2009. Quinn, RW, Spreitzer, GM, & Lam, CF. (2012). Bulding a Susten Model Human Energyin Organizations: Exploring the Critical Role of Resources Courses. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396.
- Pulakost ED, Arad, S., Donovan, MA and Plamondonl KE (2000). “Adaptability in the workplace: Development of an adaptive performance taxonomy%. *Journal of Applied Psychology*, 85: 612-624.
- Purim, KSM, Guimarães ATB, Titski ACK, Milk N. (2016). Sleep deprivation and excessive sleepiness in residente physicians and medical students. *See. Col. Brazil Cir. Dec*; 43(6): 438-444.
- Ribeiro, J. L. P. (2001). Mental Health Inventory: Umand everything of adaptation to population Portuguese. *Psychology, Health and Diseases. Psychology, & Health & Diseasesces*, 2(1), 77-99.
- Rivkin, W., Diestel, S., Stollberger, J., & Sacramento C. (2021). The role of regulatory -, affective-, and motivational resouces in the adverse spillover of sleep in the home domain to employee effectiveness in the work domain. *Human relations*, 00187267211052469. <https://doi.org//10.1177/00187267211052469>

- Robotham, D., Chakkalackl., Cyhlarova, E. (2011). Sleep is important: the im sleep pact on health and well-being. Retrieved from <https://www.mentalhealth.org.uk/publications/sleep-report>
- Roe, RA. (1999). Performance at work: a perspective of multiple regulation. In CL Cooper, & TI Robertson (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Full. 14, pp. 231-335). Chichester: Wiley.
- Rozanski, A., Blumenthal, JA, Dvidson, KW, Saab, PG, Kubzansky, L. (2005). The epidemiology, pathophysiology and managementof psychosocial risk factors in cardiac practice. *Journal of the american College of Cardiology*, 45, 637-651.
- Ryan, RM, Sheldon, KM, Kasser, T., & Deci, EL. (1996). All objectives, are not created equal: An organizational perspective on the nature of objectives and their regulation. In PM Gollwitzer & JA Bargh (Eds.). *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivational to Behavior* (p. 7-26). New York, NY: Guilford.
- Ryan, RM, & Frederick, CM. (1997). On energy, personality, and Health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-beig. *Journal of Personality*, 65,529-565.
- Ryan, RM, & Deci, EL. (2001). On Happiness and Human Potetials: A Review of Research Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Anual Review of Psychology*.
- Ryan, RM, Huta, V., & Deci, EL. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170.

- Schaufeli, WB. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, WB, Dijkstra, P., & Vazquez, AC. (2013). *Work engagement*. São Paulo: House of the Psychologist.
- Schaufeli, WB, Taris, TW. (2014). A critical review of the model of work-resource demands: implications for the improvement of work and health. In: Bauer GF, Hämmig O, editors, *Uniting Occupational Health, Organizational and Public Health*. Dordrecht: Springer. P. 43-68.
- Schmidt, K. H., & Neubach, B. (2007). Demands for self-control: a source of stress at work. *International Journal of Stress Management*, 14(4), 398-416.
- Schmitt, A., Belschak, FD, & Den Hartog, DN. (2017). Feeling vital after a good night's sleep: The interplay of energy resources and self-efficacy for daily proactiveness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (4), 443.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000041>
- Selye, H. (1975). *The Stress of life*, 2nd edn. New York, NY: McGraw-Hill.
- Sieber, V., Flückiger, L., Mata, J., Bernecker, K., & Job, V. (2019). Autonomous Goal effort promotes and unlimited theory of willpower. *Personality and social Bulletin of Psychology*, 45(8), 1295-1307.
- Siegel, JM. (2005). Clues to the sleep functions of mammals. *Nature*, 437(7063), 1264-1271.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1. 27-41.

Smith, EM, Ford, JKt Kozlowski, SWJt Quinones, MA and Ehrenstein, A. (1997).

“Building Adaptive Expertise: Implications for Training Design Strategies” in
Training for a Rapidly Changing Workplace: Applications of Psychological
Research. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 89-118.

Sonnentag, S. and Freset, M. (2002). Performance concepts and performance theory, in
Sonnentag, S (ed.), Psychological Management of Individual Performance.
Chichester: Wiley, pp. 3-25.

Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, EJ. (2008). “Did you have a good night?” A study
day in experiences of recovery, sleep and affection. *Appli Psychology Journal*
each, 93, 674-684.

Souza, AC, Passos, JP. (2015). The aggravations of sleep disorders in health
professionals nursing. *Ibero-American Journal of Health and Aging*.
1(2): 165-176.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (vol.
724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.

Thayer, RE. (1987). Energy, tiredness, and tension effects as a function of a sugar snack
vs. Moderate exercise. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 119-
125.

Thayer, RE. (1996). *The origin of everyday moods*. New York, NY: Oxford University
Pressure.

Uehli K, Mehta AJ, Miedinger D, Hug K, Schindle C, Holsboer Trachsler E, et al. (2014).
Sleep problems and work accidents: a systemic review and meta-analysis.
Sleep Med. Review. 18, 61-73.

- 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
- Van den Broeck, A., Ferris, DL, Chang, C. H., & Rosen, CC. (2016). A review of yourselfame. The Basic Psychological Needs of Determination at Work Theory: *Management Magazine*, 42(5), 1195-1229.
- Vansteenkiste, M., Neyrink., Niemiec. CP, Soenens, B., de Writte, H., & Van den Broeck A. (2007). On the relation among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: a self-determination theory approach. *Journal of Occupation and Organizational Psychology*, 80, 251-277.
- Van Scotter, JR, Motowidlo, SJ and Cross, TC. (2000). "Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards". *Journal of Applied Psychology*, 85: 526-535.
- Ware, J. E., Kosinski, M., Bjorner, J. B., Turner-Bowker, D. M., Gandek, B., & Maruish, E. (2007). User's manual for the SF-36v2® Health Survey(2nded.). Lincoln, RI: QualityMetric Incorporated.
- Whatson., & Tellgen, A. (1988). Briefing development and validation measure of positive And negative affect: The Panas Scale. *Personality Journal and Social.*
- Watson, D., & Tellgen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Builletin*, 98, 2019-235.
- Welsh, DT, Ellis, APJ, Christian, MS, & Mai, KM. (2014). Bulding a self-regulation model of sleep deprivation and disappointment: The role of caffeine and influence social. *Journal of applied Psychology*, 99(6), 1268-1277.

- Welsh, DT, Mai, KM, Ellis, APJ, Christian, MS. (2018). Overcoming the effects of Sleep deprivation in unethical behavior: an extension of integrate self-control theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 76(January), 142-154.
- White, RW. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333. <https://doi.org/10.1037/h0040934>
- Williams, KD, and Karau, SJ. (1991). “Social slut and compensation: the effects of co-worker performance expectations”. *Journal of Personality and social Psychology*, 61: 570-581.
- WHO. (2004). *Prevention of Mental Disorders*. Department of Mental Health and Substance Abuse. Geneva: World Health Organization.
- WHO. (2005). *Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice*. Geneva. Return to ref 1 in article.
- Young-McCaughan, S., Peterson, AL, & Bingham, MO. (2018). The role of sleep in Hhealth and resillience of Military Personnel. No Vermetten E., Germain A., Neylan T. (eds). *Post-traumatic stress disorder related to sleep and combat*. New York: Springer.
- Zhang, L., Sun, D. M. Li, C. B., & Tao, M. F. (2016). Influencing factors for sleep Quality among Shift-work nurses: A cross-sectional study in China using 3-factor Pittsburgh sleep quality index. *Asian nursing research*, 10(4), 277-282.

ANEXO

Este inquérito insere-se na dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. A sua ajuda é fundamental para a aprovação na cadeira. Não há respostas certas, nem erradas.

Apenas queremos a sua opinião sincera. Os dados são anónimos e confidenciais e tratados exclusivamente, para os fins estatísticos. Posso contar consigo?

São apenas 5 minutos do seu tempo!

Relaxe e vamos a isso!

Muito obrigado pela sua colaboração e pelo seu tempo disponibilizado!

1. Pense e responda as seguintes questões.

Na última noite, quantas horas dormiu? (horas)

Na última noite, quanto tempo demorou para adormecer? (resposta em minutos)

A que horas acordou de manhã? (horas)

--

Como avaliaria a qualidade de sono?

Marcar apenas uma oval por resposta

1-Muito má <input type="radio"/>	2-Má <input type="radio"/>	3-Razoável <input type="radio"/>	4-Boa <input type="radio"/>	5-Muito Boa <input type="radio"/>
-------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	--------------------------------------

2. Colocamos-lhe agora algumas questões sobre o seu comportamento durante o trabalho.

Marcar apenas uma oval por linha

	1. Nunca	2. Algumas	3. Cerca de	4. A maioria	5. Sempre
		vezes	metade das	das vezes	
			vezes		
Hoje, não me tenho sentido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
com a energia mental					
Hoje, tive dificuldades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

para me concentrar

Hoje, a minha energia

mental está a acabar



3. Pedimos-lhe que assinale, na respetiva escala, o seu grau de concordância com cada uma das afirmações que, seguidamente, se apresentam.

Marcar apenas uma oval por linha

1. Discordo totalmente 2. Discordo parcialmente 3. Nem concordo nem discordo 4. Concordo parcialmente 5. Concordo totalmente

Eu começo novas

tarefas com

autonomia quando

as antigas já estão

finalizadas

Eu consigo planear

o meu trabalho de

forma a estar feito

a tempo



Eu procuro manter

as competências

do meu trabalho

em dia

Eu sou capaz de

separar os

problemas

principais dos

problemas

secundários no

trabalho

Eu sou capaz de

Desenvolver bem o meu

trabalho com o

mínimo de tempo e

esforço

Eu assumo tarefas

desafiadoras quando

estou disponível

4. Indique por favor, como se sentiu, cada uma das seguintes emoções.

Marcar apenas uma oval por linha

1.Nunca 2. Raramente 3. Às vezes 4. Frequentemente 5. Sempre

Com que frequência se

sentiu tão deprimido/a

que nada o/a conseguiu

animar?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu muito nervoso/a?

com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu feliz?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu cheio/a de vida?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu calmo e relaxado?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu esgotado/a?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu desanimado/a e

deprimido/a?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

sentiu cansado/a?

Com que frequência se

○ ○ ○ ○ ○

Sentiu com muita

energia?

5. Este conjunto de perguntas destina-se a recolher alguns dados que serão utilizados apenas para descrever a amostra de participantes neste estudo.

Idade (em anos)

Sexo:

Masculino

Feminino

Qual o nível mais elevado de instrução que completou?

. 2º ciclo do ensino básico (6º ano)

. 3º ciclo do ensino básico (9º ano)

. Ensino Secundário (12º ano)

. Bacharelato / Licenciatura

. Mestrado ou Superior

Indique há quanto tempo trabalha:

(anos)

Qual a sua situação contratual atual?

. Trabalhador independente (presta serviço a uma ou mais empresas)

. Tem vínculo contratual efetivo com uma organização

. Tem vínculo contratual a prazo com uma organização

. Outra situação

Em média, quantas horas trabalhas por semana? (horas)