

2025

**Catarina Ramiro
Duarte Botelho**

**O custo invisível do *Workaholism*
no *Work Engagement*:
Qual o papel do FOMO?**

2025

**Catarina Ramiro
Duarte Botelho**

**O custo invisível do *Workaholism*
no *Work Engagement*:
Qual o papel do FOMO?**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Tecnologia da Universidade Europeia, para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Gestão de Recursos Humanos realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Armanda Antunes, Professora Auxiliar da Universidade Europeia.

agradecimentos

A elaboração da tese é um processo longo, complexo que por vezes nos leva a questionar o propósito do que estamos a escrever ou mesmo onde queremos chegar com aquela ideia. Porém esta tarefa torna-se mais fácil com o apoio daqueles que me rodearam durante este processo todo.

Quero agradecer à Universidade Europeia por me ter dado a oportunidade de desenvolver as minhas competências académicas e um agradecimento muito especial à minha orientadora, a Doutora Armanda Antunes e a Doutora Ana Moreira que me ajudaram a desconstruir a minha ideia, por terem colocado a pergunta certa na altura certa, pelo apoio que me deram durante este longo percurso.

Quero também agradecer à minha turma, pelo apoio, incentivou e esteve lá para mim quando me sentia num barco a afundar.

E por fim, e não menos importante, quero agradecer à minha família, aos meus pais, ao meu irmão e aos meus avós que durante um ano ouviram-me falar da minha tese “para a frente e para trás”. Obrigado pelo vosso apoio incondicional, pelas vossas palavras e sugestões.

Do fundo do coração um muito obrigado

Bem hajam

palavras-chave

Workaholism; Work Engagement; Fear of Missing Out (FOMO)

resumo

Este estudo teve como objetivo investigar a influência do *Workaholism* no *Work Engagement* e se esta relação é mediada pelo Fear of Missing Out.

Desta forma, formulou-se quatro hipóteses que se baseiam no entendimento da relação que as variáveis em estudo têm entre elas. Mas também, procurou-se averiguar se o Fear of Missing Out tem um efeito mediador entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*.

Participaram neste estudo 306 indivíduos com idade superior ou igual a 18 anos integrados no mercado de trabalho. Os resultados indicam que a dimensão de trabalhar compulsivamente no âmbito do *Workaholism* têm um efeito positivo e significativo no *Work Engagement*.

No que diz respeito ao Fear of Missing Out, aferiu-se que o *Workaholism* tem um efeito positivo e significativo com o FOMO. Concluiu-se também que o FOMO tem um efeito positivo e significativo sobre o *Work Engagement*.

Por fim, confirmou que o FOMO tem um efeito de mediação total na relação entre o trabalhar compulsivamente e o *Work*

Engagement, validando parcialmente a questão central da presente investigação.

Keywords

Workaholism; Work Engagement; Fear of Missing Out (FOMO)

abstract

This study aimed to investigate the influence of workaholism on work engagement and whether this relationship is mediating by Fear of Missing Out.

Thus, four hypotheses were formulated based on understanding the relationship that the variables under study have with each other. But we also determine whether Fear of Missing Out has a mediating effect between Workaholism and Work Engagement.

This study involved 306 individuals aged 18 or over who were part of the job market. The results indicate that the dimension of working compulsively within the scope of Workaholism has a positive and significant effect on Work Engagement.

Regarding Fear of Missing Out, it was found that Workaholism shows a positive and significant relationship with FOMO. It was also concluded that FOMO has a positive and significant effect on Work Engagement.

Finally, it's confirmed that FOMO Out has a total mediation effect on the relationship between Workaholism in the dimensions working compulsively and Work Engagement, being able to validate partially the central question of the present research.

Lista de abreviaturas

FOMO – Fear of Missing out

HabLit – Habilitação Literária

RegTab – Regime de trabalho

Engag – Work Engagement

TExc – Trabalhar excessivamente

TComp – Trabalhar compulsivamente

Índice

1. Introdução	4
2. Revisão de Literatura	7
2.1. Workaholism	7
2.2. Work Engagement.....	14
2.3. Fear of Missing Out.....	19
2.4. Relação entre o <i>Workaholism</i> e o <i>Work Engagement</i>	27
2.5. Relação entre o <i>Workaholism</i> e o <i>Fear of Missing Out</i>	29
2.6. Relação entre o <i>Fear of Missing Out</i> e o <i>Work Engagement</i>	29
2.7. Relação entre o <i>Fear of Missing Out</i> , o <i>Workaholism</i> e o <i>Work Engagement</i>	31
3. Modelo de investigação.....	32
4. Metodologia	33
4.1. Procedimentos	33
4.2. Caracterização dos participantes	34
4.3. Instrumentos de escalas utilizadas.....	36
4.4. Procedimentos de análise de dados	37
5. Apresentação e análise dos resultados	38
5.1. Qualidades métricas dos instrumentos	38
5.2. Estatística descritiva das variáveis em estudo.....	41
5.3. Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo	42
5.4. Testes de hipóteses	45
6. Discussão.....	50
7. Conclusões	54
7.1. Considerações finais.....	54
7.2. Implicações teóricas e práticas	55
7.3. Limitações do estudo.....	56
7.4. Propostas de investigações futuras	57
Referências bibliográficas.....	60
Anexos	75
Anexo A – Questionário	76
Anexo B – Estatística descritiva da amostra.....	84

Anexo C – Qualidades métricas dos instrumentos.....	86
Anexo D – Estatística descritiva das variáveis em estudo	95
Anexo E – Análise do impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo	97
Anexo F – Relação entre as variáveis em estudo.....	109
Anexo G – Testes de hipóteses	110

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de Investigação

Índice de tabelas

Tabela 1. Análise descritiva da amostra

Tabela 2. Análise Fatorial Confirmatória da escala do *Workaholism*

Tabela 3. Análise Fatorial Confirmatória da escala do *Work Engagement*

Tabela 4. Análise Fatorial Confirmatória da escala do FOMO

Tabela 5. Coeficiente de Alpha de Cronbach da escala do *Workaholism*

Tabela 6. Coeficiente de Alpha de Cronbach da escala do *Work Engagement*

Tabela 7. Coeficiente de Alpha de Cronbach da escala do FOMO

Tabela 8. Testes de normalidade dos instrumentos

Tabela 9. Estatística descritiva das variáveis em estudo

Tabela 10. Teste *t-student* para a variável sociodemográfica género

Tabela 11. Teste *t-student* para a variável sociodemográfica chefia

Tabela 12. Teste *ANOVA* para a variável sociodemográfica idade

Tabela 13. Correlação de Pearson entre as variáveis em estudo

Tabela 14. Efeito do *Workaholism* no *Work Engagement*

Tabela 15. Efeito do *Workaholism* no FOMO

Tabela 16. Efeito do FOMO no *Work Engagement*

Tabela 17. Efeito mediador do FOMO na relação do *Workaholism* e o *Work Engagement*

Tabela 18. Teste de Sobel

Tabela 19. Quadro resumo dos resultados do teste de hipóteses

1. Introdução

As mudanças no mercado de trabalho como por exemplo a concorrência global, fizeram com que muitos trabalhadores tivessem de se esforçar mais no trabalho que desempenham (van Beek et al., 2012a) e colocar mais energia no trabalho do que antes (Shimazu et al., 2020).

Os *Workaholics* tornaram-se um fenómeno social e um desafio social, deste modo é de grande importância prática conduzir discussões e pesquisas aprofundadas sobre este tema (Hu, 2018).

O *Workaholism* tem sido uma área de interesse para muitos investigadores interessados em procurar as razões pelas quais alguém sacrifica a vida pelo trabalho e tornar-se *workaholic*, e também tornou-se um termo popular para descrever alguém que trabalha muitas horas (Eslami & Kanai, 2023).

Os trabalhadores, ao sacrificarem a sua vida em prol do seu trabalho tendem a deteriorar a sua saúde, o que representa um impacto negativo não só para a sua produtividade, mas também para a competitividade da empresa como um todo (Akutsu et al., 2022).

Desta forma, encontrar maneiras de reduzir ou prevenir efetivamente o *Workaholism* é importante para os profissionais de recursos humanos e garante uma melhor compreensão dos seus antecedentes (Van Wijhe et al., 2014).

Posto isto, é de grande importância teórica e prática realizar-se o estudo do *Workaholism* no comportamento organizacional e na gestão de recursos humanos, não só para permitir aos gestores uma melhor adaptação à situação organizacional atual, mas também para melhorar a eficiência da gestão e ampliar a perspetiva de pesquisa da motivação dos colaboradores (Hu, 2018).

A pertinência desta dissertação prende-se em duas vertentes. A primeira é proporcionar um desenvolvimento de conhecimentos no que diz respeito aos construtos, neste caso o *Workaholism*, *Work Engagement* e o *Fear of Missing Out*, bem como explorar um conjunto de temas ainda pouco investigados com escalas muito recentes, relacionando os mesmos com outros temas e modelos por forma a criar ligações ainda pouco exploradas.

Por outro lado, nesta dissertação procura-se aferir o impacto que estes construtos têm nos indivíduos uma vez que estes podem comprometer significativamente o bem-estar dos trabalhadores e das equipas. Estes efeitos podem ser agravados ainda mais uma vez que, no contexto laboral, o uso da tecnologia acentuou a necessidade de os trabalhadores “estarem sempre presentes e conectados”.

Deste modo, e por forma a estabelecer uma ligação entre as variáveis em estudo, foi desenvolvida uma revisão de literatura nos conceitos do *Workaholism*, *Work Engagement* e no *Fear of Missing Out* bem como a formulação de hipóteses com base na literatura.

A questão de investigação que está na base deste estudo é: Em que medida o FOMO medeia a relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*?

Esta dissertação tem como objetivo geral a averiguação do efeito mediador do FOMO na relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*.

Em termos de objetivos específicos, procurou analisar-se a relação de influência das variáveis entre si, analisar a relação do *Workaholism* com o *Work Engagement* quando mediada pelo *Fear of Missing Out*, mas também analisar em que medida as variáveis sociodemográficas impactam de forma estatisticamente significativa o modelo proposto. Para além disso, esta dissertação procura contribuir para a literatura sobre as variáveis em estudo, uma vez que algumas delas apenas recentemente foram alvo de investigações.

O presente estudo está organizado em sete capítulos. O primeiro capítulo é composto pela introdução, onde se realça a pertinência do tema, e se apresentam a questão de investigação, os objetivos gerais e específicos da presente investigação. O segundo capítulo é composto pela revisão de literatura, onde existem três subcapítulos sobre os construtos: o *Workaholism*, o *Work Engagement* e o FOMO e quatro subcapítulos sobre a relação entre as variáveis perfazendo um total de sete subcapítulos. Sendo que as hipóteses em estudo também se encontram inseridas no primeiro capítulo. No terceiro capítulo encontra-se a apresentação do modelo de investigação e a formulação das hipóteses. O quarto capítulo refere-se à apresentação da metodologia utilizada e a respetiva caracterização da amostra. Seguindo-se o quinto capítulo onde foram desenvolvidas todas as análises dos dados tidas como necessárias, incluindo os testes de hipóteses. No sexto capítulo, apresenta-se a Discussão dos resultados encontrados, com base na literatura. O capítulo

sétimo diz respeito às conclusões retiradas do estudo onde estão incluídas as limitações de investigação e as recomendações para estudos futuros. Por fim, o presente trabalho termina com a apresentação das referências bibliográficas e os anexos.

2. Revisão de Literatura

2.1. Workaholism

O termo *Workaholic* ou *Workaholism* já fazem parte do nosso cotidiano há algum tempo, contudo, apesar da sua presença nas nossas vidas isto não significa que haja um consenso entre os autores sobre a sua conceptualização e definição.

Apesar de não haver consentimento, pode-se afirmar que o termo *Workaholism* foi originalmente derivado da analogia de “alcoolismo”, o que significa que os *Workaholics* são aqueles que mostram semelhanças ao comportamento de um dependente material (Hu, 2018). Dando, desde o início uma ideia de que o *workaholism* estava associado a um vício.

Oates (1971, citado por Taris & de Jonge, 2024) descreve o *Workaholism* como uma compulsão ou uma necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente, dando, deste modo, ênfase ao aspeto viciante do *Workaholism*.

Spence & Robbins (1992) sugerem a existência de três dimensões no *Workaholism* que são: *work involvement* (envolvimento no trabalho), *feeling driven to work* (sentimento de serem levados ao trabalho) e por fim *enjoyment of work* (prazer com o trabalho). Destas três dimensões resultaram três tipos de *Workaholic* distinto: o *workaholic*, o *workaholic* entusiástico e o entusiasta com o trabalho.

De acordo com Spence e Robbins, o *Workaholic* é aquele que se envolve e persiste muito no trabalho, retira pouco prazer, sente-se deprimido quando não está a trabalhar e apresenta comportamentos compulsivos. No caso do *Workaholic* entusiástico sente-se envolvido com o trabalho de onde retira elevada satisfação, porém persiste pouco. Por fim, o entusiasta com o trabalho demonstra comportamentos das três dimensões.

Pitacho & Cordeiro (2023) concluíram que existem três tipos do *Workaholic* sendo essas o viciado no trabalho, o entusiasta do trabalho e o viciado entusiasta corroborando as conclusões de Spence & Robbins (1992).

Em contrapartida, há outros autores que não consideram que o *Workaholism* seja um vício no trabalho, sendo que alguns o avaliam de uma forma mais neutra ou até mesmo favorável, ou seja, que o *Workaholism* é positivo para o trabalhador. Neste sentido Machlowitz

(1979, citado por Taris & de Jonge, 2024) que descreve o *Workaholic* como intenso, enérgico, competitivo, que prefere o trabalho ao lazer, preferindo também trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar.

Este autor ainda refere que o *Workaholism* é uma forma extrema de envolvimento no trabalho e os *Workaholics* são extremamente felizes pois estão a fazer exatamente o que gostam que é trabalhar apresentando sinais de não se cansarem disso.

Numa vertente individual, Van Wijn et al. (2014) descrevem o *Workaholic* como uma pessoa mais competitiva, mais produtiva e eficaz, que vive para a empresa e está sempre à procura de objetivos relacionados ao trabalho, ao alcance de um nível elevado de desempenho profissional.

Mais recentemente Pitacho & Cordeiro (2023) identificam o *Workaholic* como alguém com um alto envolvimento no trabalho e uma grande motivação para trabalhar. Estes têm um alto desempenho e são compulsivos o que resulta em muito tempo despendido no trabalho e, por consequência pouco prazer retirado do trabalho para si.

Em termos de variáveis sociodemográficas, neste caso o género, Spence & Robbins (1992) descobriram que as mulheres eram ligeiramente mais motivadas e gostavam mais do trabalho do que os homens, porém os géneros não diferiam significativamente em relação ao envolvimento com o trabalho.

Numa investigação em larga escala sobre o *Workaholism*, Burke (1999) encontrou o padrão inverso, ou seja, enquanto as mulheres eram ligeiramente mais envolvidas com o trabalho do que os homens, não houve diferenças em relação à motivação e ao prazer.

Num estudo com dezasseis mil trabalhadores noruegueses, Andreassen et al. (2016) constataram que as mulheres obtiveram pontuações mais elevadas em *Workaholism* após o controle das características do trabalho. Por fim, em dois estudos de Balducci et al. (2016, 2020) não foram encontrados efeitos do género no *Workaholism*.

Outra variável sociodemográfica analisada foi a idade. Dordoni et al. (2019) referem que os trabalhadores mais jovens podem ser mais propensos a apresentar tendências *Workaholic*

porque maiores investimentos em trabalho podem ser mais gratificantes para eles do que para os mais velhos.

Alternativamente, idade, estado civil, número de filhos e nível de escolaridade podem invocar pressões externas para investir tempo no trabalho ou na vida familiar. Na meta-análise de Clark et al. (2014) mostrou que nenhuma dessas variáveis demográficas estavam significativamente relacionadas ao *Workaholism*.

O estudo de Andreassen et al. (2016) mostrou que um maior nível de escolaridade e idade avançada estavam relacionados a níveis mais elevados de *Workaholism*, embora esses efeitos sejam considerados fracos.

No âmbito dos fatores relacionados com o indivíduo, tem-se recorrido ao modelo dos cinco grandes fatores da personalidade que visa categorizar e compreender vários aspetos da personalidade. Este modelo é composto por cinco dimensões: extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência (McCrae & John, 1992).

Este modelo é diversas vezes associado ao *Workaholism* onde se tem dado especial atenção à conscienciosidade e ao neuroticismo. Sendo que a conscienciosidade está associada a ser confiável, diligente, orientado para a realização, perfeccionista e ter uma forte ética de trabalho podendo, deste modo surgir como um possível antecedente relacionado à personalidade de um *Workaholic* (Taris & de Jonge, 2024).

No que diz respeito ao neuroticismo, este é um traço de personalidade que implica uma predisposição para as emoções negativas e molda de forma inadequada as respostas de um indivíduo aos eventos da vida diária (Barlow et al., 2014).

Verrastro et al. (2024) referem que é razoável argumentar que o neuroticismo pode desempenhar um papel significativo no *Workaholism*. Os autores ainda afirmam que os indivíduos com altos níveis de neuroticismo podem ser mais propensos a experimentar níveis elevados de ansiedade, *stress* e insatisfação, o que pode impulsionar a procura incansável de objetivos relacionados ao trabalho como forma de gerir ou evitar essas emoções adversas.

Taris & de Jorge (2024) afirmam que embora os fatores de personalidade estejam de facto associados com o *Workaholism*, o padrão destas associações é diferente do que se poderia

esperar intuitivamente e os efeitos não são particularmente fortes. Isto significa que a descoberta mais robusta refere que o *Workaholism* está positivamente associado ao perfeccionismo e ao neuroticismo, mas também possa estar positivamente associado com a ausência de consciência.

Outro fator que pode estar associado ao *Workaholism* diz respeito às crenças do trabalhador pois se um indivíduo acredita que o trabalho árduo é uma condição para o sucesso no ambiente de trabalho, é mais provável que ele se envolva num comportamento *Workaholic* (Akutsu et al., 2022).

Estes autores acrescentam que o *Workaholism* está associado a crença do trabalhador de que o trabalho árduo irá lhe proporcionar um sentimento de sucesso no local de trabalho, no entanto isto só acontecerá se o trabalhador fizer tudo o que está ao seu alcance para atingir os seus objetivos mesmo que isto signifique começar a ter comportamentos associados ao *Workaholism*.

Em contrapartida, o *Workaholism* pode ter resultados adversos para a saúde física e saúde mental, para o bem-estar e a vida familiar do trabalhador (Taris & de Jonge., 2024).

Andreassen et al. (2018) relataram que os *Workaholics* são os mais propensos a relatar sintomas de *burnout*, problemas somáticos, depressão, disfunções sociais, problemas de sono, insónia e ansiedade.

O *Workaholism* também está associado ao aumento de problemas de saúde e à diminuição de uma vida satisfatória (Shimazu et al., 2015), uma saúde física e mental fragilizada que pode levar a uma diminuição da eficácia no trabalho a longo prazo (Gomes & Soares, 2011).

No âmbito dos fatores relacionados com o trabalho, alguns dos fatores investigados têm sido o clima de excesso de trabalho (Mazzetti et al., 2016), setores competitivos (Taris & de Jonge, 2024) e clima organizacional (O'Reilly et al., 1991).

Andreassen et al. (2016, citado por Taris & de Jonge, 2024) descobriram que os níveis de *Workaholism* eram relativamente elevados entre trabalhadores independentes e gestores; não houve diferenças entre aqueles que trabalham no setor público versus aqueles que trabalham noutros setores.

Quando um trabalhador está perante um clima de excesso de trabalho, em especial para aqueles trabalhadores que já têm a tendência de trabalhar excessivamente, este fator pode contribuir para que o trabalhador tenha um comportamento associado ao *Workaholism* (Mazzetti et al., 2016).

Além disso, num ambiente de trabalho competitivo é altamente provável que indivíduos como supervisores e colegas de trabalho também trabalham de maneira *Workaholic*; observando tais comportamentos pode reforçar ainda mais a tendência de um trabalhador para comportamentos associados aos *Workaholism* (Akutsu et al., 2022).

Essas descobertas mostram que (a) o contexto organizacional pode estar associado com a ocorrência (e talvez, desenvolvimento) do *Workaholism*, (b) este contexto organizacional pode estar associado a trabalhadores de colarinho branco e gestores, e (c) aqueles em setores competitivos e culturas de excesso de trabalho podem correr mais risco de desenvolver *Workaholism* do que outras (Taris & de Jonge, 2024).

O efeito do clima organizacional no comportamento dos trabalhadores não deve ser ignorado, devendo ser objeto de pesquisas em estudos de comportamento organizacional (O'Reilly et al., 1991).

Num contexto laboral, os autores Gomes & Soares (2011) referem que o excesso de horas de trabalho que um *Workaholic* faz irá se refletir num aumento dos níveis de *stress*, especialmente quando um *Workaholic* apresenta um elevado grau de desempenho.

No que diz respeito ao sucesso na carreira, Ng et al. (2005) mencionam que aqueles que trabalham mais horas correspondem também aqueles que têm mais sucesso na carreira onde estão incluídos melhores salários e progressões.

Todavia, o *Workaholism* irá trazer consequências que poderão afetar a organização tais como comportamentos contraproducentes, problemas familiares e de relacionamento (Taris & Jonge, 2024) e comportamentos excessivamente perfeccionistas e inflexíveis (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Taris & Jonge (2024) referem também que os *Workaholics* tendem a envolver-se em comportamentos contraproducentes no trabalho e podem até prejudicar a si mesmos e a outras pessoas durante o trabalho.

Se o *Workaholic* investir muito tempo e esforço no seu trabalho em detrimento de outras atividades, pode-se esperar que o *workaholism* esteja associado a pontuações adversas nos indicadores de funcionamento familiar e de relacionamento. (Taris & de Jonge., 2024).

O *Workaholic* tem um comportamento excessivamente perfeccionista e inflexível, isto resulta num ambiente de trabalho difícil para os seus colaboradores podendo até ser considerado como um fardo para a empresa (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Um estudo realizado por Burke (2001, citado por Gomes & Soares, 2011) revelou que não existe uma relação entre o aumento salarial e satisfação na carreira ou comportamento associado ao *Workaholism*, o que sugere que, os *Workaholics* podem trabalhar mais que os outros sem necessariamente receberem mais pelas horas feitas reforçando, deste modo, a hipótese de que os *Workaholics* são motivados por forças intrínsecas e não por forças externas aos mesmos.

Numa outra perspetiva, autores como Makhdoom et al. (2022), Hu (2018) e Molino et al. (2015) desenvolveram a possibilidade de existir uma relação entre o *Workaholism*, na vertente organizacional, e a teoria do *Job Demands-Resources* de Bakker & Demerouti (2007).

Em termos de exigências, Hu (2018) refere que existem três principais requisitos de trabalho que impactam o *Workaholic*, estas são: a) sobrecarga de funções, ou seja, o trabalhador pensa que tem muitas funções de trabalho e não tem tempo suficiente para concluir a tarefa; b) ambiguidade de papéis, falta de responsabilidades profissionais para trabalhos específicos e definição clara do mesmo; c) conflito de trabalho, a capacidade do trabalhador e a pressão do cargo não coincidem.

Por outro lado, quanto aos recursos, o autor afirma que o senso de controlo do trabalho e o apoio dos superiores são dois tipos de recursos de trabalho que têm impacto sobre os *Workaholics*.

Schaufeli et al. (2009) descobriram que os *Workaholics* são menos dependentes do controle do trabalho e do apoio do supervisor para esses recursos de trabalho, porque os *workaholics* são mais unilaterais, teimosos e autossuficientes.

Spurk et al. (2015) referem que o apoio organizacional aumenta a segurança psicológica dos trabalhadores e reduz os níveis de *Workaholism* dos trabalhadores.

Por fim, no âmbito dos fatores relacionados com o trabalho e com a pessoa, Taris e de Jonge (2024) referem que a presença de fatores como uma cultura de excesso de trabalho, um conjunto de traços de personalidade ou mesmo altas requisições de trabalho não levam sempre e para todos os trabalhadores ao *Workaholism*. Ou seja, não é a mera presença de fatores de risco específicos que leva ao *Workaholism*, mas sim as combinações específicas de diversos fatores.

Os mesmos autores ainda referem que a tendência específica baseada na personalidade para exibir comportamentos e cognições *workaholic* terá maior probabilidade de se manifestar em situações em que os trabalhadores podem com mais facilidade comportar-se de acordo com a sua personalidade. Isto significa que, nestas situações, alguns trabalhadores desenvolverão comportamentos *workaholic*, mas outros não.

Em termos de consequentes, Gomes e Soares (2011) referem que, a curto prazo, o desempenho dos *Workaholics* será superior aos dos outros colegas pois estes trabalham com mais alegria e energia, dedicando mais horas de trabalho. Porém os autores não mencionam se os níveis de performance mantêm se superiores aos outros num médio e longo prazo.

Em contrapartida, os autores Taris e de Jonge (2024) referem que o desempenho de um *Workaholic* não é melhor do que os outros trabalhadores. Ou seja, apesar de um *Workaholic* trabalhar mais horas e possivelmente durante a noite e fins de semana, o seu desempenho não sobressai comparativamente com os outros colegas, levando a crer que o melhor desempenho no trabalho não aparenta ser um motivo para os trabalhadores terem um comportamento associado ao *Workaholism*.

Dentre os instrumentos criados para medir o *Workaholism* a *Ducht Work Addiction Scale*, desenvolvida por Líbano et al. (2010), tem sido das mais amplamente utilizadas.

Esta escala é baseada no *WorkBAT* de Spencer & Robiens (1992), originalmente composta por duas dimensões: trabalhar excessivamente e trabalhar compulsivamente.

2.2. Work Engagement

O *Work Engagement* é uma ferramenta para a solução da rotatividade de trabalhadores. Não é apenas um indicador-chave da retenção de trabalhadores (Memon et al., 2020) e do comportamento de cidadania organizacional, mas também um antídoto para o *burnout* (Meynaar et al., 2021).

Kahn (1990) define o *Engagement* dos trabalhadores como um mecanismo motivacional dos funcionários da empresa. No *Engagement*, os trabalhadores empregam e expressam-se física, cognitiva e emocionalmente durante o desempenho das suas funções. Este é caracterizado pelo entusiasmo e forte identificação com o trabalho (Bakker & Leiter, 2010).

Kahn (1990) afirma que o *Engagement* no trabalho é um estado psicológico onde as pessoas estão atentas, conectadas, integradas e focadas no desempenho das suas tarefas, afirmando também que os trabalhadores “estarem lá” dá-lhes energias e talentos no cumprimento das tarefas e objetivos relacionados com o seu trabalho.

O *Engagement* no trabalho é definido como um estado mental positivo e satisfatório relacionado ao trabalho, caracterizado pela dedicação e absorção do trabalhador no mesmo (Schaufeli & Bakker, 2004).

Ancarani et al. (2017) reforçam a ideia de Schaufeli e Bakker quando referem que o *Engagement* no trabalho é um estado psicológico positivo, caracterizado por altos níveis de energia, vitalidade e força mental (vigor), o sentimento de orgulho e significado (dedicação) e um estado de intenso foco e imersão no trabalho.

O *Engagement* no trabalho é um conceito que pode demonstrar que um indivíduo tem paixão, foco e uma forte dedicação ao trabalho na empresa. Estes são indivíduos que habitualmente desempenham as suas funções de acordo com as suas responsabilidades (Husain et al., 2023).

Sonnentag et al. (2010 citado por Khusanova et al., 2021) descrevem o *Engagement* no trabalho como um alto investimento pessoal em função do trabalho onde são incluídas características como energético, cognitivamente vigilante e disposto a investir um esforço extra para alcançar os seus objetivos.

Numa perspetiva organizacional, os níveis elevados de *Engagement* nas organizações podem levar a uma maior produtividade, elevado nível de comportamento de cidadania e maior satisfação dos trabalhadores (Bakker & Albrecht, 2018).

O *Engagement* no trabalho tem uma forte influência no desempenho organizacional, na medida em que, este foi empiricamente associado com a satisfação no trabalho, compromisso organizacional, comportamento de cidadania e com a partilha de conhecimento (Wu & Lee, 2020).

Zahari & Kaliannan (2023) afirmam que os trabalhadores quando estão *engaged* tendem a ser mais proativos, comprometidos, dedicados e esforçam-se para alcançar as metas organizacionais.

Em termos sociodemográficos, mais especificamente em relação ao género, alguns estudos demonstraram que as mulheres se preocupam mais do que os homens com os aspetos emocionais do trabalho e, portanto, dão mais ênfase aos motivadores intrínsecos, como os relacionamentos interpessoais, tarefas e, conseqüentemente, o *Engagement* no trabalho (González-Romá et al. 2006; Konrad et al. 2000; Salas-Vallina & Alegre, 2017). Outro estudo, por sua vez, concluiu que o nível de *Engagement* dos trabalhadores do sexo masculino era maior do que o das mulheres (Topchyan & Woehler, 2020).

No que diz respeito à idade dos trabalhadores, há estudos que descobriram que trabalhadores com mais de cinquenta anos são os mais *engaged* no trabalho, demonstrando envolvimento emocional e intelectual que os motiva a dar o seu melhor e contribuir para o sucesso da organização (Towers 2005).

Dalal et al. (2012) referem que a idade e a experiência profissional de um trabalhador devem aumentar a probabilidade de *Engagement*. Níveis mais elevados de *Engagement* por motivação intrínseca foram encontradas em trabalhadores com dez a vinte anos no mesmo cargo e que se aproximam da reforma. Saks (2006) afirma que o elevado *Engagement* pode resultar

em funcionários mais velhos rejuvenescidos para aprender novas habilidades e serem otimistas no que diz respeito a futuras mudanças de carreira.

Pelo contrário, Douglas e Robert (2020) afirmam que os trabalhadores mais velhos podem ser vistos como menos motivados e com menor potencial de crescimento, sendo considerados como estando a caminho da aposentação. Damman et al. (2011 citado por Douglas & Robert, 2020) refere que na fase de pré-aposentação, que abrange o planeamento e a preparação para a aposentação, espera-se que os trabalhadores reduzam gradualmente o seu investimento no trabalho e se desmotivem.

Bakker e Demerouti (2008 citado por Zahari & Kaliannan, 2023) referem que o modelo de exigências-recursos de trabalho (JD-R) constitui os fundamentos teóricos de construto do *Engagement* no trabalho. Este modelo distingue duas áreas principais da característica do trabalho: exigências e recursos do trabalho.

O modelo de exigências-recursos de trabalho de Demerouti et al. (2001) fornece evidências de antecedentes e consequências do *burnout* e do *Engagement* no trabalho. No que diz respeito ao *Engagement* no trabalho, os recursos de trabalho foram identificados como os principais impulsionadores do *Engagement* no trabalho o que, por sua vez, leva a um maior bem-estar e resultados organizacionais positivos (Bakker et al., 2014).

Os recursos do trabalho são aqueles aspetos do trabalho que procuram auxiliar o trabalhador a alcançar os seus objetivos de trabalho, reduzir as exigências do trabalho ou estimular o crescimento pessoal (Bakker et al., 2014).

Os autores referem que os recursos do trabalho encontrados para prever o *Engagement* no trabalho estão associados com a variedade e significância das tarefas, a autonomia, o *feedback*, o apoio social dos colegas, um relacionamento de alta qualidade com o seu superior hierárquico e com a liderança transformacional.

Os autores acrescentam que os recursos acima mencionados têm uma correlação mais forte com o *Engagement* no trabalho do que as exigências no trabalho como é o caso das exigências físicas, condições de trabalho como os riscos à saúde, temperatura e ruído e a complexidade do trabalho.

Por um lado, Zahari e Kaliannan (2023) afirmam que as exigências do trabalho como por exemplo a sobrecarga de trabalho, insegurança no trabalho, ambiguidade de papéis, pressão no trabalho e conflito de papéis são características do trabalho que pode causar tensão.

Os autores referem que as elevadas exigências no trabalho prejudicam o *Engagement* no trabalho devido ao *stress*, à fadiga emocional e física podendo, desta forma, tornar-se *stress* no trabalho quando associado com exigências impostas, a permanência de um nível de desempenho que exige um esforço significativo.

Em contrapartida, e de acordo Demerouti et al. (2001), existem outros fatores associados às exigências do trabalho que irão levar ao aumento do *Engagement* no trabalho estes são: o salário, oportunidades de carreira, segurança no trabalho, *feedback*, clareza de papéis e participação na tomada de decisões.

Um outro antecedente que pode estar associado ao *Engagement* no trabalho é a personalidade. Esta pode desempenhar um papel importante no que diz respeito ao *Engagement* no trabalho, na medida em que os trabalhadores com um perfil específico no que diz respeito à personalidade podem estar mais capacitados para mobilizar os seus recursos profissionais do que aqueles com um perfil diferente (Albrecht, 2010; Macey & Schneider, 2008).

Makikangas et al. (2013) mostraram que, dos *Big Five* fatores, a extroversão e a conscienciosidade foram consistentemente associados a altos níveis de *Work Engagement*, enquanto verificou se uma associação negativa entre o neuroticismo e o *Work Engagement*.

As pessoas que tendem a mudar o seu ambiente têm a capacidade de ajustar as suas exigências e mobilizar os seus recursos profissionais. Esses recursos facilitam o *Engagement* dos trabalhadores no seu trabalho (Bakker et al., 2014).

Os autores ainda acrescentam que os fatores individuais de ordem superior como a estabilidade emocional, extroversão, consciência e personalidade proativa e os fatores individuais de ordem inferior, como por exemplo a autoeficácia, otimismo e autoestima estão positivamente relacionados com o *Engagement* no trabalho.

Sonnentag et al. (2012) referem que há uma possível razão para a existência de uma relação positiva entre o *Engagement* e a saúde é o facto dos trabalhadores que estão *engaged*

demonstram estar mais inclinados a participar em atividades de lazer que promovam o relaxamento e o distanciamento psicológico do trabalho onde estão incluídos a prática de desporto, exercícios, atividades sociais e *hobbies*.

Bakker et al. (2012) afirmam que o *Engagement* no trabalho está positivamente relacionado com a aprendizagem ativa especialmente para os trabalhadores com um elevado nível de consciência. Isto deve ao facto dos trabalhadores que estão *engaged* estão recetivos à descoberta de novas linhas de pensamento ou ação o que, por sua vez, pode resultar num maior comportamento de aprendizagem ativa e comportamento proativo.

O *Engagement* foi associado a diversos aspetos positivos para o trabalhador e relacionado com o trabalho como a satisfação no trabalho, maior produtividade, melhor desempenho no trabalho, mais criatividade, maior comprometimento organizacional, mas também para a melhoria do bem-estar, qualidade de serviço e retenção dos trabalhadores (Bakker & Leiter, 2010).

Sonnentag (2003) descobriu que o *Engagement* diário no trabalho é um preditor significativo do desempenho pessoal e a procura diária pela aprendizagem. Hakanen et al. (2008) completam a ideia de Sonnentag ao demonstrar que existe uma relação positiva e recíproca entre o *engagement* no trabalho e a iniciativa pessoal ao longo do tempo.

Demerouti e Cropanzano (2010) mencionam que o *Engagement* no trabalho, mais particularmente o vigor, permitem que o trabalhador passe do pensamento para a ação fazendo com que, deste modo, os trabalhadores que estão *engaged* tenham um melhor desempenho.

Por último, os comportamentos associados ao desempenho das funções do trabalhador parecem ser previstos de forma mais adequada por indicadores de bem-estar como é o caso da exaustão, que está associada a *performance* dos indivíduos. Por outro lado, os recursos do trabalho que são considerados como preditores do *Work Engagement* são a variedade de tarefas, importância da tarefa, autonomia, *feedback*, apoio social dos colegas, um relacionamento de alta qualidade com o supervisor e a liderança transformacional (Bakker et al., 2014).

Dentre os instrumentos criados para medir o *Work Engagement* a *Utrecht Work Engagement Scale*, desenvolvida por Schaufeli et al. (2006) e traduzida e validada por Chambel

e Lopes em 2014, tem sido das mais amplamente utilizadas. Esta escala é composta três dimensões: absorção, vigor e dedicação.

2.3.Fear of Missing Out

Yang e Tinmaz (2024) afirmam que a intensa proliferação de tecnologias de informação e comunicações e o uso das redes sociais atraíram uma considerável atenção de todos nas últimas décadas. Sendo, deste modo, inegável que as aplicações de telemóvel são poderosíssimas permitindo que as pessoas socializem, relaxem, façam compras e até estudem online, enriquecendo e facilitando significativamente a vida das pessoas (Zhang et al., 2020).

Fear of Missing Out (FOMO) é um termo introduzido em 2004 para descrever um fenómeno observado em redes sociais. O FOMO inclui dois processos: primeiro, a percepção de estar a perder algo seguida por um comportamento compulsivo para manter essas conexões sociais (Gupta & Sharma, 2021).

Os autores ainda referem que o FOMO está associado a uma série de experiências e sentimentos negativos de vida, por ser considerado um apego problemático às redes sociais.

O FOMO foi formalmente concetualizado como uma apreensão generalizada caracterizada pelo medo de que os outros possam estar a desfrutar de uma experiência gratificante na qual o indivíduo não está envolvido. Isto é caracterizado pelo desejo de permanecer conectado com o que as outras pessoas estão a fazer (Przybylski et al., 2013).

Estes autores referem que, muitas vezes, o FOMO está associado à preocupação, arrependimentos e mesmo ao sentimento de exclusão e ligados à percepção de não pertencer a um grupo.

Franchina et al. (2018) definem o FOMO como a ansiedade psicológica que é causada pela percepção de oportunidades perdidas para usufruir de experiências sociais, o que pode levar os indivíduos a usar os seus telemóveis para saberem o que as outras pessoas estão a fazer.

Para além disto, Zhang et al. (2020) afirmam que o FOMO se refere a uma experiência emocional caracterizada por sentimentos negativos como o medo, ansiedade, perda, entre outros,

resultantes do medo de perder recursos potenciais ou experiências gratificantes de outras pessoas.

O FOMO é essencialmente um estado negativo provocado pela necessidade de comunicação social de um indivíduo, medo de ser excluído do grupo e a tendência a verificar constantemente as redes sociais (Wolniewicz et al., 2018). Essa emoção negativa pode prejudicar o comportamento pessoal e a saúde física e mental, e é um fenómeno de ansiedade comum entre as pessoas, especialmente nos mais jovens (Zhang et al., 2024).

Alabri (2022) identifica o FOMO como um sentimento que consome os indivíduos estando associado a *stress* mental e emocional. Estas são causadas por uma preocupação compulsiva de que alguém está a perder uma oportunidade de uma experiência socialmente gratificante, frequentemente vista nas redes sociais.

Browne et al. (2018) afirmam que existem dois tipos de componentes que desempenham um papel importante na definição do FOMO, estes são o componente afetivo e o componente cognitivo. Estes baseiam-se na discrepância percebida entre as experiências possíveis e atuais dos indivíduos, mas também entre as suas experiências e as que o ambiente social imediato e alargado estão a ter (Neumann, 2020).

Estes autores ainda acrescentam que o componente cognitivo é composto por dois subcomponentes que são a comparação social e os pensamentos contra factuais.

Neumann (2020) menciona que a comparação social descreve a discrepância percebida entre as experiências dos indivíduos e aquelas que o seu ambiente social imediato e ampliado estão a ter.

Apesar do nome do construto “*Fear of Missing out*” indicar que o medo é um componente afetivo impulsionador, autores como Przybylski et al. (2013) descrevem o componente afetivo do FOMO como um estado de ansiedade, apreensão e inquietação.

Neuman (2020) afirma que embora a ansiedade seja mais duradora do que o medo, e sobre um evento ou encontro potencialmente negativo, mas incerto no futuro, ela pode surgir do medo inicial.

O autor ainda refere que os indivíduos sentem que podem ter feito, estão a fazer ou farão uma escolha errada que, possivelmente, levará a resultados abaixo do ideal e antecipam o arrependimento da escolha mais tarde.

A componente cognitiva do FOMO inclui processos de pensamento interno que comparam as vidas dos indivíduos de duas maneiras diferentes: as experiências de um indivíduo quando comparadas com as experiências de outros e as experiências atuais de um indivíduo quando comparadas com o potencial para experiências que são percebidas como superiores (Neumann, 2020).

Kaddouhah (2024) sugere que um indivíduo que sente FOMO compara o resultado sob uma determinada escolha com os resultados das escolhas alternativas feitas pelo seu grupo social.

Nos últimos anos, a literatura tem prestado uma maior atenção ao FOMO devido à sua influência no comportamento viciante nas redes sociais (Zhang et al., 2020). Deste modo, compreender o FOMO é essencial para mitigar a ansiedade, a vulnerabilidade e o comportamento incontrolável que decorre do desejo de se conformar com as tendências (Abel et al., 2016; Hayran & Anik, 2021).

O FOMO é frequentemente discutido como um subproduto das redes sociais que induz tensão mental e emocional à medida que os indivíduos navegam nas mesmas, apresentando ao indivíduo diversos eventos sociais (Buglass et al., 2017, citado por Alabri, 2022).

Para além disto, o FOMO também tem sido associado ao aumento do consumo de álcool e maior incidência de consequências negativas relacionados com o álcool (Riordan et al., 2015).

O FOMO está associado a indicadores negativos semelhantes à saúde e bem-estar como é o caso da ansiedade, fadiga e baixa satisfação geral com a vida (Elhai et al., 2016; Przybylski et al., 2013; Wolniewicz et al., 2018).

O conceito do FOMO foi desenvolvido com base na observação de estudantes universitários em ambientes não relacionados ao trabalho. Já o FOMO laboral ocorre num contexto organizacional, apresentando deste modo, aspetos específicos do contexto. Todavia, a literatura existente relacionada com o FOMO laboral é ainda limitada (Yang & Tinmaz, 2024).

Budnick et al. (2019) afirmam que o FOMO laboral se deve manifestar como o medo de perder oportunidades de experiências gratificantes, como por exemplo construir relacionamentos profissionais, obter informações valiosas e contribuir para decisões e projetos organizacionais importantes.

Os autores ainda acrescentam que o FOMO laboral é composto por três tipos de componentes inter-relacionais: exclusão relacional, exclusão informacional e exclusão de produção de trabalho.

A exclusão relacional descreve o medo dos trabalhadores de que os relacionamentos profissionais possam sofrer devido a oportunidades perdidas de *networking* ou oportunidades de sustentar relacionamentos de negócios (Budnick et al., 2019). Isto é justificado pelo facto de *networking* ser frequentemente apontado como uma estratégia para garantir o sucesso profissional nas organizações (Janasz & Forret, 2008; Wolff & Moser, 2009).

A exclusão informacional está relacionada com o medo do trabalhador de estar desinformado sobre informações sociais ou de tarefas relevantes a um grupo específico (Jones et al., 2009). A informação é um recurso valioso no local de trabalho (Foa & Foa, 1980), o que explica porque indivíduos fora do círculo de amigos relatam se sentir menos competentes em relação aqueles que estão dentro do círculo do trabalhador (Jones et al., 2009).

Por último, a exclusão de produção de trabalho descreve o medo dos trabalhadores de que eles são incapazes de fornecer informações tangíveis em processos relacionados com o trabalho que podem levar ao avanço na carreira (Budnick et al., 2019). Dado que os trabalhadores avançam com base nas suas habilidades e contribuições organizacionais (Ng et al., 2005), perder uma oportunidade de fornecer informações sobre projetos de trabalho e tomada de decisões é uma preocupação válida (Budnick et al., 2019).

Atualmente, a apreensão do FOMO não é incomum entre os trabalhadores, um exemplo disso é o hábito de ir ao telemóvel logo pela manhã, por forma a saber se perderam alguma mensagem ou atualização do trabalho ou do seu círculo social (Yang & Tinmaz, 2024).

Os indivíduos com maior FOMO laboral podem ser mais suscetíveis a perceber as maiores exigências sociais no ambiente de trabalho por não quererem perder nada (Budnick et al., 2019). Estas exigências incluem qualquer aspeto do ambiente de trabalho que exija esforço sustentado, incluindo a conclusão de tarefas físicas ou sociais. Sendo que as diferenças individuais afetam a forma como as pessoas vêem as exigências do trabalho Spector (2003, citado por Budnick et al., 2019).

Embora alguns autores refiram que a utilização de redes sociais eleva a experiência do FOMO, Lyons et al. (2024) afirmam que a procura de emprego por parte de um candidato também pode ser afetada pelo FOMO.

Os autores ainda referem que, quando um candidato não recebe qualquer resposta por parte da organização ou existe um atraso na resposta (*ghosted*), esta situação está relacionada com FOMO, na medida em que o facto de uma empresa ter desaparecido de repente pode ter uma conotação diferente para aqueles candidatos com elevado nível de FOMO.

Hobfoll (1989) refere que é provável que os candidatos que passaram por este tipo de experiência sintam um esgotamento dos recursos psicológicos, uma menor autoeficácia na procura de emprego ou mesmo uma diminuição da autoestima enquanto candidatos.

Apesar do FOMO laboral poder trazer consequências negativas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, este também pode fornecer benefícios comportamentais no que diz respeito aos recursos motivacionais que prevê mais comunicações relacionadas com o trabalho dos indivíduos e no *Work Engagement* em geral (Budnick et al., 2019).

De acordo com a teoria *Job Demand- Resources*, os recursos do trabalho são elementos motivacionais que devem facilitar um maior *Engagement* no trabalho, particularmente na forma de experimentar vigor ao trabalhar, ter alta dedicação ao trabalho e sentir-se absorvido no processo de trabalho (Bakker & Demerouti, 2006).

Os recursos de trabalho ajudam a atingir metas de trabalho e promovem o crescimento ou desenvolvimento pessoal (Schaufeli & Bakker, 2004). Os recursos também foram interpretados como diferenças individuais como é o exemplo da alta autoestima ou otimismo que fornecem aos indivíduos motivação para gerirem as exigências do trabalho (Xanthopoulou et al., 2007).

A intensificação da digitalização do local de trabalho, resultado da modernização tecnológica, fez com que os trabalhadores permaneçam conectados com as tarefas relacionadas com o seu trabalho 24 horas por dia, estando, deste modo, num estado de “plantão” constante (Yang & Tinmaz, 2024).

Além disso, Farivar & Richardson (2020) afirmam que, influenciados pelo envolvimento prolongado com as redes sociais e telemóveis durante o trabalho, os trabalhadores são bombardeados com um fluxo constante de atualizações e notificações, contribuindo, desta forma, para um sentimento de inadequação ou pressão social.

A literatura existente refere que há evidências de uma conexão entre o FOMO e o uso problemático das redes sociais, como *phubbing*, que significa ignorar as outras pessoas em eventos sociais através da utilização de tecnologia (Tandon et al., 2022), partilha de notícias falsas (Talwar et al., 2019), fadiga nas redes sociais (Jabeen et al., 2023), perseguição nas redes sociais (Jabeen et al., 2023; Tandon et al., 2021) e problemas relacionados com o sono (Dhir et al., 2021).

Outros estudos confirmaram as associações entre o FOMO e diferenças individuais, traços ou tendências como género, estabilidade emocional e procura de atenção (Al-Busaidi et al., 2022), exibicionismo (Tandon et al., 2021), os cinco grandes traços de personalidade (Rozgonjuk et al., 2021) e *The Dark Triad* (Akat et al., 2022).

Em relação às diferenças de género, as mulheres relatam maior satisfação relacional e *Engagement* na manutenção de relacionamentos por meio das redes sociais, portanto elas devem experimentar menos FOMO (Varchetta et al., 2024). Por outro lado, alguns autores relatam as mulheres pontuando mais alto que os homens (Elhai et al., 2018; Stead & Bibby, 2017).

Przybylski et al. (2013) sugerem que os estudantes do sexo masculino experimentaram mais sentimentos de FOMO em comparação com as suas colegas do sexo feminino, sendo que estes homens têm níveis mais baixos de satisfação com a vida, que exibiram uso excessivo de redes sociais. Esta sugestão foi reforçada por Blachnio e Przepiorka (2018) e Blackwell et al., (2017) quando afirmaram que o FOMO foi associado a pessoas mais jovem.

No entanto, Rozgonjuk et al. (2021) não demonstraram consistentemente diferenças de género significativas no FOMO, destacando a necessidade de mais pesquisas para esclarecer essas descobertas.

Indivíduos que experimentam elevados níveis de FOMO estão associados a traços específicos como ansiedade, neuroticismo, inadequação e baixa autoestima (Abel et al., 2016; Oberst et al., 2017).

Em relação aos cinco grandes traços de personalidade, é necessário entender que não se pode subestimar o papel destes traços de personalidade na vida quotidiana do indivíduo. Isto porque, por exemplo, afeto negativo e positivo estão no cerne do neuroticismo (Hisler et al., 2020).

Relacionando os cinco grandes traços de personalidade e, apesar dos estudos de alguns autores (Correa et al., 2010; Kotov et al., 2010; Ross et al., 2009), muito permanece desconhecido. Um exemplo disso é o facto de que, alguns estudos não tenham encontrado um impacto da extroversão no FOMO (Blackwell et al., 2017; Hadlington et al., 2020; Milyavskaya et al., 2018; Stead e Bibby, 2017). Enquanto alguns autores como Milyavskaya et al., (2018) afirmam que o FOMO foi considerado como não estado relacionado aos cinco grandes traços de personalidade.

Por outro lado, alguns autores identificaram uma associação positiva entre a extroversão e o uso de sites de redes sociais e tendências de vício de redes sociais (Correa et al., 2010; Nikbin et al., 2020).

Para além disso, alguns estudos encontraram uma associação negativa entre o FOMO e a estabilidade emocional ou uma relação positiva com o seu inverso, o neuroticismo (Blackwell et al., 2017; Hadlington et al., 2020; Stead & Bibby, 2017).

Alt & Boniel-Nissim (2018) reforçam a ideia de Blackwell et al. (2017) e Stead e Bibby (2017) ao afirmar que o FOMO foi associado ao elevado neuroticismo. Hamutoglu et al. (2020) referem que não encontraram nenhuma ligação entre o neuroticismo e o FOMO, contudo estes autores demonstraram uma correlação positiva entre a agradabilidade e o FOMO.

Przybylski et al. (2013) afirmam que o FOMO é frequentemente discutido como um subproduto das redes sociais que induz tensão mental e emocional conforme os indivíduos percorrem os *feeds* de redes sociais apresentando eventos sociais.

Todavia, apesar do FOMO ser frequentemente avaliado como um traço (Elhai et al., 2018; Throuvala et al., 2021), o grau em que é experienciado pode flutuar em diversas situações. Este foi experienciado com mais frequência no final do dia e fins de semana, devido aos eventos sociais que ocorrem com maior frequência (Milyavskaya et al., 2018).

Por outro lado, quando um indivíduo tem um *dark triad* da personalidade - que é composta por narcisismo, maquiavelismo e psicopatia - este é um dos fatores que aumenta o risco deste indivíduo apresentar altos níveis de FOMO (Servidio et al., 2021).

Em geral, estes indivíduos têm dificuldade em manter o autocontrole (Jonason & Tost, 2010). Fox & Rooney (2015) também referem que os indivíduos com traços de personalidade de *dark triad* têm dificuldade em controlar ambientes online, mas também nas suas vidas diárias, tendo tendência a usar as redes sociais com mais intensidade.

Para além disso, Akat et al. (2022) afirmam que as pessoas narcisistas, uma das características do *dark triad*, comparam-se com os outros através das redes sociais, tentando trazer as suas características positivas para o centro das atenções.

Os indivíduos que experienciam muitas emoções negativas têm maior probabilidade de terem comportamentos associados ao FOMO, desenvolver um vício em telemóveis e um decréscimo da qualidade de sono (Ferris et al., 2021).

Para além disto, Zang et al. (2024) referem que existe uma correlação positiva entre o FOMO e a ansiedade antes de dormir, menor duração do sono e maior demora a adormecer. Os autores referem que a elevada sensação de perda por parte dos indivíduos leva a um aumento da probabilidade de desejar mais informações nas redes sociais, prolongando a hora de dormir e, desta forma, diminuindo a qualidade do sono.

Dentre os instrumentos criados para medir o FOMO, a escala FOMO no contexto laboral desenvolvida por Moura et al. (2021) está relacionada especificadamente para a realidade profissional.

2.4. Relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*

Fatores de personalidade como perfeccionismo, neuroticismo e baixos níveis de conscienciosidade (Balducci et al., 2016; Taris & de Jonge, 2024) estão associados a um aumento de *Workaholism*. Sendo que fatores relacionados ao trabalho como a carga de trabalho (Balducci et al., 2020) e a cultura de excesso de trabalho (Afota et al., 2020) também são alguns dos antecedentes do *Workaholism*.

Por outro lado, em relação ao *Engagement* no trabalho, fatores como os recursos do trabalho como por exemplo a autonomia e o apoio social (Van Wingerden et al., 2016) e recursos pessoais como a autoeficácia (Mazzetti et al., 2021), liderança transformacional (Ghadi et al., 2012) e o maior bem-estar do indivíduo (Bakker et al., 2014) são alguns dos antecedentes deste construto.

Porém, apesar destas duas variáveis terem antecedentes diferentes ambas conseguem ter impacto diferentes no mesmo consequente, como por exemplo a depressão, na medida em que: o *Engagement* no trabalho é considerado como um estado psicológico incutido de afeto positivo e prazer, podem ser espelhados em diversos recursos que levam a redução da possibilidade do indivíduo ter depressão (Innstrands et al., 2012). Em contrapartida, o *Workaholism* tem sido visto como um vício associado à falta de prazer (Balducci et al., 2016; Shimazu & Schaufeli, 2009), o que pode expor os *Workaholics* a um risco elevado de depressão (Yang et al., 2020).

French et al. (2023) consideram que o *Engagement* no trabalho é um aspeto que se enquadra no âmbito do *Workaholism*, na medida em que o *Workaholic* é como um “mau” tipo de trabalhador e, em contrapartida, o *engaged* no trabalho é caracterizado como o “bom” tipo de trabalhador. Esta afirmação foi anteriormente validada por Van Beek et al. (2012a) num estudo onde o autor, ao aprofundar a definição de *Workaholism*, foi possível diferenciá-lo ainda mais do *Engagement* no trabalho através dos seus comportamentos motivacionais.

Os autores afirmam que, tal como foi referido anteriormente, o *Workaholism* e o *Engagement* no trabalho têm em comum é a motivação. Contudo, o *Workaholism* foi positivamente correlacionado apenas com a motivação extrínseca, sendo que o *Engagement* no trabalho está correlacionado não só com a motivação extrínseca, mas também com a motivação intrínseca.

Os *Workaholics* são movidos pela prevenção e necessidade de segurança e, em contrapartida, os trabalhadores que estão *engaged* são movidos pela promoção e necessidade de crescimento e desenvolvimento (Van Beek et al., 2012 b).

Para além disso, os *Workaholics* muitas vezes se sentem culpados quando não estão a trabalhar e podem até mesmo criar ativamente trabalhos adicionais para desenvolverem (Van Wijhe et al., 2011). Em suma, os trabalhadores que estão *engaged* são “atraídos” para o seu trabalho, enquanto os *Workaholics* são “empurrados” para o seu trabalho (Taris et al., 2010).

Os trabalhadores *engaged*, embora trabalhem excessivamente, têm uma falta do impulso compulsivo que caracteriza o *Workaholism* (Bakker et al., 2008). Para além disso, o *Engagement* no trabalho é geralmente caracterizado por um afeto positivo em relação ao trabalho, o que implica que os trabalhadores *engaged* gostem de trabalhar (Salanova et al., 2013).

Salanova et al. (2013) ainda acrescenta que os *Workaholics* não têm o mesmo afeto positivo e, em vez disso, experimentam emoções negativas em relação ao trabalho ou à incapacidade de trabalhar.

Para Andreassen (2014) um *Workaholic* trabalha compulsivamente mais horas do que o necessário. O que significa que este está excessivamente envolvido no trabalho e passa menos tempo envolvido noutros aspetos da sua vida.

Como os *Workaholics* passam mais tempo a trabalhar do que os outros trabalhadores, isto significa que estes apresentam um desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Di Stefano & Gaudiino, 2018) e insatisfação com a vida (Vitiello et al., 2016).

Apesar das diferenças nos consequentes destas duas variáveis, Shimazu & Schaufeli (2009) afirmam que quer o *Workaholic* quer os trabalhadores que estão *engaged* estão altamente envolvidos no seu trabalho.

Tanto os *Workaholics* quanto os trabalhadores que estão *engaged* são altamente focados e passam muito tempo nas tarefas que desempenham, porém, a motivação associada a estes comportamentos e aos seus respetivos consequentes são surpreendentemente diferentes (Mazzetti et al., 2020).

Tendo em conta a revisão de literatura destes construtos podemos deste modo apresentar a primeira hipótese.

H1: O Workaholism influencia negativamente o Work Engagement

2.5. Relação entre o *Workaholism* e o *Fear of Missing Out*

Da revisão de literatura realizada até ao momento, não foi possível identificar investigações a relacionar estas duas variáveis. Contudo, ao analisar as mesmas individualmente, pode-se afirmar que estas têm fatores em comum.

O modelo dos cinco grandes traços de personalidade (Rozgonjuk et al., 2021) está relacionado quer com o *Workaholism* quer com o FOMO, sendo que a característica que estas duas variáveis têm em comum é o neuroticismo.

Em termos do *Workaholism*, Verrastro et al. (2024) referem que níveis mais elevados de neuroticismo estão associados a níveis mais elevados de *Workaholism*. Por outro lado, Abel et al. (2016) e Oberst et al. (2017) afirmam que os indivíduos que experimentam elevados níveis de FOMO estão associados a traços neuroticismo.

Por outro lado, estas variáveis resultam em problemas relacionados com a saúde mental dos indivíduos como por exemplo, o *stress* (Gomes & Soares (2011) e Alabri et al. (2022)) e o sono (Andreassen et al. (2018) e Dhir et al. (2021)).

Face ao exposto, propõe-se a segunda hipótese do presente estudo:

H2: O Workaholism influencia negativamente o FOMO

2.6. Relação entre o *Fear of Missing Out* e o *Work Engagement*

Embora o FOMO laboral possa trazer consequências negativas para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, este também pode fornecer benefícios comportamentais em termos de

recursos motivacionais que preveem mais comunicações relacionadas com o trabalho e o *Engagement* dos trabalhadores em geral (Budnick et al., 2019).

De acordo com a teoria de *Job Demand Resources*, os recursos do trabalho são elementos motivacionais que se espera que proporcione um aumento o *Engagement* no trabalho, particularmente na forma de sentir vigor ao trabalhar, uma alta dedicação ao trabalho, mas também permitir que o trabalhador se sinta absorvido no processo de trabalho (Bakker & Demerouti, 2006).

Estes autores ainda acrescentam que, os recursos do trabalho ajudam a atingir objetivos de trabalho para além de promoverem o crescimento ou desenvolvimento pessoal.

Por outro lado, os elevados níveis de FOMO laboral devem motivar a conexão frequente com o ambiente de trabalho por forma a evitar a possibilidade de perda de recursos, este deve procurar satisfazer as necessidades psicológicas, especialmente no que diz respeito às relações (Ryan & Frederick, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004). Estes tipos de conexões podem assumir a forma de comportamento de comunicação específico relacionado com o trabalho ou o *Engagement* no trabalho em geral (Budnick et al., 2019).

Budnick et al. (2019), afirmam que se espera que o FOMO laboral motiva os indivíduos a envolverem se frequentemente com as tecnologias relacionadas com o trabalho para evitar o défice de recursos. Em termo de FOMO em geral, este tem uma relação positiva com a frequência de verificações de contas nas redes sociais por parte dos indivíduos (Przybylski et al., 2013). Todavia, o uso das redes sociais é apresentado como um resultado comportamental negativo porque interfere com outros objetivos críticos na vida dos indivíduos como por exemplo a aprendizagem, conduzir de forma segura, sono, entre outros, a presença frequente do *Engagement* na comunicação relacionada ao trabalho é visto como positivo quer no contexto organizacional quer no contexto tradicional (Ragsdale & Hoover, 2016).

Bundick et al. (2019) referem que não há pesquisas até ao momento que relacionem o FOMO com o *Engagement* no trabalho, porém os autores preveem que o FOMO laboral estará relacionado ao *Engagement* no trabalho por meio de um processo motivacional semelhante. Isto significa que, as pessoas com elevados níveis de FOMO laboral sentir-se-ão energizadas para permanecer conectadas com as suas tarefas de trabalho em geral e não apenas às comunicações

relacionadas com o trabalho, especialmente na forma de maiores relatos de dedicação e absorção nas tarefas de trabalho.

Tendo em conta a revisão de literatura destes construtos podemos deste modo apresentar a terceira hipótese.

H3: O FOMO influencia positivamente o Work Engagement

2.7. Relação entre o *Fear of Missing Out*, o *Workaholism* e o *Work Engagement*

Não foi possível encontrar pesquisas que tenham sido realizadas até ao momento que relacionem as variáveis em estudo. Todavia, para esta dissertação, averiguou se o FOMO tem um efeito mediador quando relacionado com as restantes variáveis em estudo. Tendo em isto em conta formula-se a quarta hipótese.

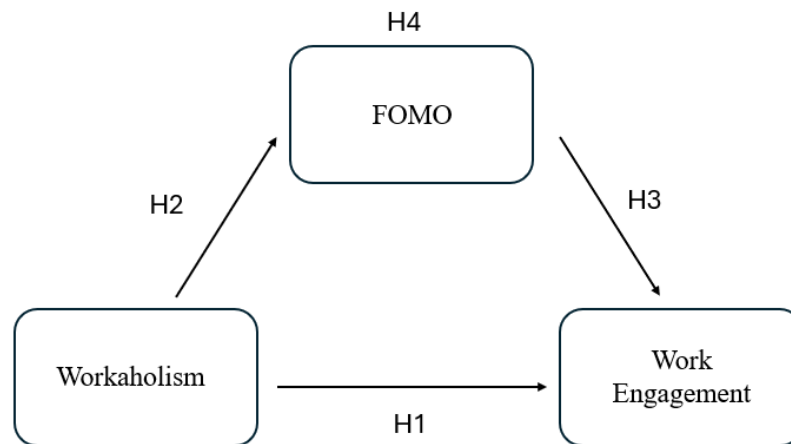
H4: O FOMO tem um efeito mediador na relação entre o Workaholism e o Work Engagement

3. Modelo de investigação

O modelo de investigação é composto por três variáveis: *Workaholism* (variável independente), *Work Engagement* (variável dependente) e FOMO (variável mediadora). De acordo com a revisão de literatura efetuada acerca dos temas desta investigação, pretende-se estudar a relação entre o *Workaholism*, o *Work Engagement* e nesta relação como FOMO enquanto mediador (Figura 1).

Figura 1

Modelo de Investigação



Nota. Elaboração própria

Hipótese 1: O *Workaholism* influencia negativamente o *Work Engagement*

Hipótese 2: O *Workaholism* influencia negativamente o FOMO

Hipótese 3: O FOMO influencia positivamente o *Work Engagement*

Hipótese 4: O FOMO tem um efeito mediador entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*

4. Metodologia

Por forma a analisar a questão de investigação, realizou-se um estudo exploratório de natureza quantitativa, com uma abordagem hipotético-dedutiva e transversal, onde o principal objetivo passa por explorar e identificar de que forma as variáveis propostas se influenciam entre si.

Neste capítulo será apresentado o procedimento utilizado para a recolha de dados, as medidas escolhidas para a recolha dos mesmos, bem como a apresentação da amostra que compõe este estudo.

4.1. Procedimentos

A recolha de dados foi realizada através de um questionário online (Anexo A) disponibilizado em *Google Forms* composto por cinco partes: a introdução do questionário onde é referido o âmbito da dissertação de mestrado, o público-alvo e onde foi solicitado o consentimento dos participantes no tratamento de dados pessoais garantindo o anonimato, seguindo-se de questões relacionadas com as escalas: o *Workaholism*, o *Work Engagement* e o *Fear of Missing out* (FOMO) e para terminar questões sociodemográficas. Estas escalas foram escolhidas em conformidade com a revisão de literatura realizada sobre cada uma destas variáveis.

O questionário foi distribuído através da partilha do *link* pelas redes sociais *Instagram* e *Linked-in*, por mensagens pelos contactos pessoais utilizando, deste modo, o método de *snowball*.

O presente estudo contabilizou um total de 308 respostas das quais 306 contribuíram para o estudo autorizando o tratamento de dados. No que diz respeito ao público-alvo, este é composto por indivíduos inseridos no mercado de trabalho com idades igual ou superior a dezoito anos.

4.2. Caracterização dos participantes

Dos 306 participantes inseridos na amostra apurou-se que a maioria dos participantes são do género feminino ($n=227$) o que corresponde a 74,2%, sendo os restantes do género masculino ($n=79$) ou seja 25,8%.

Primeiramente, do total de participantes apenas 23,5% desempenham funções de chefia ($n=72$), sendo que destes 47 são mulheres e 25 homens.

Em termos de idades, a menor representatividade (12,7%) verificou-se nos participantes com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos, seguindo-se os grupos etários entre os 46 e 55 anos e 36 a 45 anos com percentagens de 15% e 16,3% respetivamente. Os grupos com maior expressão são aqueles com idades superior a 55 anos com 21,2% e o grupo etário entre os 26 e 35 anos com 34,6%.

No que diz respeito à habilitação literária, a licenciatura é aquela que tem uma maior representatividade ($n=164$) correspondendo a 53,6%, seguindo-se pelos participantes com mestrado e doutoramento com 30,4% e, por fim, os participantes com o ensino básico e secundário com 16%.

Relativamente ao setor onde os participantes desempenham funções, o que apresentou uma maior representação - 54,2% - foi o setor privado seguindo-se o setor público com 33,3%. Com uma menor representatividade, os participantes do setor público-privado e o setor social apresentaram uma percentagem de 9,2% e 3,3% respetivamente.

Ao nível do regime de trabalho, o trabalho totalmente presencial ($n=188$) e o trabalho híbrido ($n=104$) são aqueles que apresentam o maior número de participantes com 61,4% e 34% respetivamente. Todavia, o trabalho totalmente remoto apresenta um resultado significativamente inferior aos outros regimes de trabalho com 14 respostas correspondente a 4,6%.

Por fim, em termos de antiguidade, com uma representatividade de 38,9% corresponde ao grupo de participantes que estão na organização entre 1 e 5 anos, seguindo-se a antiguidade superior a 26 anos (16,3%) e inferior a 1 ano (16%). Os participantes com uma antiguidade entre

6 e 15 anos são aqueles que têm a menor representatividade - 15,7% e com uma antiguidade de 16 a 25 anos com uma percentagem de 13,1%.

Tabela 1

Análise descritiva da amostra

Variável		Frequência	Percentagem
Gênero	Feminino	227	74,2
	Masculino	79	25,8
Idade	18 - 25 anos	39	12,7
	26 - 35 anos	106	34,6
	36 - 45 anos	50	16,3
	46 - 55 anos	46	15,0
	> 55 anos	65	21,2
Habilitação Literária	Ensino Básico e Secundário	49	16,0
	Licenciatura	164	53,6
	Mestrado e Doutorado	93	30,4
Setor	Público	102	33,3
	Privado	166	54,2
	Público-privado	28	9,2
	Setor social	10	3,3
Regime de trabalho	Totalmente presencial	188	61,4
	Híbrido	104	34,0
	Totalmente remoto	14	4,6
Antiguidade	Até 1 ano	49	16,0
	1 - 5 anos	119	38,9
	6 - 15 anos	48	15,7
	16 - 25 anos	40	13,1
	Superior a 26 anos	50	16,3
Chefia	Não	234	76,5
	Sim	72	23,5

Nota. Elaboração própria

4.3. Instrumentos de escalas utilizadas

A escala do *Workaholism* intitulada de *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) foi desenvolvida por Schaufeli et al. (2009) composta por duas dimensões: trabalhar excessivamente com 10 itens e trabalhar compulsivamente com 7 itens.

Por forma a reduzir a dimensão do questionário que se apresentou aos participantes, foi utilizada a versão reduzida. Esta versão foi desenvolvida por Líbano et al. (2010) mantendo as duas dimensões trabalhar excessivamente e trabalhar compulsivamente diminuindo a escala para 10 itens.

Esta escala está integrada numa escala de *Likert* de 4 pontos sendo 1 Quase nunca e o 4 Quase sempre, sendo pontuada sempre na positiva não havendo, deste modo, necessidade de inverter itens. Um exemplo desta escala é: “É-me importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer”

Não tendo sido possível encontrar uma versão em português da escala original nem da versão reduzida, procedeu-se à tradução e retroversão dos 10 itens da versão reduzida com recurso a um tradutor externo.

No que diz respeito à escala do *Work Engagement* intitulada de *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) foi desenvolvida por Schaufeli et al. (2006), tendo sido traduzida e validade para a população portuguesa por Chambel e Lopes (2014).

Esta escala é composta por três dimensões: vigor, dedicação e absorção com 9 itens, 3 para cada dimensão integrada numa escala de *Likert* de 7 pontos sendo 0 - Nunca e o 6 - Sempre, sendo pontuada sempre na positiva não havendo, deste modo, necessidade de inverter itens. Um exemplo desta escala é: “Estou imerso no meu trabalho”.

Quanto à escala do *Fear of Missing Out* (FOMO) no contexto do trabalho foi desenvolvida por Moura et al. (2023), sendo a mesma é composto por 21 itens integrada numa escala de *Likert* de 5 pontos sendo 1 – Não é verdade para mim e o 5 – Extremamente verdade para mim. Esta escala pontuada sempre na positiva logo não há necessidade de inverter itens. Um exemplo desta escala é: “Adio as férias por pensar que o trabalho não pode ficar sem a minha presença”.

Por fim, no que diz respeito aos testes das quatro hipóteses apresentadas anteriormente no modelo de investigação recorreu-se a variável do género como variável de controlo.

4.4. Procedimentos de análise de dados

Após a recolha de dados, estes foram importados para o *software SPSS Statistics* para posterior análise. Sendo que este processo teve início na avaliação das propriedades métricas dos instrumentos empregados neste estudo.

Em termos de variáveis sociodemográficas, neste estudo foram incluídas as variáveis de Género, Chefia, a variável Idade, Habilitação Literária, Setor, Regime de Trabalho e por fim a Antiguidade.

Para verificar a validade dos instrumentos de *Workaholism*, *Work Engagement* e FOMO foram realizadas análises fatoriais confirmatórias utilizando *software AMOS Graphics 29*.

Os testes da fiabilidade dos instrumentos utilizados neste estudo foram avaliados por meio do cálculo do coeficiente Alfa de *Cronbach*. Para o estudo da sensibilidade, foram calculadas diversas medidas de tendência central, dispersão e forma para os diferentes itens das escalas utilizadas. Seguindo-se pela análise estatística descritiva da amostra e das variáveis em estudo.

Por forma a avaliar as relações entre as variáveis em estudo e, por consequência, verificar se as hipóteses propostas são estatisticamente significativas utilizou-se o Path Analysis no *software AMOS Graphics 30*. Sendo que, por forma a comprovar-se o efeito da mediação realizou-se também o teste de *Sobel*.

Por fim, após a conclusão de todos os testes estatísticos feitos, os resultados foram interpretados, contribuindo para a compreensão mais aprofundada dos dados recolhidos.

5. Apresentação e análise dos resultados

5.1. Qualidades métricas dos instrumentos

Validade

Escala do Workaholism

Para se testar a validade deste instrumento realizou-se uma análise fatorial confirmatória a dois fatores. Verificou-se que nem todos os índices de ajustamento eram os adequados (Tabela 2). Além disso, os itens 4 e 9 apresentavam pesos fatoriais abaixo de .50 (Anexo C). Realizou-se nova análise fatorial a dois fatores sem os itens 4 e 9. Os índices de ajustamento obtidos revelaram-se adequados (Tabela 2). Todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a .50.

Tabela 2

Análise Fatorial Confirmatória da escala do Workaholism

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
10 itens	3.87	.90	.92	.87	.097	.052
8 itens	2.15	.98	.97	.96	.062	.029

Nota. Elaboração própria

Escala do Work Engagement

No que diz respeito à escala do *Work Engagement*, para se testar a sua validade, procedeu-se à realização de uma análise fatorial confirmatória a três fatores que dizem respeito às três dimensões da escala proposta pelos autores originais. No entanto os índices de ajustamento não se revelaram adequados (Tabela 3). Como os três fatores se encontravam fortemente correlacionados entre si ($r > 1$). Realizou-se nova análise fatorial confirmatória a um fator. Desta vez todos os índices de ajustamento se revelaram adequados (Tabela 3). Todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a .50 (Anexo C). Estes resultados sugerem uma solução unidimensional para o *Work Engagement*.

Tabela 3*Análise Fatorial Confirmatória da Escala de work engagement*

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
Três fatores	16.13	.88	.79	.82	.223	.163
Um Fator	2.72	.99	.96	.98	.075	.050

Nota. Elaboração própria*Escada do FOMO*

De modo a testar-se a validade deste instrumento realizou-se uma análise fatorial confirmatória a um fator (Tabela 4). Os índices de ajustamento obtidos não se revelaram adequados. Os itens 9 e 21 apresentaram pesos fatoriais inferiores a .50 (Anexo C). Realizou-se nova análise fatorial confirmatória sem os itens 9 e 21. Os índices de ajustamento obtidos revelaram-se adequados (Tabela 4). Todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a .50.

Tabela 4*Análise Fatorial Confirmatória da escala do FOMO*

Modelo	χ^2/gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	RMSR
21 itens	4.91	.83	.74	.82	.113	.091
19 itens	2.47	.95	.90	.94	.070	.064

Nota. Elaboração própria**Fiabilidade**

Por forma a avaliar a fiabilidade da escala do *Workaholism* que é composta por duas dimensões, procedeu-se à verificação da consistência dos seus componentes através do Coeficiente de *Alpha de Cronbach* (α) onde se verificou que a dimensão trabalhar compulsivamente apresenta uma fiabilidade que, apesar de ser baixa, ainda é aceitável ($\alpha = 0,714$), em contrapartida, a dimensão de trabalhar excessivamente apresenta uma fiabilidade Moderada a Elevada com um Coeficiente de *Alpha de Cronbach* de 0,813.

Tabela 5*Coeficiente de Alpha de Cronbach da escala do Workaholism*

Dimensão	N.º de Itens	α	Classificação
trabalhar excessivamente	5	0,813	Moderada a Elevada
trabalhar compulsivamente	3	0,714	Baixa

Nota. Elaboração própria

No que diz respeito à escala do *Work Engagement* e FOMO, ambas unidimensionais, apurou-se que as fiabilidades destas escalas são elevadas dado que apresentam valores do Coeficiente de *Alpha de Cronbach* superiores a 0,9.

Tabela 6*Coeficiente de Alpha de Cronbach da escala do Work Engagement*

Escala	N.º de Itens	α	Classificação
Todos os itens	9	0,953	Elevada

Nota. Elaboração própria**Tabela 7***Coeficiente de Alpha de Cronbach da escala do FOMO*

Escala	N.º de Itens	α	Classificação
Sem os itens 9 e 21	19	0,956	Elevada

Nota. Elaboração própria**Sensibilidade**

De modo a testar-se a sensibilidade dos itens calculou-se o mínimo, o máximo, a mediana, a assimetria e a curtose de cada um dos itens. Nenhum dos itens da escala de *Workaholism* e de *Work Engagement* tem a mediana encostada a um dos extremos (Anexo C). O mesmo não acontece com a escala de FOMO cujos itens 12, 13, 14, 15, 18 e 20 têm a mediana

encostada ao extremo inferior. Todos os itens dos instrumentos têm respostas em todos os pontos (Anexo C). Os seus valores absolutos de assimetria e de curtose encontram-se abaixo de 3 e 8, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Kline, 2015) (Anexo C).

Nenhum dos instrumentos utilizados neste estudo segue distribuição normal ($p < .05$). No entanto como os seus valores absolutos de assimetria e curtose se encontram abaixo de 3 e 8, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Kline, 2015) (Tabela 8).

Tabela 8

Testes de normalidade dos instrumentos

Variável	<i>KS</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	Assimetria	Curtose
Work Engagement	.09***	276	< .001	-.53	-.51
Trabalhar excessivamente	.11***	276	< .001	.35	-.65
Trabalhar compulsivamente	.10***	276	< .001	.16	-.55
FOMO	.10***	276	< .001	.75	-.10

Nota. *** $p < 0.001$

Nota. Elaboração própria

5.2. Estatística descritiva das variáveis em estudo

Tabela 9

Estatística descritiva das variáveis em estudo

Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Média	DP
Engagement	8.06***	305	<.001	.46	3.63	1.36
Trabalhar excessivamente	-17.33***	305	<.001	.99	2.27	.74
Trabalhar compulsivamente	-15.08***	305	<.001	.86	2.37	.73
FOMO	-14.95***	305	<.001	.85	1.21	.93

Nota. *** $p < 0.001$

Nota. Elaboração própria

Os resultados obtidos na estatística descritiva (tabela 9) indicam que os participantes deste estudo têm elevados níveis de *Work Engagement* pois as suas respostas encontram-se significativamente acima do ponto central da escala (3).

Por outro lado, os resultados aferidos indicam que os participantes têm baixos níveis de *Workaholism* e FOMO, uma vez que as respostas se encontram significativamente abaixo do ponto central da escala – 3 no caso do *Workaholism* e 2 para o FOMO.

5.3. Impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Por forma a comparar as médias dos participantes em relação às variáveis sociodemográficas género e chefia foi necessário realizar testes *t-student* pois estas variáveis têm uma escala de resposta dicotómica. Para as variáveis independentes compostas por mais do que dois grupos realizou-se o teste paramétrico ANOVA One-Way depois de testados os respetivos pressupostos.

Tabela 10

Teste t-student para a variável sociodemográfica género

Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Feminino		Masculino	
					Média	DP	Média	DP
Engagement	-2.56*	304	.011	.34	3.51	1.36	3.96	1.32
Trabalhar excessivamente	1.52	304	.131	.20	2.31	.76	2.16	.65
Trabalhar compulsivamente	-2.43*	304	.016	.32	2.31	.75	2.54	.67
FOMO	-.79	304	.432	.10	1.18	.94	1.28	.10

Nota. * $p < .05$

Nota. Elaboração própria

Ao analisar a tabela 13 aferiu-se que, os resultados indicam-nos que o género apenas tem um efeito estatisticamente significativo no *Work Engagement* ($t(304) = -2.56; p = .011; d = .34$) e no trabalho compulsivo ($t(304) = -2.43; p = .016; d = .32$) (Tabela 10). Os participantes do

gênero masculino revelaram possuir níveis de *Work Engagement* e uma percepção de trabalho compulsivo mais elevada do que os participantes do gênero feminino.

Tabela 11

Teste t-student para a variável sociodemográfica chefia

Variável	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>	Sim		Não	
					Média	DP	Média	DP
Engagement	-2.80*	304	.005	.37	4.02	1.24	3.51	1.38
Trabalhar excessivamente	-2.28**	304	.023	.31	2.44	.76	2.22	.72
Trabalhar compulsivamente	-.57	304	.286	.08	2.41	.76	2.36	.72
FOMO	-3.55***	304	<.001	.49	1.54	.94	1.10	.90

Nota. * $p < .05$; ** $p < 0.1$; *** $p < 0.001$

Nota. Elaboração própria

Os resultados indicam que a chefia tem um efeito estatisticamente significativo no *Work Engagement* ($t(304) = -2.80$; $p = .005$; $d = .37$), no trabalho compulsivo ($t(304) = -2.28$; $p = .023$; $d = .31$) e no FOMO ($t(304) = -3.55$; $p < .001$; $d = .49$) (Tabela 11). Os participantes que desempenham funções de chefia revelaram possuir níveis de *Work Engagement* e uma percepção de trabalho compulsivo e FOMO mais elevada do que os participantes que não desempenham essas funções.

Tabela 12

Teste ANOVA para a variável sociodemográfica idade

Variável	ANOVA One Way		Teste de Tuckey HSD			
	F	P	Idade A	Idade B	Dif. Médias	p
Engagement	1.44	.221	--	--	--	--
Trabalhar excessivamente	2.81*	.026	18-25 anos	36-45 anos	-.51*	.010
Trabalhar compulsivamente	2.38	.052	--	--	--	--
FOMO	1.22	.303	--	--	--	--

Nota. * $p < .05$

Nota. Elaboração própria

Com base no teste ANOVA apurou-se que a idade apenas tem um efeito significativo na percepção de trabalhar excessivamente ($F(4, 301) = 2.81; p = .026$). Os participantes com idades entre os 18 e os 25 anos revelaram possuir uma maior percepção de trabalhar excessivamente ($M = 2.02; DP = .67$) do que os participantes que têm entre 36 e 45 anos ($M = 2.53; DP = .65$) (Anexo E).

No que diz respeito às restantes variáveis sociodemográfica, estas não têm um efeito significativo nas variáveis em estudo.

5.4. Associação entre as variáveis em estudo

A associação entre as variáveis em estudo foi testada através de realização de correlações de *Pearson*.

Para os participantes do género feminino o FOMO encontra-se positiva e significativamente correlacionado com todas as outras variáveis em estudo. De salientar que as dimensões de *Workaholism* não se encontram significativamente associadas com o *Work Engagement* (Tabela 13).

Para os participantes do género masculino todas as variáveis se encontram positiva e significativamente correlacionadas entre si, com exceção da associação entre a dimensão do *Workaholism* trabalhar excessivamente e o *Work Engagement* (Tabela 13).

De salientar que tanto para os participantes do género feminino como para os participantes do género masculino, a correlação mais forte é entre a dimensão do *Workaholism* trabalhar excessivamente e o FOMO (Tabela 13).

Tabela 13*Correlação de Pearson entre as variáveis em estudo*

	Feminino				Masculino			
	1	2.1	2.2	3	1	2.1	2.2	3
1. Work Engagement	--				--			
2.1. Trabalhar excessivamente	.05	--			.16	--		
2.2. Trabalhar compulsivamente	.01	.73***	--		.34**	.30**	--	
3. FOMO	.20**	.64***	.45***	--	.29**	.62***	.28*	--

Nota. * $p < .05$; ** $p < 0.1$; *** $p < 0.001$ **Nota.** Elaboração própria**5.4. Testes de hipóteses**

As hipóteses formuladas neste estudo foram testadas através da realização de *Path Analysis* no software *AMOS Graphics 30*. Separaram-se as análises em função do género do participante.

Hipótese 1: O *Workaholism* influencia negativamente o *Work Engagement*

Tabela 14*Efeito do Workaholism no Work Engagement*

	Variável independente	Variável Dependente	Z	β	R^2	p
Feminino	Trabalhar compulsivamente	Work Engagement	.22	.01	.00	.830
	Trabalhar excessivamente		.69	.05	.00	.491
Masculino	Trabalhar compulsivamente	Work Engagement	3.21**	.34**	.12	.001
	Trabalhar excessivamente		1.42	.16	.02	.157

Nota. ** $p < 0.1$ **Nota.** Elaboração própria

Os resultados indicam-nos que para os participantes do género feminino nenhuma das dimensões do *Workaholism* tem um efeito significativo no *Work Engagement*.

Para os participantes do género masculino apenas a dimensão do *Workaholism* trabalhar compulsivamente tem um efeito positivo e significativo no *Work Engagement* ($Z = 3.21$; $\beta = .34$; $R^2 = .12$; $p = .001$) O modelo explica em 12% a variabilidade do *Work Engagement*.

Estes resultados indicam-nos que quanto mais elevados são os níveis de trabalho compulsivamente dos participantes do género masculino mais elevados são os seus níveis de *Work Engagement*.

Hipótese 2: O *Workaholism* influencia negativamente o FOMO

Tabela 15

Efeito do *Workaholism* no *FOMO*

	Variável independente	Variável Dependente	Z	β	R^2	p
Feminino	Trabalhar compulsivamente	FOMO	7.58***	.45***	.20	< .001
	Trabalhar excessivamente		12.35***	.64***	.40	< .001
Masculino	Trabalhar compulsivamente	FOMO	2.53*	.27*	.08	.011
	Trabalhar excessivamente		7.03***	.62***	.39	< .001

Nota. * $p < .05$; *** $p < 0.001$

Nota. Elaboração própria

Os resultados indicam-nos que para os participantes do género feminino, as duas dimensões do *Workaholism*, trabalhar compulsivamente ($Z = 7.58$; $\beta = .45$; $R^2 = .20$; $p < .001$) e trabalhar excessivamente ($Z = 12.35$; $\beta = .64$; $R^2 = .40$; $p < .001$) têm um efeito positivo e significativo no FOMO.

Os resultados indicam-nos que para os participantes do género masculino, as duas dimensões do *Workaholism*, trabalhar compulsivamente ($Z = 2.53$; $\beta = .27$; $R^2 = .08$; $p = .011$) e trabalhar excessivamente ($Z = 7.03$; $\beta = .62$; $R^2 = .39$; $p < .001$) têm um efeito positivo e significativo no FOMO.

Tanto para os participantes do género feminino, como para os participantes do género masculino quanto mais elevados os níveis de *Workaholism* (trabalhar compulsivamente e trabalhar excessivamente) mais elevado será o FOMO.

Hipótese 3: O FOMO influencia positivamente o *Work Engagement*

Tabela 16

Efeito do *FOMO* no *Work Engagement*

	Variável independente	Variável Dependente	Z	β	R^2	p
Feminino	FOMO	Work	3.00**	.20**	.04	.003
Masculino		Engagement	2.67**	.29**	.08	.008

Nota. ** $p < 0.1$

Nota. Elaboração própria

Os resultados indicam-nos que tanto para os participantes do género feminino ($Z = 3.00$; $\beta = .20$; $R^2 = .04$; $p = .003$) como para os participantes do género masculino ($Z = 2.67$; $\beta = .29$; $R^2 = .08$; $p = .008$), o FOMO tem um efeito positivo e significativo no *Work Engagement*. Quanto mais elevados os níveis de medo de perder oportunidades profissionais, mais elevados os níveis de *Work Engagement*.

Hipótese 4: O FOMO tem um efeito mediador entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*

Como esta hipótese pressupõe um efeito mediador seguiram-se os procedimentos segundo Baron e Kenny (1986). Segundo estes autores existem três condições prévias para a realização do teste de mediação. Estas condições são as seguintes:

- 1ª Condição: A variável preditora deve ter um efeito significativo na variável dependente.
- 2ª Condição: A variável preditora deve ter um efeito significativo na variável mediadora.
- 3ª Condição: A variável mediadora deve ter um efeito significativo na variável dependente.

Estas condições foram verificadas nas hipóteses 1, 2 e 3. Como tal apenas será testado o efeito mediador do FOMO na relação entre trabalhar compulsivamente e o *Work Engagement* para os participantes do género masculino.

Tabela 17

Efeito mediador do *FOMO* na relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*

Variáveis	Work Engagement	
	Step 1 (H1)	Step 2 (H4)
Trabalhar compulsivamente	.34**	.28
FOMO		.21**
Z	3.12	1.27
R ²	.12	.16
ΔR^2		.04*

Nota. * $p < .05$; ** $p < 0.1$

Nota. Elaboração própria

Os resultados indicam-nos que o FOMO tem um efeito de mediação total ($\beta = .21$; $p = .001$) na relação entre trabalhar compulsivamente e o *Work Engagement* para os participantes do género masculino. O acréscimo de variabilidade ($\Delta R^2 = .04$) é estatisticamente significativo. O efeito é de mediação total porque quando se incluiu no modelo a variável mediadora o facto de trabalhar compulsivamente deixou de ter um efeito significativo no *Work Engagement*.

De modo a comprovar-se o efeito de mediação total realizou-se o teste de *Sobel*. Para este teste foram utilizados os valores obtidos através da relação entre a variável dependente e a variável mediadora e da relação entre a variável mediadora e a variável independente (Anexo G). Este teste comprovou o efeito de mediação total ($Z = 2.50$; $p = .006$).

Tabela 18

Teste de Sobel

Sobel test statistic:	2.49965366
One-tailed probability:	0.00621574
Two-tailed probability:	0.01243148

Tabela 19

Quadro resumo dos resultados do teste de hipóteses

Hipótese	Conclusão
H1: O <i>Workaholism</i> influencia negativamente o <i>Work Engagement</i>	Confirmada parcialmente
H2: O <i>Workaholism</i> influencia negativamente o FOMO	Confirmada parcialmente
H3: O FOMO influencia positivamente o <i>Work Engagement</i>	Confirmada
H4: O FOMO tem um efeito mediador entre o <i>Workaholism</i> e o <i>Work Engagement</i>	Confirmada parcialmente

Nota. Elaboração própria

6. Discussão

A presente investigação teve como principal objetivo averiguar o efeito mediador do FOMO na relação entre o *Workaholism* e *Work Engagement*. A pertinência do estudo procura proporcionar um desenvolvimento de conhecimento no que diz respeito às variáveis em estudo, mas também o impacto que estas têm nos indivíduos. Deste modo, pretendeu-se compreender a relação de influência das variáveis entre si e analisar o impacto que as variáveis sociodemográficas têm nas variáveis em estudo.

Com base na análise de dados, apurou-se que os homens têm níveis mais elevados de *Work Engagement* comparativamente com as mulheres. Tendo em conta as evidências empíricas, os dados observados vão ao encontro à afirmação de Topchyan e Woehler (2020) em relação ao *Work Engagement* indicando que o nível de *Work Engagement* dos trabalhadores do sexo masculino era maior do que o das mulheres.

Estes resultados podem estar associados ao modelo de Hofstede, tendo em conta a atual dimensão de orientação para o atingimento e sucesso (que veio substituir a dimensão feminialidade e masculinidade) que em muitas culturas está mais associada ao género masculino.

Apesar de Portugal ter valores reduzidos nesta dimensão (31), nos resultados do presente estudo verificou-se uma tendência do género masculino para procurarem um maior envolvimento no trabalho podendo assim aumentar os níveis de *Work Engagement*.

Quando analisada a situação das mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho, Encinas-Martín & Cherian, (2023) referem que mesmo essas tendem a trabalhar menos horas, trabalham em setores com níveis salariais mais baixos e ocupam cargos com menor importância na escala hierárquica do que os homens. Estas discriminações contínuas, no mercado de trabalho, para com as mulheres podem ser um fator que se encontra associado a um decréscimo do *Work Engagement* das mesmas nas empresas e em contrapartida, poderá conduzir a uma perceção, referente ao género masculino, de trabalho mais árduo aumentando os níveis de *Work Engagement* dos homens.

Akçakese et al. (citado por Geidelina-Lugovska & Cekuls, 2025) referem que os homens podem enfrentar pressões diferentes, onde o sucesso organizacional está intimamente ligado à

sua identidade profissional. Os homens com alta identificação organizacional podem envolver-se em comportamentos de *Workaholism* devido às expectativas sociais que equiparam o sucesso profissional ao valor pessoal. Isto significa que uma alta identificação organizacional pode levar ao *Workaholism*, pois os homens podem sentir uma necessidade intensa de atingir metas organizacionais em detrimento da vida pessoal, reforçando assim a dimensão de Hofstede, na sua competitividade e desempenho.

Tendo em conta que, no teste de hipótese verificou-se que quanto mais elevado são os níveis de trabalhar compulsivamente dos homens mais elevado são os níveis de *Work Engagement*, estes dados podem estar associados ao facto de que os homens terem de “cumprir” as expectativas sociais que lhes são impostas, podendo implicar que o sucesso dele irá ser revisto no sucesso que a organização tem e este poderá desenvolver comportamentos associados ao *Workaholism*. Como os homens sentem uma necessidade de atingir as metas da organização como sendo metas pessoais isto poderá levar a um aumento da ligação entre os homens e a organização o que poderá resultar num aumento dos níveis de *Work Engagement*.

Por outro lado, os dados revelaram que os participantes que desempenham cargos de chefia possuem níveis de *Work Engagement* e uma percepção de trabalhar compulsivamente e FOMO mais elevado comparando com os participantes que não desempenham cargos de chefia.

Todavia, não foi possível encontrar literatura que suporte estes dados sendo relevante aprofundar esta temática. Contudo, estes resultados podem estar associados as funções que os chefes desempenham e ao grau de responsabilidade que esse cargo traz para o indivíduo.

No que diz respeito à idade, os dados revelaram que os participantes com idades entre os 18 a 25 anos possuem uma maior percepção de trabalhar excessivamente do que os participantes com idades entre os 36 a 45 anos.

De acordo com a literatura, estes resultados vão de encontro com o referido pelos autores Przybylski et al. (2013), Zhang et al., (2024) quando estes afirmam que o FOMO está associado aos mais jovens. Esta tendência poderá estar associada com o aumento do tempo despendido nas redes sociais, na medida em que esta é uma importante ferramenta interativa para os jovens e, ao contrário das redes de comunicação mais tradicionais, os utilizadores das redes sociais

desempenham um papel mais ativo na criação e na formação de experiências (Michikyan & Suárez-Orozco, 2016).

O uso constante das redes sociais irá permitir que os indivíduos vejam esta ferramenta como algo essencial quer para a sua vida pessoal como profissional, pois é através de aplicações como é o caso do *Facebook* ou *Linked-in* que se estabelece uma rede de contactos mais alargadas, encontra-se novos desafios e oportunidades profissionais. Para além disso, existem múltiplas aplicações de *e-learning* que permitem os indivíduos adquirirem mais conhecimentos.

Analisando a segunda hipótese: “O *Workaholism* influencia negativamente o FOMO”, foi possível observar que o *Workaholism* influencia no FOMO nas suas duas dimensões tendo se verificado a existência de uma relação positiva entre as variáveis, o que significa que quanto maior for a tendência de um indivíduo para o *Workaholism* maior serão os níveis de FOMO.

Um *Workaholic* é um indivíduo com um alto desempenho e compulsivo (Pitacho & Cordeiro, 2023), mais competitivo, mais produtivo e eficaz tendo como objetivo alcançar um nível elevado de desempenho profissional (Van Wijhe et al. 2014). Esta necessidade de procurar um elevado nível de desempenho e de competitividade pode fazer com que exista uma tendência de comparação com os seus colegas de trabalho em particular com aqueles que os *Workaholics* considera-os como fortes candidatos a promoções e reconhecimentos. Por este motivo, o *Workaholic* pode procurar alternativas para poder ver o seu trabalho e mérito reconhecido, mas também a tão desejada promoção. Esta situação pode ser ultrapassada através de um acompanhamento constante das informações procurando evitar perder oportunidades de experiências gratificantes, como é o caso da construção de relações profissionais, obtenção de informações valiosas e relevantes para o seu trabalho, mas também a possibilidade de contribuir para as decisões e projetos organizacionais importantes.

Estas ações são descritas por Budnick et al., (2019) como a manifestação do FOMO laboral. Para além disso, a intensificação da digitalização do local de trabalho e os recursos de trabalho irão permitir que os trabalhadores atinjam as metas de trabalho e promovem o crescimento dos trabalhadores. No caso de um *Workaholic*, que já tem um impulso compulsivo relacionado com o seu trabalho, o FOMO pode levar a um aumento da dedicação ao trabalho pois este indivíduo poderá sentir que tem em sua posse as ferramentas necessárias para poder alcançar os seus objetivos, realçando a sua competitividade e assegurando que alcança os

objetivos, mantendo-se, na sua perspetiva, mais produtivo e com maior desempenho em comparação aos seus colegas.

Partindo agora para a análise da terceira hipótese do estudo: “O FOMO influencia positivamente o *Work Engagement*”, os resultados obtidos confirmaram que o FOMO tem uma associação positiva e significativa com o *Work Engagement*, isto quer dizer que os indivíduos que experienciam elevados níveis de FOMO tendem a ter, por consequência níveis elevados de *Work Engagement*.

A conclusão retirada permitiu confirmar a análise de Bundick et al. (2019) que refere que as pessoas com elevados níveis de FOMO laboral sentir-se-ão energizadas para permanecer conectadas com as suas tarefas de trabalho em geral e não apenas às comunicações relacionadas com o trabalho, especialmente na forma de maiores relatos de dedicação e absorção nas tarefas de trabalho.

Os autores ainda referem que o FOMO fornece benefícios em termos de recursos motivacionais que preveem mais comunicações relacionadas com o trabalho e o *Work Engagement* dos trabalhadores em geral.

Sonnetag et al. (2010 citado por Khusanova, et al., 2021) descrevem o *Work Engagement* no trabalho como um alto investimento pessoal em função do trabalho, algo energético, vigilante e disposto a investir um esforço extra para alcançar os seus objetivos.

Deste modo, pode-se afirmar que quando um indivíduo faz um esforço extra para alcançar os seus objetivos, o seu investimento pessoal em função do seu trabalho mantendo a sua forte dedicação ao trabalho, esta situação pode ser auxiliada pelo FOMO na medida em que este irá ser como um impulso psicológico não só para procurar, mas também para atingir os resultados procurados pelos trabalhadores.

7. Conclusões

Neste estudo pretendeu-se verificar se existe uma influência do *Workaholism* no *Work Engagement*, mas também procurou verificar em que medida o FOMO mediava a relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*.

Tendo isto em conta, neste capítulo irá ser apresentado as considerações finais deste estudo bem como as limitações do estudo e propostas de investigação futuras.

7.1.Considerações finais

Primeiramente, ao analisar a relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement* foi aferido que não existe relação entre estas variáveis, porém ao analisar a relação entre a dimensão de trabalhar compulsivamente e o *Work Engagement* tendo o género como variável de controlo, verificou-se que para os homens apenas a dimensão trabalhar compulsivamente tem um efeito positivo e significativo no *Work Engagement*.

De seguida, procedeu-se à análise da relação do *Workaholism* e FOMO, tendo em conta as duas dimensões do *Workaholism*, bem como a relação do FOMO com o *Work Engagement*, mantendo o género como variável de controlo, tendo se concluído que quer para os homens quer para as mulheres, existe um efeito positivo e significativo em ambas as relações.

Quando analisado o efeito mediador que o FOMO tem na relação do *Workaholism* com o *Work Engagement* e, tendo em conta, as três condições propostas por Baron e Kenny (1986), verificou-se que apenas estão reunidas as condições necessárias para a realização desta mediação para a relação entre o trabalhar compulsivamente e o *Work Engagement*, mantendo os homens como variável de controlo. Tendo se concluído que o FOMO tem efeito mediador total nesta relação.

Podendo-se afirmar que o objetivo deste trabalho foi alcançado em parte na medida em que foi possível verificar a existência de relações entre as variáveis em estudo, mas também o efeito mediador total do FOMO na relação entre o *Workaholism* e o *Work Engagement*.

Implicações teóricas e práticas

Em termos teóricos, o presente estudo contribui para um maior entendimento dos construtos: *Workaholism*, *Work Engagement* e *Fear of Missing Out*, bem como as relações existentes entre eles.

Para além disto, este estudo veio complementar a literatura existente até ao momento no que diz respeito ao *Workaholism* e ao FOMO, uma vez que estes construtos são relativamente recentes e ainda não foram explorados em profundidade noutros estudos científicos, especialmente no que diz respeito ao FOMO.

Este complemento foi feito também através dos dados obtidos que demonstram que o *Workaholism* tem efeito no FOMO e que, por sua vez, o FOMO tem efeito no *Work Engagement*, possibilitando o preenchimento de lacunas existentes na literatura e que permite a exploração mais profunda destes construtos em estudos futuros.

Por fim, este estudo contribui para a investigação em torno de teorias amplamente conhecidas como é o caso da teoria do *Job Demand-Resources* e a teoria dos *Big-5*, mas também permitiu aprofundar conhecimentos sobre a teoria dos *dark triad* da personalidade que, apesar de não ser tão conhecida, facultou informações bastante relevantes para um melhor entendimento do FOMO.

Em termos de implicações práticas e, observando pela ótica das empresas, um indivíduo que tem níveis elevados de *Workaholism* pode ser considerado com uma mais-valia para a empresa, pois este vai trabalhar mais horas durante vários dias de semana onde estão incluídos os fins de semana, feriados e muito possivelmente nas suas férias.

Estes trabalhadores são muito persistentes e irão procurar atingir todos os objetivos demonstrando, deste modo, um grau elevado de desempenho, o que poderá ser visto como uma vantagem e uma dedicação do trabalhador para com a organização.

Para além disto, se os trabalhadores com elevados níveis de *Workaholism* também tenham níveis elevados de FOMO isto significa que os trabalhadores vão procurar estar sempre conectados com o seu trabalho por forma a não perderem qualquer oportunidade para

progredirem nas suas carreiras nem projetos importantes da organização, irão procurar alargar as suas redes de contactos proporcionando, deste modo, mais comunicações relacionadas com o trabalho, mas também maior *Work Engagement* dos trabalhadores em geral.

Deste ponto de vista, o *Work Engagement* é um constructo com benefícios significativos para as organizações. Contudo, é fundamental que estas estejam atentas a uma outra variável crítica que, se não for devidamente acautelada, pode traduzir-se em desvantagens relevantes: o bem-estar destes trabalhadores. Isto porque os indivíduos que mencionados acima experienciam problemas associados ao stress e ansiedade, problemas de sono, insónias e depressão. Que a curto médio prazo irão afetar os trabalhadores diretamente, mas a longo prazo, se este comportamento não for alterado, irão afetar a organização pois será visível a diminuição da eficácia e desempenho no trabalho podendo, nessa altura, ser tarde para a empresa intervir.

Posto isto, cabe a empresa encontrar o balanço entre as exigências que coloca aos seus colaboradores para atingirem os seus objetivos e os da empresa garantindo ao mesmo tempo, o bem-estar físico, psicológico, mental, entre outros de todos os membros da organização. Para além disso, cabe a cada indivíduo impor limites no que diz respeito ao número de horas que despende a trabalhar, respeitar os dias de descanso e, acima de tudo evitar trazer o trabalho para casa evitando ter o email do trabalho no telefone ou no portátil.

Para além disto, para o indivíduo, o apoio familiar também é um fator muito importante neste processo pois estes serão certamente os primeiros a detetar as alterações do comportamento de um indivíduo. Sendo que nestas situações, é importante que a família e os amigos estejam ao lado do trabalhador para o ajudar e alertá-lo para a situação que o mesmo está a vivenciar e, caso seja necessário procurar ajuda externa.

7.2. Limitações do estudo

Não obstante os diversos contributos que o presente estudo dá à literatura existente, o mesmo apresenta algumas limitações que serão explanadas e desenvolvidas com o intuito das mesmas serem superadas e colmatadas em futuras investigações.

Relativamente à questão da amostra, ressaltam alguns problemas nomeadamente no que diz respeito à dimensão da mesma. O presente estudo contou com a participação voluntária de

306 pessoas, considerando que, se a mesma tivesse um número mais alargado de participantes poderia ter tido influência nos resultados obtidos. Adicionalmente, a idade dos participantes representa também uma limitação na medida em que este fator é crucial para se ter uma visão ampla da população, todavia, apesar de termos mais de vinte participantes em cada grupo etário foi evidente que existe uma diferença considerável entre alguns grupos, um exemplo disso é a diferença entre o grupo entre os 26 e 35 anos que tem a representação mais elevada com 106 participantes e o segundo grupo com maior representatividade, participantes com idade superior a 55 anos, que teve 65 respostas.

Esta diferença entre os grupos verificou-se também noutras variáveis sociodemográficas como é o caso do género, habilitação literária e cargos de chefia.

Por outro lado, é relevante afirmar que este questionário foi aplicado a população portuguesa, ou seja, os dados recolhidos refletem a realidade portuguesa podendo os mesmos não serem diferentes caso o mesmo questionário seja aplicado noutros países. Para além disso, como a recolha de dados foi feita através de um questionário com perguntas fechadas há informações e fatores que, dado o formato do questionário, não é possível saber como por exemplo o motivo pelo qual os participantes com idades de 18 a 26 anos têm a perceção de trabalhar mais que o grupo com idades dos 36 a 45 anos, ou o motivo da variável das chefias ter efeito estatisticamente significativo no *Work Engagement*, no trabalho compulsivo e no FOMO.

Pode ainda se destacar, as limitações da literatura atual, uma vez que se optou por seleccionar duas variáveis recentes e que ainda existe uma literatura relativamente reduzida no que diz respeito ao FOMO, mas também à relação que estes têm com o *Workaholism* e o *Work Engagement*. Esta surge como limitação na medida em que tornou mais difícil apurar as relações não só das variáveis em estudo, mas também a relação das mesmas com algumas variáveis sociodemográficas por haver pouca informação, mas também a que existe ser contraditória.

7.3. Propostas de investigações futuras

Em investigações futuras sugere-se analisar a perspetiva dos indivíduos de outros países ou regiões não só em Portugal, por forma a verificar se existe algum padrão cultural e aprofundar o conhecimento sobre as diversas realidades vividas pelos indivíduos em geral.

Em termos de outras variáveis a incluir, existem algumas variáveis pertinentes a considerar não só para adicionar ao modelo de investigação, mas também para relacionar com as variáveis em estudo estas são: numa perspectiva organizacional, temos a cultura organizacional, liderança, carga de trabalho, desempenho do trabalhador e saúde e segurança no trabalho e, numa perspectiva do trabalhador, temos a saúde e bem-estar dos trabalhadores, balanço entre a vida pessoal e profissional, a motivação e traços de personalidade.

Uma perspectiva interessante de incluir em estudos futuros seria analisar de forma mais aprofundada com uma amostra bastante alargada as variáveis sociodemográficas da idade e do género por forma a determinar de forma mais precisa qual o grupo com maior predominância uma vez que, de acordo com a literatura, ainda não é possível responder a esta questão com exatidão. Dado o facto de que, de acordo com os dados apurados neste estudo, a idade está positivamente relacionada com a antiguidade e a ocupação de cargos de chefia, seria relevante aprofundar também estas duas variáveis com uma amostra mais alargada.

Outras variáveis sociodemográficas que se considera pertinente para se incluir em estudos futuros são as habilitações literárias na medida em que seria importante determinar se os indivíduos com um grau académico mais elevado podem apresentar uma tendência para níveis mais elevados dos construtos em análise neste estudo ou o efeito oposto.

Para além disso, outro fator considerado importante incluir em estudos futuros seria a perceção de capacidade económica dos respondentes mais especificamente como estes percecionam a sua capacidade económica, da pobreza à riqueza, na medida em que a perceção de capacidade económica pode estar associada a uma preocupação por parte do indivíduo com a insegurança financeira ou mesmo com o desejo da manutenção de um estilo de vida considerado adequado.

Estes sentimentos podem fazer com que o trabalhador despenda mais horas de trabalho e durante mais tempo por forma a não perder os seus rendimentos, o seu estatuto e permitindo lhe alcançar o que o indivíduo considera como sucesso financeiro. Para além disso, a perceção de capacidade económica pode levar a comparações sociais quer em contexto pessoal, profissional, mas também económico para o acompanhamento de padrões de consumo e estilo de vida dos outros.

Outra sugestão seria o desenvolvimento de estudos comparativos relativamente aos diferentes setores, pois cada setor tem as suas particularidades permitindo distinguir um do outro na medida em que o setor público está focado em prestar um serviço público que qualidade, todavia este é mais burocrático e tem menos flexibilidade horária e remuneratória. Por outro lado, no setor privado, as empresas procuram gerar lucros através dos bens e serviços que o mercado procura, este setor proporciona mais flexibilidade em termos de horário, remuneração, porém há uma menor estabilidade no emprego.

Por fim, mas também deveria ser analisada as diferenças de regimes de trabalho (totalmente presencial, totalmente remoto e híbrido), por forma a averiguar, com uma amostra mais alargada, se o regime de trabalho que os trabalhadores têm pode ter algum impacto nas variáveis em estudo.

Referências bibliográficas

- Abel, J. et al., (2016). Social media and the fear of missing out: Scale development and assessment. *Journal of business and economics research*, 14(1).
<https://doi.org/10.19030/jber.v14i1.9554>
- Afota, M. et al., (2020). The interactive effect of leader-member exchange and psychological climate for overwork on subordinate workaholism and job strain. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(4), pp. 495 - 509 DOI:
10.1080/1359432X.2020.1858806
- Akat, M. et al., (2022). Dark triad personality and phubbing: The mediator role of FOMO. *Psychological Report*, 126 (4) pp. 1803 – 1821. DOI: 10.1177/00332941221109119
- Akutsu, S. et al. (2022). The antecedents and consequences of workaholism: Findings from the modern Japanese labor market. *Frontiers in psychology*, 13 doi:
10.3389/fpsyg.2022.812821
- Alabri, A. (2022). Fear of Missing Out (FOMO): The effects of the need to belong, perceived centrality, and fear of social exclusion. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022(1), <https://doi.org/10.1155/2022/4824256>
- Albrecht S. L., ed. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. Glos, UK: Elgar
- Al-Busaidi, A. et al., (2022). The role of excessive social media content generation, attention seeking, and individual differences on the fear of missing out: a multiple mediation model. *Behaviour & Information Technology*. 42(9)
<https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2075791>
- Alt, D. & Boniel-Nissim, M. (2018). Links between adolescents' deep and surface learning approaches, problematic internet use, and Fear of Missing Out (FOMO). *Internet Interventions*, 13, pp. 30 – 39. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2018.05.002>

- Ancarani, A. et al., (2017). Work engagement in public hospitals: A social exchange approach. *Internacional Review of Public Administration*, 23 (1), pp. 1 - 19
<https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1412046>.
- Andreassen, C. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3 (1), pp. 1 – 11 DOI: 10.1556/JBA.2.2013.017
- Andreassen, C. S. et al., (2016). The relationship between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE*, 11 (5)
doi:10.1371/journal.pone.0152978
- Andreassen, C. S. et al. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15 (1), 73 doi:10.3390/ijerph15010073
- Bakker, A. & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Carrer Development International*, Vol. 23 (1), pp. 4 – 11 <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A & Leiter, M. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Psychology Press*
- Bakker, A. et al., (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, Vol. 22 (3), pp. 187 – 200, DOI: 10.1080/02678370802393649
- Bakker, A. et al., (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), pp. 555 - 564
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: State of the art, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 (3), pp. 309 – 328,
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker et al., (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, pp. 389 – 411. Doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

- Balducci, C. et al., (2016). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective. *Journal of Management*, Vol. 20 (10) DOI: 10.1177/0149206316658348
- Balducci, C. et al., (2020). The impact of workaholism on day-level workload and emotional exhaustion, and on longer-term job performance. *Work & Stress*, 35 (1), pp. 6 - 26 <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1735569>
- Barlow, D. H. et al., (2014). The origins of neuroticism. *Perspectives on Psychological Science*, Vol. 9 (5), pp. 481 – 496. DOI: 10.1177/1745691614544528
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), pp. 1173-1182.
- Blachnio, A. & Przepiorka, A. (2018). Be aware! If you start using Facebook problematically you will feel lonely: Phubbing, loneliness, self-esteem, and Facebook intrusion. A cross-sectional study. *Social Science Computer Review*, 37 (2) pp. 270 – 278. DOI: 10.1177/0894439318754490
- Blackwell, D. et al., (2017). Extraversion, neuroticism, attachment style and fear of missing out as predictors of social media use and addiction. *Personality and Individual Differences*, Vol. 116, pp. 69 – 72. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.039>
- Browne, E. et al., (2018). Social and emotional correlates of the fear of missing out. *North American Journal of Psychology*, Vol. 20 (2), pp. 341 – 354.
- Budnick, C. et al., (2019). The fear of missing out at work: Examining costs and benefits to employee health and motivation, *Computers in Human Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>
- Burke, R. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, Vol. 41 (5), pp. 333 - 345
- Chambel, M. J. & Lopes, S. (2014). Motives for being temporary agency worker: Validity study of one measure according to the self-determination theory. *Social Indicators Research*, 116, pp. 137 – 152. doi: 10.1007/s11205-013-0273-3.

- Clark, M. et al., (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), pp. 1836 - 1873 DOI: 10.1177/0149206314522301
- Correa, T. et al., (2010). Who interacts on the Web?: The intersection of users' personality and social media use. *Computers in Human Behavior*, 26 (2), pp. 247 – 253. doi:10.1016/j.chb.2009.09.003
- Dalal, R. et al., (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 42 (1), pp. 295 – 325. doi: 10.1111/j.1559-1816.2012.01017.x
- Demerouti, E. & Cropanzano, R. (2010). *From thought to action: Employee work engagement and performance*. Do Work Engagement: A handbook of essential theory and research de Bakker and Leiter, 65 (1) pp. 147 - 163
- Demerouti, E. et al., (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86 (3), pp. 499 – 512; doi: 10.1037//0021-9010863499
- Dhir, A. et al., (2021). The dark side of social media: Stalking, online self-disclosure and problematic sleep. *Internacional Journal of Consumer Studies*, 45 (6), pp. 1373 – 1391 DOI: 10.1111/ijcs.12659
- Di Stefano, G. & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*, Vol. 14 (4), pp. 863 – 879. doi:10.5964/ejop.v14i4.1626
- Dordoni P. et al., (2019). Live to work or work to live? An age-moderated mediation model on the simultaneous mechanisms prompted by workaholism among healthcare professionals. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2019.00868
- Douglas, S. & Roberts, R. (2020). Employee age and the impact on work engagement. *Strategic HR Review*, 19 (5), pp. 209 - 213 DOI 10.1108/SHR-05-2020-0049
- Elhai, J. et al., (2016). Fear of missing out, need for touch, anxiety and depression are related to problematic smartphone use. *Computers in Human Behavior*. Vol. 63, pp. 509 – 516 <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.079>

- Elhai, J. et al., (2018). Fear of missing out: Testing relationships with negative affectivity, online social engagement, and problematic smartphone use. *Computers in Human Behavior*, 89, pp. 289 - 298 doi: 10.1016/j.chb.2018.08.020
- Encinas-Martín, M. & Cherian, M (2023). Gender, Education and Skills: The persistence of gender gaps in education and skills, *OECD Publishing*, Paris
<https://doi.org/10.1787/34680dd5-en>.
- Esmali, A. & Kanai, A. (2023). Looking into workaholism history: Conceptualizations, antecedents, and outcomes. *Psychology and Human Development Sciences*. Vol. 70, pp. 25 – 35. <http://dx.doi.org/10.18999/nupsych.70.1.2>
- Farivar, F & Richardson, F. (2020). Workplace digitalization and work-nonwork satisfaction: The role of spillover social media. *Behavior & Information Technology*, 40 (8), pp. 747 - 758 DOI: 10.1080/0144929X.2020.1723702
- Ferris, A. et al. (2021). Applying the uses and gratifications model to examine consequences of social media addiction. *Social Media + Society*, 7(2), pp. 1 – 16 doi: 10.1177/202563051211019003
- Foa, E. & Foa, U. (1980). Resource theory: Interpersonal behavior as exchange. In *Social Exchange: Advances in theory and research*, pp. 77-94. Boston, MA: Springer US.
- Fox, J. & Rooney, M. (2015). The dark triad and trait self-objectification as predictors of men's use and self-presentation behaviors on social networking sites. *Personality and Individual Differences*. Vol. 76, pp. 161 – 165 <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2014.12.017>
- Franchina, V. et al. (2018). Fear of missing out as a predictor of problematic social media use and phubbing behavior among Flemish adolescents. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 15 (10) doi:10.3390/ijerph15102319
- French, N. et al. (2023). Downtime from work: Relationships among workaholism, work engagement, work stress, and paid time off. *Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol. 23 (3), pp. 106 - 116

- Geidelina-Lugovska, M. & Cekuls, A. (2025). Organizational identification, workaholism, and burnout: a cross-sectional study of age, gender, tenure, and work arrangements. *Agronomy Research* Vol. 23 (S1), pp. 45 – 56
- Ghadi, M. Y. et al. (2012). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 34 (6), pp. 532 – 550 DOI 10.1108/LODJ-10-2011-0110
- Gomes, J. & Soares, P. (2011). *O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholism*. Edições Colibri, Lisboa, Vol. XXV (1), pp. 51- 72
- González-Romá, V. et al. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68 (1), pp. 165 – 174
- Gupta, M & Sharma, A. (2021). Fear of missing out: A brief overview of origin, theoretical underpinnings and relationship with mental health. *World Journal of Clinical Cases*, Vol. 9 (19), pp. 4881 – 4889. DOI: 10.12998/wjcc.v9.i19.4881
- Hadlington, L et al. (2020). Fear of missing out predicts employee information security awareness above personality traits, age, and gender. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, Vol. 23 (7), pp. 459 - 464 DOI: 10.1089/cyber.2019.0703
- Hakanen, J. et al., (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal Vocational Behavior*, Vol. 73 (1), pp. 78 – 91
- Hamutoglu, N. et al. (2020). Investigating direct and indirect effects of social media addiction, social media usage and personality traits on FOMO. *International Journal of Progressive Education*, Vol. 16 (2), pp. 248 – 261. DOI: 10.29329/ijpe.2020.241.17
- Hayran, C. & Anik, L. (2021). Well-being and fear of missing out (FOMO) on digital content in the time of COVID-19: A correlational analysis among university students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18 (4)
<https://doi.org/10.3390/ijerph18041974>

- Hisler, G. et al. (2020). Neuroticism as the intensity, reactivity, and variability in day-to-day affect. *Journal of Research in Personality*, Vol. 87, pp. 1 – 11
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103964>
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt as conceptualizing stress. *American Psychological Association*, Vol. 44 (3), pp. 513 – 524 DOI: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hu, L. (2018). A review of workaholism and prospects. *Open Journal of Social Scienc*, Vol. 6 (11), pp. 318-334. <https://doi.org/10.4236/jss.2018.611024>
- Husain, N. et al., (2023). The influence of work engagement on job satisfaction and human resource performance in south sulawesi provincial hospital. *Pharmacogn J*, 15 (4), pp. 650 – 654
- Innstrand, S. et al. (2012). A longitudinal study of the relationship between work engagement and symptoms of anxiety and depression. *Strees and Health*, Vol. 28 (1), pp. 1 – 10
- Jabeen, F. et al. (2023). Social media-induced fear of missing out (FOMO) and social media fatigue: The role of narcissism, comparison and disclosure. *Journal of Business Research* Vol. 159 <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113693>
- Janasz, S. (2008). Learning the art of networking: A critical skill for enhancing social capital and career success. *Journal of Management Education*, Vol. 32 (5) DOI: 10.1177/1052562907307637
- Jonason, P. & Tost, J. (2010). I just cannot control myself: The dark triad and self-control. *Personality and individual differences*, Vol. 49 (6), pp. 611 – 615
doi:10.1016/j.paid.2010.05.031
- Jones, E. et al. (2009). I'm out of the loop: Ostracism through information exclusion. *Group Processes Intergroup Relations*, Vol. 12 (2), pp. 157 – 174 DOI: 10.1177/1368430208101054
- Kaddouhah, D. (2024). An economic definition of fear of missing out (FOMO). *Finance Research Letters*, Vol. 63 <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.105344>

- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, Vol. 3 (3), pp. 692 – 724
- Khusanova, R. et al. (2021). Work engagement among public employees: Antecedents and consequences. *Frontiers in Psychology*, Vol. 12; doi: 10.3389/fpsyg.2021.684495
- Kline, B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Konrad, A. et al. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 126 (4), pp. 593 – 641 DOI: 10.1037//0033-2909.126.4.593
- Kotov, R. et al. (2010). Linking “big” personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, Vol. 136 (5), pp. 768 – 821 DOI: 10.1037/a0020327
- Líbano, M. et al. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema – Revista de Psicología*, Vol. (22)1, pp. 143 – 150
- Lyons, B. et al. (2023). The vanishing applicant: Uncovering aberrant antecedents to ghosting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 94 (4), pp. 1427 – 1450 DOI: 10.1111/joop.12522
- Macey, W. & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1 (1), pp. 3 – 30
- Makhdoom, I. et al. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: A moderated mediation. *Frontiers in Public Health*, Vol. 10 doi: 10.3389/fpubh.2022.968837
- Makikangas, A. et al., (2013). Does personality matter? A review on individual differences in occupational well-being. *Advances in Positive Organizational Psychology*, Vol. 1, pp. 107 – 143. DOI: 10.1108/S2046-410X(2013)0000001008
- Mazzeti, G. et al., (2016). Overwork climate scale: Psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 (4), pp. 880 - 896. DOI 10.1108/JMP-03-2014-0100

- Mazzeti, G. et al. (2021). Work engagement: A meta-analysis using the job demands-resources model. *Psychological Reports*, Vol. 126 (3), pp. 1069 - 1107
- Mazzeti, G. et al., (2020). Same involvement, different reasons: How personality factors and organizations contribute to heavy work investment. *International Journal of Environment Research and Public Health*, Vol 17 (22) doi:10.3390/ijerph17228550
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175–215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Memon, M. et al. (2020). Satisfaction matters: The relationships between Human Resources Management practices, work engagement and turnover intention. *International Journal of Manpower*. Vol. 42 (1), pp. 21 – 50 DOI 10.1108/IJM-04-2018-0127
- Meynaar, I et al. (2021). Burnout, resilience and work engagement among Dutch intensivists in the aftermath of the COVID-19 crisis: A nationwide survey. *Journal of Critical Care*, Vol. 62, pp. 1 - 5. <https://doi.org/10.1016/j.jcrc.2020.11.010>
- Michikyan, M & Suárez-Orozco, C. (2016). Adolescent media and social media use: Implications for development. *Journal of Adolescent Research*, Vol. 31 (4), pp. 411 – 414 DOI: 10.1177/0743558416643801
- Milyavskaya, M et al. (2018). Fear of missing out: Prevalence, dynamics, and consequences of experiencing FOMO. *Motivation and emotion*, Vol. 42 (5), pp. 725-737
- Molino, M. et al. (2015). The role of workaholism in the job demands-resources model, *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, Vol. 29 (4), pp. 400-414 DOI: 10.1080/10615806.2015.1070833
- Moura, D. et al. (2023). Elaboração da escala fear of missing out (FOMO) no trabalho: Evidências de validade de conteúdo. *Revista Psicologica: Organizações e Trabalho*, Vol. 23 (2), pp. 2444 – 2453. Doi.org/10.5935/rpot/2023.2.23052
- Neumann, D. (2020). Fear of missing out, *The International Encyclopedia of Media Psychology*. Pp. 1 - 9 DOI: 10.1002/9781119011071.iemp0185

- NG, T. et al., (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, Vol. 58 (2), pp. 367 – 408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Nikbin, D. et al. (2020). Personality traits, psychological well-being, Facebook addiction, health and performance: testing their relationships. *Behavior & Information Technology*, Vol. 40 (7) DOI: 10.1080/0144929X.2020.1722749
- Oberst, U. et al. (2021). Negative consequences from heavy social networking in adolescents: The mediating role of fear of missing out. *Journal of Adolescence*, Vol. 55, pp. 51 – 60 <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.12.008>
- O' Reilly, C. et al., (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, Vol. 34 (3), pp. 487 – 516
- Pitacho, L. & Cordeiro, J. (2023). The relationship between career calling and workaholism: The mediating role of career orientation. *Social Sciences*, Vol. 12 (10). <https://doi.org/10.3390/socsci12100564>
- Przybylski, A.K et al., (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Computers in Human Behavior*, Vol.29 (4), pp. 1841 – 1848. doi:10.1016/j.chb.2013.02.014
- Ragsdale, J. & Hoover, C. S. (2016). Cell phones during nonwork time: A source of job demands and resources. *Computers in Human Behavior*, Vol. 57, pp. 54 – 60 <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.12.017>
- Riordan, B. et al. (2015). Fear of missing out (FOMO): The relationship between FOMO, alcohol use, and alcohol-related consequences in college students. *Annals of Neuroscience and Psychology*, Vol. 2 (7) DOI: 10.7243/2055-3447-2-9
- Ross, C. et al. (2009). Personality and motivations associated with Facebook use. *Computers in Human Behavior*, Vol. 25 (2), pp. 578 – 586 doi:10.1016/j.chb.2008.12.024
- Rozgonjuk, D. et al. (2021). Individual differences in fear of missing out (FOMO): Age, gender, and the Big Five personality trait domains, facets, and items. *Personality and Individual Differences*, Vol. 88 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110546>

- Ryan, R. M. & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, Vol. 65 (3), pp. 529 - 563
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 (7), pp. 600 – 619 DOI 10.1108/02683940610690169
- Salanova, M. et al., (2013). Engaged, workaholic, burned-out or just 9-to-5? Toward a typology of employee well-being, *Stress Health*, Vol. 30 (1), pp. 71 - 81 DOI: 10.1002/smi.2499
- Salas-Vallina, A. & Alegre, J. (2017). The role of gender, age, job level and job security on physician's engagement in Spanish public hospitals. *Universia Business Review*, Vol. 56, pp. 36 – 51 DOI: 10.3232/UBR.2017.V14.N4.02
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25 (3), pp. 293 – 315 DOI: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. et al., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, Vol. 66 (4), pp. 701 – 716
- Schaufeli, W. et al., (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, Vol. 16 (4), pp. 249 – 272. DOI: 10.1037/a0017537
- Servidio, R. et al., (2021). Dark triad of personality and problematic smartphone use: A preliminary study on the mediating role of fear of missing out. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 18 (16) <https://doi.org/10.3390/ijerph18168463>
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees, *Industrial Health*, Vol. 47, pp. 495 – 502
- Shimazu, A. et al., (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 22 (1), pp. 18 – 23 DOI 10.1007/s12529-014-9410-x

- Shimazu, A. et al. (2020). Workaholism, work engagement and child well-being: A test of the spillover-crossover model. *Internacional Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17 (17) doi:10.3390/ijerph17176213
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of applied psychology*, Vol. 88 (3), pp. 518 - 528
- Sonnentag, S. et al., (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97 (4)
- Spence, J. & Robbnis, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, Vol. 58 (1), pp. 160 – 178 DOI: 10.1207/s15327752jpa5801_15
- Spurk, D. et al. (2015). A new perspective on the etiology of workaholism: The role of personal and contextual career-related antecedents. *Journal of Carrer Assessment*, Vol. 24 (4), pp. 1 – 19. DOI: 10.1177/1069072715616127
- Stead, H. & Bibby, P. (2017). Personality, fear of missing out and problematic internet use and their relationship to subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, Vol. 76, pp. 534 – 540. doi:10.1016/j.chb.2017.08.016
- Talwar, S et al., (2019). Why do people share fake news? Associations between the dark side of social media use and fake news sharing behavior. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 51, pp. 72 – 82 <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.05.026>
- Tandon, A. et al., (2021). Psychological and behavioral outcomes of social media-induced fear of missing out at the workplace. *Journal of Business Research*, 136, pp. 186 – 197 <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.036>
- Tandon, A. et al., (2022). Social media induced fear of missing out (FOMO) and phubbing: Behavioural, relational and psychological outcomes. *Technological Forecasting & Social Change*, 174 <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121149>
- Taris, T. W. et al., (2010). *The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement*, pp. 39 – 52. Psychology Press.

- Taris, T.W. & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 11 (1), pp. 113 - 138 <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-035514>
- Throuvala, M. et al., (2021). Exploring the dimensions of smartphone distraction: Development, validation, measurement invariance, and latent mean differences of the smartphone distraction scale (SDS). Vol. 12. *Frontiers in Psychiatry* doi: 10.3389/fpsyt.2021.642634
- Topchyan, R. & Woehler, C. (2020). Do teacher status, gender, and years of teaching experience impact job satisfaction and work engagement? *Education and Urban Society*, Vol. 53 (2) pp. 119 – 145 DOI: 10.1177/0013124520926161
- Towers, P. (2005). The business case for workers age 50+: Planning for tomorrow's talent needs in today's competitive environment. *Relatório de AARP Prepared*
- Van Beek, I. et al., (2012a). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 61 (1), pp. 30 – 55 doi: 10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x
- Van Beek, I. et al., (2012b). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 29 (1), pp. 46 – 62 DOI 10.1108/JMP-06-2013-0166
- Van Wijhe, C. et al., (2011). Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Carrer Development International*. Vol. 16 (3), pp. 254 – 270 DOI: 10.1108/13620431111140156
- Van Wijhe, C. I. et al. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, Vol. 53 (1), pp. 157 – 177 DOI:10.1002/hrm.21573
- Van Wingerden, J. et al., (2016). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational*, Vol. 26 (1), pp. 107 – 119 <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224233>

- Varchetta, M. et al., (2024). Exploring gender differences in internet addiction and psychological factors: A study in a Spanish sample. *Brain sciences*, Vol. 14 (10), <https://doi.org/10.3390/brainsci14101037>
- Verrastro, V. et al., (2024). Childhood emotional abuse, neuroticism, perfectionism, and workaholism in an Italian sample of young workers. *Behavioral sciences*, Vol. 14 (4) <https://doi.org/10.3390/bs14040298>
- Vitiello, K. et al., (2016). Workaholism and authenticity: The role of life satisfaction. *Institute of Behavioral and Applied Management*, Vol. 17 (2)
- Wolf, H. & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 94 (1), pp. 196 – 206. DOI: 10.1037/a0013350
- Wolniewicz, C. et al., (2018). Problematic smartphone use and relations with negative affect, fear of missing out, and fear of negative and positive evaluation. *Psychiatry Research*, Vol. 262, pp. 618 - 623 <http://dx.doi.org/10.1016/j.psychres.2017.09.058>
- Wu, W. & Lee, Y. (2020). Do work engagement and transformational leadership facilitate knowledge sharing? A perspective of conservation of resources theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Vol. 17 (7) [doi:10.3390/ijerph17072615](https://doi.org/10.3390/ijerph17072615)
- Xanthopoulou, D. et al. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, Vol. 14 (2), pp. 121 – 141. DOI: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Yang, X. et al., (2020). The mediation role of work-life balance stress and chronic fatigue in the relationship between workaholism and depression among Chinese male workers in Hong Kong. *Journal of Behavioral Addictions*, Vol. 9 (2) pp. 483 – 490 DOI: 10.1556/2006.2020.00026
- Yang, S. & Tinmaz, H. (2024). Exploring workplace fear of missing out (FOMO): A systematic literature review. *Environment and Social Psychology*, Vol. 9 (7) [doi:10.59429/esp.v9i7.2786](https://doi.org/10.59429/esp.v9i7.2786)

- Zahari, N. & Kaliannan, M. (2023). Antecedents of work engagement in the public sector. A systematic literature review. *Review of Public Administration*, Vol. 43 (3), pp. 557 – 582
- Zhang, Z. et al., (2020). Fear of missing out scale: A self-concept perspective. *Psychology & Marketing*, 37 (11) pp. 1 – 16 DOI: 10.1002/mar.21406
- Zhang, J. et al., (2024). The mediating effect of rumination and fear of missing out between mobile phone addiction and sleep quality among college students. *Scientific Reports*. Vol. 14 (1) <https://doi.org/10.1038/s41598-024-79235-z>

Anexos

Workaholism, Work Engagement e Fear of Missing Out (FOMO) ✕ ⋮

Estimado(a) Participante,

A presente investigação insere-se no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, na Universidade Europeia. Esta visa conhecer como o workaholism afeta o work engagement, quando associado ao *Fear of Missing Out*.

O público-alvo deste estudo são indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, ativos no mercado de trabalho, prevendo-se que este questionário seja respondido até ao máximo de 7 minutos. A sua participação voluntária é fundamental para a concretização dos objetivos desta investigação, não obstante, após iniciar pode abandonar o preenchimento a qualquer momento. Decidindo participar na investigação, tenha em conta que deverá proceder à ação de "enviar" no final do questionário.

Ser-lhe-ão apresentadas um conjunto de afirmações, relativamente às quais deverá responder com a maior sinceridade, na certeza de que não existem respostas certas ou erradas, mas sim aquelas que correspondam ao seu ponto de vista pessoal.

Em caso de dúvida ou informação adicional, poderá contactar através dos emails 50048573@europeia.pt ou armanda.antunes@universidadeeuropeia.pt

Obrigado pelo seu tempo e pela sua participação.
Catarina Botelho

⋮

Declaro que, ao responder a este questionário, expresso e inequivocamente, que sejam tratados dados pessoais para fins da investigação académica:

*

- ☐ Aceito responder
- ☐ Não aceito responder

Workaholism

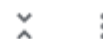


Numa escala de 1 a 4, onde 1 é "quase nunca" e 4 é "quase sempre", indique a frequência com que as seguintes afirmações se enquadram na sua situação:

Workaholism *

	Quase nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Quase sempre
Parece que estou ...	☐	☐	☐	☐
Dou por mim a ma...	☐	☐	☐	☐
É-me importante tr...	☐	☐	☐	☐
Mantenho-me ocu...	☐	☐	☐	☐
Muitas vezes sinto...	☐	☐	☐	☐
Passo mais tempo...	☐	☐	☐	☐
Sinto-me obrigado...	☐	☐	☐	☐
Dou por mim a faz...	☐	☐	☐	☐
Sinto-me culpado/...	☐	☐	☐	☐
É-me difícil relaxar ...	☐	☐	☐	☐

Work Engagement



Indique a frequência com que as seguintes afirmações se enquadram na sua situação profissional, em função de uma escala de resposta que varia de 0 a 6, em que:

- 0) Nunca
- 1) Raramente
- 2) Ocasionalmente
- 3) Por vezes
- 4) Em alguns dias
- 5) Quase todos os dias
- 6) Todos os dias

Work Engagement *

	0	1	2	3	4	5	6
No meu tr...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
No meu tr...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou entu...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
O meu tra...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quando ac...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou cont...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho org...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Estou imer...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esqueço-...	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Fear of Missing Out



Numa escala de 1 a 5, onde 1 corresponde a "Não é verdade para mim" e 5 corresponde a "Extremamente verdade para mim", indique a frequência com que as seguintes afirmações se enquadram na sua situação.

Fear of Missing Out *

	Não é verdade ...	É pouco verda...	Às vezes é ver...	Muito verdade ...	Extremamente ...
Estou em casa,...	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho receio d...	☐	☐	☐	☐	☐
Eu preocupo-m...	☐	☐	☐	☐	☐
Vejo constante...	☐	☐	☐	☐	☐
Envio e/ou res...	☐	☐	☐	☐	☐
Adio as férias ...	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho dificulda...	☐	☐	☐	☐	☐
Mesmo em dia...	☐	☐	☐	☐	☐
Fico constante...	☐	☐	☐	☐	☐
Acompanho as...	☐	☐	☐	☐	☐
Desmarco com...	☐	☐	☐	☐	☐
Sonho com o q...	☐	☐	☐	☐	☐
Executo ativida...	☐	☐	☐	☐	☐

Evito tirar dias ...	☐	☐	☐	☐	☐
Olho constante...	☐	☐	☐	☐	☐
Acompanho as...	☐	☐	☐	☐	☐
Eu preocupo-m...	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho medo d...	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho medo d...	☐	☐	☐	☐	☐
Quando estive ...	☐	☐	☐	☐	☐
Tenho receio d...	☐	☐	☐	☐	☐

Questões Sociodemográficas



Nestas secção serão questionadas algumas dados pessoais fundamentais para o desenvolvimento deste estudo

Género *

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outros

Idade *

- ☐ 18 - 25 anos
- ☐ 26 - 35 anos
- ☐ 36 - 45 anos
- ☐ 46 - 55 anos
- ☐ > 55 anos

Habilitações literárias *

- ☐ Ensino Básico
- ☐ Ensino secundário
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

Setor de atividade *

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Público-privado
- ☐ Setor social

Tipologia de trabalho *

- ☐ Totalmente presencial
- ☐ Totalmente remoto
- ☐ Híbrido

Antiguidade na entidade *

- ☐ Até 1 ano
- ☐ Entre 1 a 5 anos
- ☐ Entre 6 a 15 anos
- ☐ Entre 16 a 25 anos
- ☐ Superior a 26 anos

Desempenha funções de chefia *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Anexo B – Estatística descritiva da amostra

Género

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Feminino	227	74,2	74,2	74,2
	Masculino	79	25,8	25,8	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

Idade

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	18 - 25 anos	39	12,7	12,7	12,7
	26 - 35 anos	106	34,6	34,6	47,4
	36 - 45 anos	50	16,3	16,3	63,7
	46 - 55 anos	46	15,0	15,0	78,8
	> 55 anos	65	21,2	21,2	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

HabLit

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Ensino Básico e Secundário	49	16,0	16,0	16,0
	Licenciatura	164	53,6	53,6	69,6
	Mestrado e Doutoramento	93	30,4	30,4	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

Setor

		Porcentagem			
		Frequência	Porcentagem	válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Público	102	33,3	33,3	33,3
	Privado	166	54,2	54,2	87,6
	Público - privado	28	9,2	9,2	96,7
	Setor social	10	3,3	3,3	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

RegTrab

		Porcentagem			
		Frequência	Porcentagem	válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Totalmente presencial	188	61,4	61,4	61,4
	Híbrido	104	34,0	34,0	95,4
	Totalmente remoto	14	4,6	4,6	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

Antiguidade

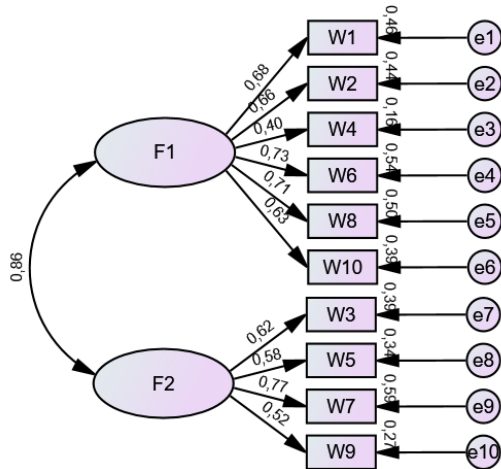
		Porcentagem			
		Frequência	Porcentagem	válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Até 1 ano	49	16,0	16,0	16,0
	1 - 5 anos	119	38,9	38,9	54,9
	6 - 15 anos	48	15,7	15,7	70,6
	16 - 25 anos	40	13,1	13,1	83,7
	Superior a 26 anos	50	16,3	16,3	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

Chefia

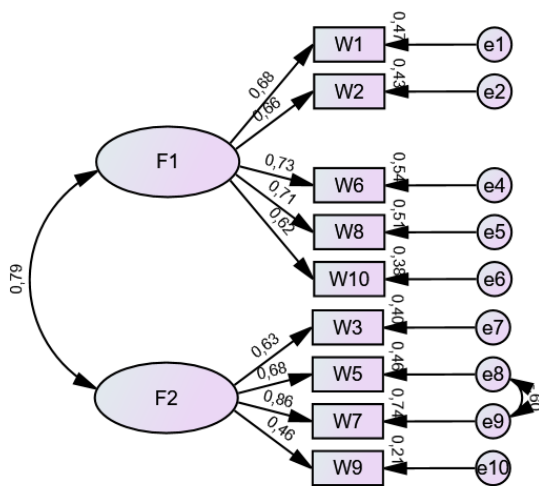
		Porcentagem			Porcentagem
		Frequência	Porcentagem	válida	acumulativa
Válido	Não	234	76,5	76,5	76,5
	Sim	72	23,5	23,5	100,0
	Total	306	100,0	100,0	

Anexo C – Qualidades métricas dos instrumentos

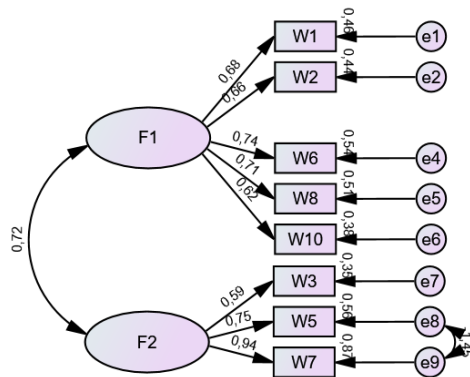
Análise fatoriais confirmatórias da escala do workaholism



$\chi^2(34)=126,327$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=3,716$
 ;CFI=,896; GFI=,917; TLI=,862
 ;RMSEA=,099; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

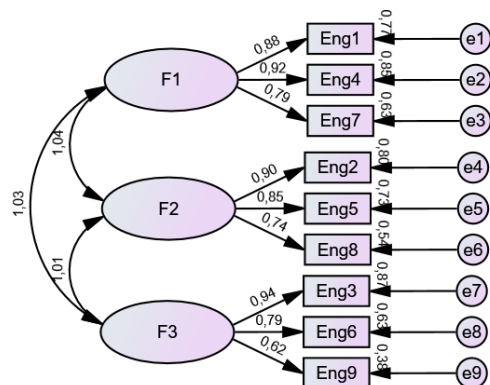


$\chi^2(25)=63,859$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,554$
 ;CFI=,952; GFI=,953; TLI=,931
 ;RMSEA=,075; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,035$

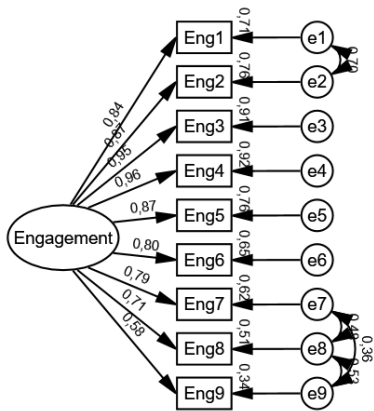


$\chi^2(18)=38,026$; $p=,004$; $\chi^2_{df}=2,113$
 ;CFI=,973; GFI=,967; TLI=,958
 ;RMSEA=,064; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,195$

Análise fatoriais confirmatórias da escala do work engagement

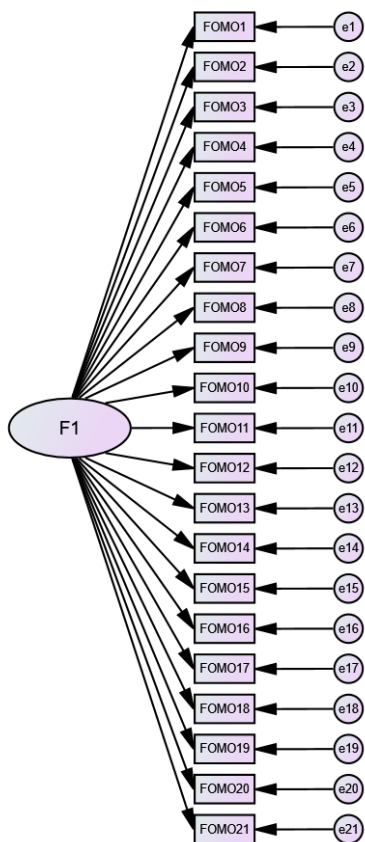


$\chi^2(24)=345,820$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=14,409$
 ;CFI=,883; GFI=,785; TLI=,825
 ;RMSEA=,221; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$

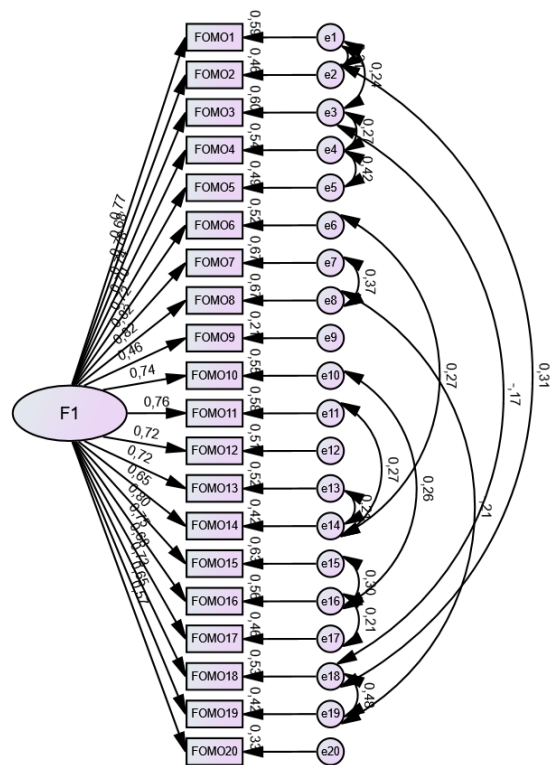


$\chi^2(23)=58,126$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,527$
 ;CFI=,987; GFI=,955; TLI=,980
 ;RMSEA=,075; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,044$

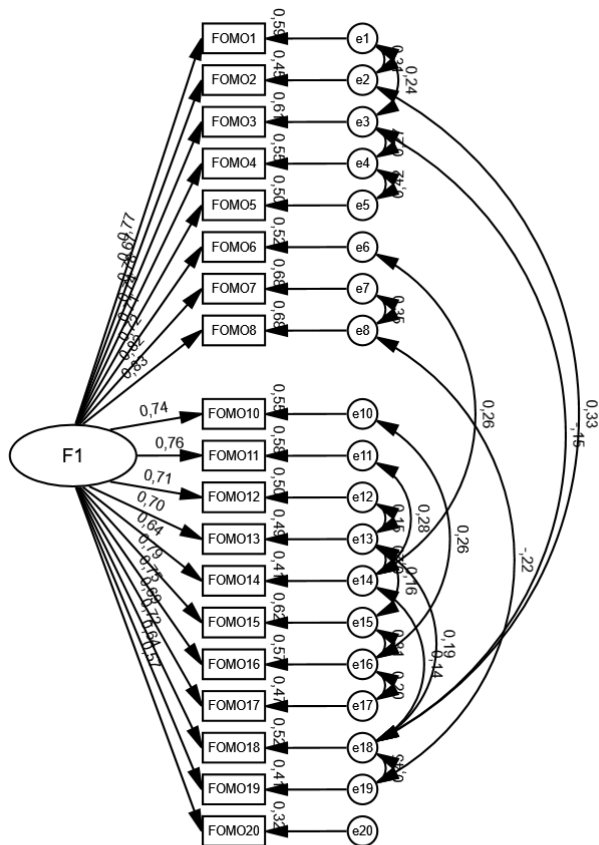
Análise fatoriais confirmatórias da escala do FOMO



$\chi^2(189)=842,580$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=4,458$
 ;CFI=,835; GFI=,742; TLI=,817
 ;RMSEA=,112; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,000$



X2(155)=343,917; p=,000; X2df=2,219
;CFI=,951; GFI=,889; TLI=,941
;RMSEA=,067; p(rmse<=0,05)=,002



$\chi^2(133)=291,021$; $p=,000$; $\chi^2_{df}=2,188$
 ; CFI=,959; GFI=,901; TLI=,947
 ; RMSEA=,066; $p(\text{rmsea} \leq 0,05)=,007$

Testes de fiabilidade do workaholism – dimensão trabalhar compulsivamente

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach N de itens

,714	3
------	---

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
W3	4,68	2,453	,580	,569
W5	4,65	2,589	,480	,687
W7	4,88	2,301	,543	,613

Testes de fiabilidade do workaholism – dimensão trabalhar excessivamente

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,813	5

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
W1	8,71	9,537	,626	,772
W2	9,07	9,261	,591	,780
W6	8,93	8,595	,623	,770
W8	9,24	8,633	,645	,763
W10	9,45	9,436	,534	,797

Testes de fiabilidade do work engagement

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,953	9

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
Eng1	28,96	122,641	,833	,947
Eng2	29,08	120,942	,854	,945
Eng3	28,93	117,182	,886	,943
Eng4	29,06	116,150	,897	,943
Eng5	29,15	117,665	,844	,945
Eng6	29,29	118,679	,797	,948
Eng7	28,35	118,345	,827	,946
Eng8	28,97	119,976	,769	,949
Eng9	29,36	122,697	,625	,958

Testes de fiabilidade do FOMO

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,956	19

Estatísticas de item-total

	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
FOMO1	21,58	278,166	,765	,953
FOMO2	21,81	281,315	,676	,955
FOMO3	21,04	277,464	,759	,953
FOMO4	21,31	276,844	,728	,954
FOMO5	21,06	277,747	,689	,955
FOMO6	21,84	279,495	,714	,954
FOMO7	21,75	276,589	,793	,953
FOMO8	21,56	276,063	,785	,953
FOMO10	21,68	276,416	,747	,954
FOMO11	21,87	279,325	,736	,954
FOMO12	21,79	280,695	,699	,954
FOMO13	22,01	280,764	,713	,954
FOMO14	22,01	280,859	,661	,955
FOMO15	21,99	278,787	,773	,953
FOMO16	21,81	276,740	,751	,954
FOMO17	21,33	279,651	,682	,955
FOMO18	22,10	282,465	,714	,954
FOMO19	21,97	283,225	,645	,955
FOMO20	22,31	287,749	,567	,956

Testes de sensibilidade

Estatísticas

	N		Erro de assimetria			Erro de Curtose				
	Válido	Omisso	Mediana	Assimetria	padrão	Curtose	padrão	Mínimo	Máximo	
W1	306	0	3,00	,011	,139	-,693	,278	1	4	
W2	306	0	2,00	,263	,139	-,836	,278	1	4	
W3	306	0	2,00	,085	,139	-,680	,278	1	4	
W4	306	0	2,00	,293	,139	-,615	,278	1	4	

W5	306	0	2,00	,021	,139	-,789	,278	1	4
W6	306	0	2,00	,074	,139	-1,207	,278	1	4
W7	306	0	2,00	,331	,139	-,851	,278	1	4
W8	306	0	2,00	,356	,139	-1,126	,278	1	4
W9	306	0	3,00	-,018	,139	-1,472	,278	1	4
W10	306	0	2,00	,813	,139	-,402	,278	1	4

Estatísticas

	N		Erro de assimetria			Erro de Curtose			Mínimo	Máximo
	Válido	Omisso	Mediana	Assimetria	padrão	Curtose	padrão			
Eng1	306	0	4,00	-,579	,139	-,213	,278	0	6	
Eng2	306	0	4,00	-,476	,139	-,536	,278	0	6	
Eng3	306	0	4,00	-,502	,139	-,645	,278	0	6	
Eng4	306	0	4,00	-,353	,139	-,772	,278	0	6	
Eng5	306	0	4,00	-,332	,139	-,739	,278	0	6	
Eng6	306	0	3,50	-,270	,139	-,861	,278	0	6	
Eng7	306	0	5,00	-,859	,139	-,085	,278	0	6	
Eng8	306	0	4,00	-,479	,139	-,594	,278	0	6	
Eng9	306	0	4,00	-,282	,139	-,923	,278	0	6	

Estatísticas

	N		Mediana	Assimetria	Erro de assimetria padrão	Curtose	Erro de Curtose padrão	Mínimo	Máximo
	Válido	Omisso							
FOMO1	306	0	1,00	,493	,139	-,728	,278	0	4
FOMO2	306	0	1,00	,715	,139	-,737	,278	0	4
FOMO3	306	0	2,00	-,068	,139	-1,018	,278	0	4
FOMO4	306	0	1,50	,238	,139	-1,185	,278	0	4
FOMO5	306	0	2,00	,044	,139	-1,227	,278	0	4
FOMO6	306	0	1,00	,841	,139	-,448	,278	0	4
FOMO7	306	0	1,00	,747	,139	-,536	,278	0	4
FOMO8	306	0	1,00	,525	,139	-,863	,278	0	4
FOMO9	306	0	1,00	,768	,139	-,513	,278	0	4
FOMO10	306	0	1,00	,669	,139	-,767	,278	0	4
FOMO11	306	0	1,00	,986	,139	-,011	,278	0	4
FOMO12	306	0	1,00	,808	,139	-,368	,278	0	4
FOMO13	306	0	,00	1,152	,139	,268	,278	0	4
FOMO14	306	0	,00	1,166	,139	,072	,278	0	4
FOMO15	306	0	,00	1,066	,139	,033	,278	0	4

FOMO16	306	0	1,00	,921	,139	-,295	,278	0	4
FOMO17	306	0	1,00	,380	,139	-,948	,278	0	4
FOMO18	306	0	,00	1,228	,139	,420	,278	0	4
FOMO19	306	0	1,00	1,077	,139	,056	,278	0	4
FOMO20	306	0	,00	1,754	,139	2,005	,278	0	4
FOMO21	306	0	,00	1,991	,139	2,915	,278	0	4

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Engag	Mean	3.6308	.08263
	Median	3.8889	
	Skewness	-.528	.147
	Kurtosis	-.513	.292
TExcec	Mean	2.2732	.04379
	Median	2.2000	
	Skewness	.347	.147
	Kurtosis	-.651	.292
TComp	Mean	2.3623	.04372
	Median	2.3333	
	Skewness	.158	.147
	Kurtosis	-.549	.292
FMO	Mean	1.2082	.05598
	Median	1.0263	
	Skewness	.748	.147
	Kurtosis	-.103	.292

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Engag	.088	276	<.001	.962	276	<.001
TExcec	.114	276	<.001	.968	276	<.001
TComp	.104	276	<.001	.970	276	<.001
FMO	.097	276	<.001	.935	276	<.001

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo D – Estatística descritiva das variáveis em estudo

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Engag	306	3,63	1,36	,07784
TExc	306	2,27	,74	,04212
TComp	306	2,37	,73	,04183

One-Sample Test

Test Value = 3							
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
Engag	8,06	305	<,001	<,001	,62709	,4739	,7803
TExc	-17,33	305	<,001	<,001	-,73007	-,8129	-,6472
TComp	-15,08	305	<,001	<,001	-,63072	-,7130	-,5484

One-Sample Effect Sizes

				95% Confidence Interval	
		Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper
Engag	Cohen's d	1,36166	,46	,342	,578
	Hedges' correction	1,36502	,46	,341	,577
TExc	Cohen's d	,73682	-,99	-1,127	-,853
	Hedges' correction	,73863	-,99	-1,124	-,851
TComp	Cohen's d	,73165	-,86	-,993	-,730
	Hedges' correction	,73346	-,86	-,990	-,728

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
FMO	306	1,21	,93	,05303

One-Sample Test

Test Value = 2						
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower Upper
FMO	-14,95	305	<,001	<,001	-,79291	-,8973 -,6886

One-Sample Effect Sizes

			95% Confidence Interval		
	Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper	
FMO	Cohen's d	,92766	-,85	-,985	-,723
	Hedges' correction	,92995	-,85	-,983	-,721

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the sample standard deviation.

Hedges' correction uses the sample standard deviation, plus a correction factor.

Anexo E – Análise do impacto das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Engag	0	203	3.4948	1.37526	.09652
	1	73	4.0091	1.30168	.15235
TExcec	0	203	2.3251	.75826	.05322
	1	73	2.1288	.61587	.07208
TComp	0	203	2.3186	.75292	.05284
	1	73	2.4840	.63596	.07443
FMO	0	203	1.1836	.93591	.06569
	1	73	1.2769	.91628	.10724

Independent Samples Test

		Levene's Test		t-test for Equality of Means							
				Significance						95% IC	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Engag	Equal variances assumed	.173	.678	-	274	.003	.006	-.51433	.18510	-	-
				2.779						.87873	.14993
	Equal variances not assumed			-	133.725	.003	.005	-.51433	.18035	-	-
				2.852						.87105	.15762
TExcec	Equal variances assumed	5.414	.021	1.988	274	.024	.048	.19636	.09875	.00196	.39075
				2.191	155.428	.015	.030	.19636	.08960	.01936	.37335
	Equal variances not assumed										
TComp	Equal variances assumed	2.835	.093	-	274	.048	.095	-.16546	.09881	-	.02906
				1.675						.35998	

	Equal			-	149.349	.036	.072	-.16546	.09128	-	.01491
	variances not			1.813						.34584	
	assumed										
FMO	Equal	.006	.937	-.734	274	.232	.463	-.09329	.12703	-	.15678
	variances									.34337	
	assumed										
	Equal			-.742	129.656	.230	.460	-.09329	.12576	-	.15552
	variances not									.34210	
	assumed										

Independent Samples Effect Sizes

			95% Confidence Interval		
		Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper
Engag	Cohen's d	1.35631	-.379	-.648	-.110
	Hedges' correction	1.36004	-.378	-.646	-.109
	Glass's delta	1.30168	-.395	-.669	-.119
TExcec	Cohen's d	.72356	.271	.003	.540
	Hedges' correction	.72555	.271	.003	.538
	Glass's delta	.61587	.319	.045	.590
TComp	Cohen's d	.72402	-.229	-.496	.040
	Hedges' correction	.72601	-.228	-.495	.040
	Glass's delta	.63596	-.260	-.530	.012
FMO	Cohen's d	.93079	-.100	-.368	.167
	Hedges' correction	.93335	-.100	-.367	.167
	Glass's delta	.91628	-.102	-.369	.167

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Group Statistics

	Chefia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Engag	0	211	3.5024	1.38210	.09515
	1	65	4.0479	1.26442	.15683
TExcec	0	211	2.2360	.71729	.04938
	1	65	2.3938	.75247	.09333

TComp	0	211	2.3491	.71400	.04915
	1	65	2.4051	.76941	.09543
FMO	0	211	1.1210	.90794	.06251
	1	65	1.4915	.95130	.11799

Independent Samples Test

		Levene's		t-test for Equality of Means							
		Test		Significance						95% IC	
		F	Sig.	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Engag	Equal variances assumed	.755	.386	-2.837	274	.002	.005	-.54549	.19229	-.92405	-.16693
	Equal variances not assumed			-2.974	115.034	.002	.004	-.54549	.18344	-.90885	-.18214
	Equal variances assumed	.165	.685	-1.533	274	.063	.126	-.15783	.10294	-.36048	.04483
	Equal variances not assumed			-1.495	102.400	.069	.138	-.15783	.10559	-.36726	.05160
TComp	Equal variances assumed	.954	.329	-.543	274	.294	.588	-.05600	.10318	-.25912	.14712
	Equal variances not assumed			-.522	100.310	.302	.603	-.05600	.10735	-.26896	.15697
FMO	Equal variances assumed	.238	.626	-2.844	274	.002	.005	-.37052	.13026	-.62696	-.11408
	Equal variances not assumed			-2.775	102.498	.003	.007	-.37052	.13353	-.63536	-.10568

Independent Samples Effect Sizes

			<u>95% Confidence Interval</u>		
		Standardizer ^a	Point Estimate	Lower	Upper
Engag	Cohen's d	1.35553	-.402	-.682	-.122
	Hedges' correction	1.35925	-.401	-.680	-.122
	Glass's delta	1.26442	-.431	-.718	-.142
TExcec	Cohen's d	.72566	-.217	-.496	.061
	Hedges' correction	.72765	-.217	-.495	.061
	Glass's delta	.75247	-.210	-.489	.071
TComp	Cohen's d	.72732	-.077	-.355	.201
	Hedges' correction	.72932	-.077	-.354	.201
	Glass's delta	.76941	-.073	-.351	.206
FMO	Cohen's d	.91825	-.404	-.683	-.123
	Hedges' correction	.92077	-.402	-.681	-.123
	Glass's delta	.95130	-.389	-.674	-.102

a. The denominator used in estimating the effect sizes.

Cohen's d uses the pooled standard deviation.

Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.

Glass's delta uses the sample standard deviation of the control (i.e., the second) group.

Descriptives

		<u>95% Confidence Interval for Mean</u>							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Engag	1	34	3.2680	1.50821	.25866	2.7417	3.7942	.00	5.44
	2	95	3.5357	1.47583	.15142	3.2350	3.8363	.22	6.00
	3	40	3.4889	1.25350	.19820	3.0880	3.8898	1.22	5.78
	4	42	3.9683	1.16980	.18050	3.6037	4.3328	1.11	6.00
	5	65	3.8291	1.29652	.16081	3.5078	4.1503	1.00	5.89
	Total	276	3.6308	1.37279	.08263	3.4682	3.7935	.00	6.00
TExcec	1	34	2.0647	.69408	.11903	1.8225	2.3069	1.20	4.00
	2	95	2.2863	.78206	.08024	2.1270	2.4456	1.00	4.00
	3	40	2.5450	.59397	.09391	2.3550	2.7350	1.40	3.80
	4	42	2.1524	.74547	.11503	1.9201	2.3847	1.00	4.00
	5	65	2.2738	.69062	.08566	2.1027	2.4450	1.00	3.80
	Total	276	2.2732	.72744	.04379	2.1870	2.3594	1.00	4.00
TComp	1	34	2.4118	.76567	.13131	2.1446	2.6789	1.00	4.00

	2	95	2.4842	.67682	.06944	2.3463	2.6221	1.00	4.00
	3	40	2.5083	.63150	.09985	2.3064	2.7103	1.33	4.00
	4	42	2.1111	.72757	.11227	1.8844	2.3378	1.00	3.33
	5	65	2.2308	.78378	.09722	2.0366	2.4250	1.00	4.00
	Total	276	2.3623	.72639	.04372	2.2762	2.4484	1.00	4.00
FMO	1	34	1.1935	1.04565	.17933	.8287	1.5583	.00	3.74
	2	95	1.2704	1.01951	.10460	1.0627	1.4780	.00	4.00
	3	40	1.3526	.93887	.14845	1.0524	1.6529	.00	3.79
	4	42	1.2043	.94281	.14548	.9105	1.4981	.00	3.68
	5	65	1.0389	.68663	.08517	.8687	1.2090	.00	3.11
	Total	276	1.2082	.93001	.05598	1.0980	1.3184	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engag	Between Groups	13.479	4	3.370	1.809	.127
	Within Groups	504.772	271	1.863		
	Total	518.251	275			
TExcec	Between Groups	5.062	4	1.266	2.442	.047
	Within Groups	140.459	271	.518		
	Total	145.522	275			
TComp	Between Groups	6.123	4	1.531	2.985	.020
	Within Groups	138.979	271	.513		
	Total	145.101	275			
FMO	Between Groups	3.073	4	.768	.887	.472
	Within Groups	234.781	271	.866		
	Total	237.855	275			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Idade	(J) Idade	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Engag	1	2	-.26770	.27274	.863	-1.0167	.4813
		3	-.22092	.31835	.958	-1.0952	.6534
		4	-.70028	.31485	.174	-1.5649	.1644
		5	-.56109	.28886	.298	-1.3544	.2322
	2	1	.26770	.27274	.863	-.4813	1.0167
		3	.04678	.25724	1.000	-.6597	.7532
		4	-.43258	.25289	.429	-1.1271	.2619
		5	-.29339	.21969	.669	-.8967	.3099
	3	1	.22092	.31835	.958	-.6534	1.0952
		2	-.04678	.25724	1.000	-.7532	.6597
		4	-.47937	.30152	.505	-1.3074	.3487
		5	-.34017	.27427	.728	-1.0934	.4130

TExcec	4	1	.70028	.31485	.174	-.1644	1.5649
		2	.43258	.25289	.429	-.2619	1.1271
		3	.47937	.30152	.505	-.3487	1.3074
		5	.13919	.27019	.986	-.6028	.8812
	5	1	.56109	.28886	.298	-.2322	1.3544
		2	.29339	.21969	.669	-.3099	.8967
		3	.34017	.27427	.728	-.4130	1.0934
		4	-.13919	.27019	.986	-.8812	.6028
	1	2	-.22161	.14387	.537	-.6167	.1735
		3	-.48029*	.16793	.037	-.9415	-.0191
		4	-.08768	.16609	.984	-.5438	.3684
		5	-.20914	.15237	.646	-.6276	.2093
	2	1	.22161	.14387	.537	-.1735	.6167
		3	-.25868	.13570	.316	-.6313	.1140
		4	.13393	.13340	.853	-.2324	.5003
		5	.01247	.11589	1.000	-.3058	.3307
	3	1	.48029*	.16793	.037	.0191	.9415
		2	.25868	.13570	.316	-.1140	.6313
		4	.39262	.15905	.101	-.0442	.8294
		5	.27115	.14468	.334	-.1262	.6685
	4	1	.08768	.16609	.984	-.3684	.5438
		2	-.13393	.13340	.853	-.5003	.2324
		3	-.39262	.15905	.101	-.8294	.0442
		5	-.12147	.14253	.914	-.5129	.2700
	5	1	.20914	.15237	.646	-.2093	.6276
		2	-.01247	.11589	1.000	-.3307	.3058
		3	-.27115	.14468	.334	-.6685	.1262
		4	.12147	.14253	.914	-.2700	.5129
TComp	1	2	-.07245	.14311	.987	-.4655	.3206
		3	-.09657	.16705	.978	-.5553	.3622
		4	.30065	.16521	.364	-.1530	.7544
		5	.18100	.15157	.755	-.2352	.5972
	2	1	.07245	.14311	.987	-.3206	.4655
		3	-.02412	.13498	1.000	-.3948	.3466
		4	.37310*	.13270	.042	.0087	.7375
		5	.25344	.11527	.183	-.0631	.5700
	3	1	.09657	.16705	.978	-.3622	.5553
		2	.02412	.13498	1.000	-.3466	.3948
		4	.39722	.15821	.091	-.0373	.8317
		5	.27756	.14391	.305	-.1177	.6728
	4	1	-.30065	.16521	.364	-.7544	.1530
		2	-.37310*	.13270	.042	-.7375	-.0087
		3	-.39722	.15821	.091	-.8317	.0373
		5	-.11966	.14178	.917	-.5090	.2697
	5	1	-.18100	.15157	.755	-.5972	.2352
		2	-.25344	.11527	.183	-.5700	.0631
		3	-.27756	.14391	.305	-.6728	.1177
		4	.11966	.14178	.917	-.2697	.5090
FMO	1	2	-.07686	.18601	.994	-.5877	.4340
		3	-.15913	.21712	.949	-.7554	.4371
		4	-.01076	.21473	1.000	-.6005	.5789

	5	.15463	.19700	.935	-.3864	.6956
2	1	.07686	.18601	.994	-.4340	.5877
	3	-.08227	.17544	.990	-.5641	.3995
	4	.06610	.17247	.995	-.4076	.5398
	5	.23149	.14983	.534	-.1800	.6430
3	1	.15913	.21712	.949	-.4371	.7554
	2	.08227	.17544	.990	-.3995	.5641
	4	.14837	.20564	.951	-.4164	.7131
	5	.31377	.18705	.450	-.1999	.8274
4	1	.01076	.21473	1.000	-.5789	.6005
	2	-.06610	.17247	.995	-.5398	.4076
	3	-.14837	.20564	.951	-.7131	.4164
	5	.16539	.18427	.898	-.3407	.6714
5	1	-.15463	.19700	.935	-.6956	.3864
	2	-.23149	.14983	.534	-.6430	.1800
	3	-.31377	.18705	.450	-.8274	.1999
	4	-.16539	.18427	.898	-.6714	.3407

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Engag	1	34	3.2680	1.50821	.25866	2.7417	3.7942	.00	5.44
	2	95	3.5357	1.47583	.15142	3.2350	3.8363	.22	6.00
	3	40	3.4889	1.25350	.19820	3.0880	3.8898	1.22	5.78
	4	42	3.9683	1.16980	.18050	3.6037	4.3328	1.11	6.00
	5	65	3.8291	1.29652	.16081	3.5078	4.1503	1.00	5.89
	Total	276	3.6308	1.37279	.08263	3.4682	3.7935	.00	6.00
TExcec	1	34	2.0647	.69408	.11903	1.8225	2.3069	1.20	4.00
	2	95	2.2863	.78206	.08024	2.1270	2.4456	1.00	4.00
	3	40	2.5450	.59397	.09391	2.3550	2.7350	1.40	3.80
	4	42	2.1524	.74547	.11503	1.9201	2.3847	1.00	4.00
	5	65	2.2738	.69062	.08566	2.1027	2.4450	1.00	3.80
	Total	276	2.2732	.72744	.04379	2.1870	2.3594	1.00	4.00
TComp	1	34	2.4118	.76567	.13131	2.1446	2.6789	1.00	4.00
	2	95	2.4842	.67682	.06944	2.3463	2.6221	1.00	4.00
	3	40	2.5083	.63150	.09985	2.3064	2.7103	1.33	4.00
	4	42	2.1111	.72757	.11227	1.8844	2.3378	1.00	3.33
	5	65	2.2308	.78378	.09722	2.0366	2.4250	1.00	4.00
	Total	276	2.3623	.72639	.04372	2.2762	2.4484	1.00	4.00
FMO	1	34	1.1935	1.04565	.17933	.8287	1.5583	.00	3.74
	2	95	1.2704	1.01951	.10460	1.0627	1.4780	.00	4.00
	3	40	1.3526	.93887	.14845	1.0524	1.6529	.00	3.79
	4	42	1.2043	.94281	.14548	.9105	1.4981	.00	3.68
	5	65	1.0389	.68663	.08517	.8687	1.2090	.00	3.11
	Total	276	1.2082	.93001	.05598	1.0980	1.3184	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engag	Between Groups	13.479	4	3.370	1.809	.127
	Within Groups	504.772	271	1.863		
	Total	518.251	275			
TExcec	Between Groups	5.062	4	1.266	2.442	.047
	Within Groups	140.459	271	.518		
	Total	145.522	275			
TComp	Between Groups	6.123	4	1.531	2.985	.020
	Within Groups	138.979	271	.513		
	Total	145.101	275			
FMO	Between Groups	3.073	4	.768	.887	.472
	Within Groups	234.781	271	.866		
	Total	237.855	275			

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Engag	1	42	3.5582	1.30353	.20114	3.1520	3.9644	.22	5.89
	2	152	3.6287	1.29514	.10505	3.4211	3.8362	.11	6.00
	3	82	3.6721	1.55133	.17132	3.3312	4.0130	.00	6.00
	Total	276	3.6308	1.37279	.08263	3.4682	3.7935	.00	6.00
TExcec	1	42	2.3143	.69020	.10650	2.0992	2.5294	1.20	3.80
	2	152	2.2829	.68685	.05571	2.1728	2.3930	1.00	4.00
	3	82	2.2341	.82060	.09062	2.0538	2.4145	1.00	4.00
	Total	276	2.2732	.72744	.04379	2.1870	2.3594	1.00	4.00
TComp	1	42	2.4524	.63682	.09826	2.2539	2.6508	1.00	3.67
	2	152	2.3289	.73390	.05953	2.2113	2.4466	1.00	4.00
	3	82	2.3780	.75860	.08377	2.2114	2.5447	1.00	4.00
	Total	276	2.3623	.72639	.04372	2.2762	2.4484	1.00	4.00
FMO	1	42	1.2155	.86871	.13404	.9448	1.4862	.00	3.74
	2	152	1.2455	.93397	.07575	1.0958	1.3952	.00	3.79
	3	82	1.1354	.95935	.10594	.9246	1.3462	.00	4.00
	Total	276	1.2082	.93001	.05598	1.0980	1.3184	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engag	Between Groups	.362	2	.181	.095	.909
	Within Groups	517.889	273	1.897		
	Total	518.251	275			
TExcec	Between Groups	.210	2	.105	.198	.821
	Within Groups	145.311	273	.532		
	Total	145.522	275			
TComp	Between Groups	.530	2	.265	.501	.607
	Within Groups	144.571	273	.530		
	Total	145.101	275			
FMO	Between Groups	.648	2	.324	.373	.689
	Within Groups	237.207	273	.869		
	Total	237.855	275			

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Engag	1	100	3.5256	1.39082	.13908	3.2496	3.8015	.22	6.00
	2	140	3.6317	1.36312	.11520	3.4040	3.8595	.11	6.00
	3	27	4.0453	1.35917	.26157	3.5076	4.5829	.00	5.78
	4	9	3.5432	1.35223	.45074	2.5038	4.5826	1.22	5.56
	Total	276	3.6308	1.37279	.08263	3.4682	3.7935	.00	6.00
TExcec	1	100	2.3500	.74203	.07420	2.2028	2.4972	1.00	4.00
	2	140	2.2314	.73525	.06214	2.1086	2.3543	1.00	4.00
	3	27	2.3704	.63416	.12205	2.1195	2.6212	1.20	3.80
	4	9	1.7778	.51424	.17141	1.3825	2.1731	1.00	2.40
	Total	276	2.2732	.72744	.04379	2.1870	2.3594	1.00	4.00
TComp	1	100	2.3300	.69872	.06987	2.1914	2.4686	1.00	4.00
	2	140	2.3881	.76349	.06453	2.2605	2.5157	1.00	4.00
	3	27	2.5062	.62272	.11984	2.2598	2.7525	1.67	3.67
	4	9	1.8889	.60093	.20031	1.4270	2.3508	1.00	2.67
	Total	276	2.3623	.72639	.04372	2.2762	2.4484	1.00	4.00
FMO	1	100	1.1816	.84291	.08429	1.0143	1.3488	.00	3.16
	2	140	1.2323	1.01345	.08565	1.0630	1.4017	.00	4.00
	3	27	1.1832	.86954	.16734	.8393	1.5272	.00	3.74

4	9	1.2047	.78439	.26146	.6017	1.8076	.05	2.11
Total	276	1.2082	.93001	.05598	1.0980	1.3184	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engag	Between Groups	5.815	3	1.938	1.029	.380
	Within Groups	512.436	272	1.884		
	Total	518.251	275			
TExcec	Between Groups	3.298	3	1.099	2.102	.100
	Within Groups	142.224	272	.523		
	Total	145.522	275			
TComp	Between Groups	2.773	3	.924	1.767	.154
	Within Groups	142.328	272	.523		
	Total	145.101	275			
FMO	Between Groups	.169	3	.056	.065	.979
	Within Groups	237.685	272	.874		
	Total	237.855	275			

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum
Engag	1	171	3.5432	1.39875	.10696	3.3321	3.7544	.00	6.00
	2	93	3.8244	1.34509	.13948	3.5474	4.1014	.44	6.00
	3	12	3.3796	1.11359	.32147	2.6721	4.0872	1.22	4.56
	Total	276	3.6308	1.37279	.08263	3.4682	3.7935	.00	6.00
TExcec	1	171	2.2901	.73825	.05646	2.1786	2.4015	1.00	4.00
	2	93	2.2645	.71758	.07441	2.1167	2.4123	1.20	4.00
	3	12	2.1000	.67957	.19618	1.6682	2.5318	1.00	3.20
	Total	276	2.2732	.72744	.04379	2.1870	2.3594	1.00	4.00
TComp	1	171	2.3333	.69357	.05304	2.2286	2.4380	1.00	4.00
	2	93	2.4158	.78736	.08165	2.2536	2.5779	1.00	4.00
	3	12	2.3611	.73110	.21105	1.8966	2.8256	1.33	3.33
	Total	276	2.3623	.72639	.04372	2.2762	2.4484	1.00	4.00
FMO	1	171	1.1644	.93424	.07144	1.0233	1.3054	.00	3.79
	2	93	1.3299	.94667	.09817	1.1350	1.5249	.00	4.00

3	12	.8904	.61109	.17641	.5021	1.2786	.00	2.05
Total	276	1.2082	.93001	.05598	1.0980	1.3184	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engag	Between Groups	5.554	2	2.777	1.479	.230
	Within Groups	512.697	273	1.878		
	Total	518.251	275			
TExcec	Between Groups	.416	2	.208	.391	.677
	Within Groups	145.106	273	.532		
	Total	145.522	275			
TComp	Between Groups	.409	2	.205	.386	.680
	Within Groups	144.692	273	.530		
	Total	145.101	275			
FMO	Between Groups	2.919	2	1.460	1.696	.185
	Within Groups	234.935	273	.861		
	Total	237.855	275			

Descriptives

		95% Confidence Interval for Mean							
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Lower Bound	Upper Bound	Minimum	Maximum	
Engag	1	44	3.3763	1.51236	.22800	2.9165	3.8361	.00	5.89
	2	104	3.5481	1.38226	.13554	3.2793	3.8169	.22	6.00
	3	42	3.8519	1.26369	.19499	3.4581	4.2456	.22	6.00
	4	36	3.7130	1.36739	.22790	3.2503	4.1756	1.00	5.78
	5	50	3.7822	1.31850	.18646	3.4075	4.1569	1.11	5.89
	Total	276	3.6308	1.37279	.08263	3.4682	3.7935	.00	6.00
TExcec	1	44	2.2364	.81757	.12325	1.9878	2.4849	1.00	4.00
	2	104	2.3019	.69113	.06777	2.1675	2.4363	1.00	4.00
	3	42	2.2714	.70652	.10902	2.0513	2.4916	1.00	3.60
	4	36	2.1444	.73073	.12179	1.8972	2.3917	1.00	4.00
	5	50	2.3400	.74860	.10587	2.1272	2.5528	1.00	3.80
	Total	276	2.2732	.72744	.04379	2.1870	2.3594	1.00	4.00
TComp	1	44	2.4848	.81159	.12235	2.2381	2.7316	1.00	4.00
	2	104	2.4327	.60362	.05919	2.3153	2.5501	1.00	4.00

	3	42	2.4286	.77315	.11930	2.1876	2.6695	1.00	4.00
	4	36	2.1389	.74482	.12414	1.8869	2.3909	1.00	4.00
	5	50	2.2133	.79614	.11259	1.9871	2.4396	1.00	4.00
	Total	276	2.3623	.72639	.04372	2.2762	2.4484	1.00	4.00
FMO	1	44	1.2380	1.10398	.16643	.9024	1.5737	.00	3.74
	2	104	1.2895	.99686	.09775	1.0956	1.4833	.00	4.00
	3	42	1.1905	.75208	.11605	.9561	1.4248	.00	3.16
	4	36	1.0322	.83534	.13922	.7495	1.3148	.00	3.79
	5	50	1.1547	.82662	.11690	.9198	1.3897	.05	3.79
	Total	276	1.2082	.93001	.05598	1.0980	1.3184	.00	4.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Engag	Between Groups	7.004	4	1.751	.928	.448
	Within Groups	511.246	271	1.887		
	Total	518.251	275			
TExcec	Between Groups	.966	4	.241	.453	.771
	Within Groups	144.556	271	.533		
	Total	145.522	275			
TComp	Between Groups	4.267	4	1.067	2.053	.087
	Within Groups	140.834	271	.520		
	Total	145.101	275			
FMO	Between Groups	1.998	4	.499	.574	.682
	Within Groups	235.857	271	.870		
	Total	237.855	275			

Anexo F – Associação entre as variáveis em estudo

Correlations

		Engag	TExcec	TComp	FMO
Engag	Pearson Correlation	--			
	N	203			
TExcec	Pearson Correlation	.045	--		
	Sig. (2-tailed)	.521			
	N	203	203		
TComp	Pearson Correlation	.023	.728**	--	
	Sig. (2-tailed)	.748	<.001		
	N	203	203	203	
FMO	Pearson Correlation	.235**	.620**	.453**	--
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	203	203	203	203

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

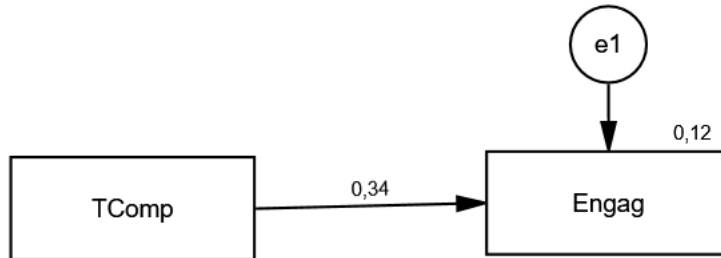
Correlations

		Engag	TExcec	TComp	FMO
Engag	Pearson Correlation	--			
	N	73			
TExcec	Pearson Correlation	.233*	--		
	Sig. (2-tailed)	.047			
	N	73	73		
TComp	Pearson Correlation	.406**	.276*	--	
	Sig. (2-tailed)	<.001	.018		
	N	73	73	73	
FMO	Pearson Correlation	.321**	.627**	.298*	--
	Sig. (2-tailed)	.006	<.001	.010	
	N	73	73	73	73

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Anexo G – Testes de hipóteses



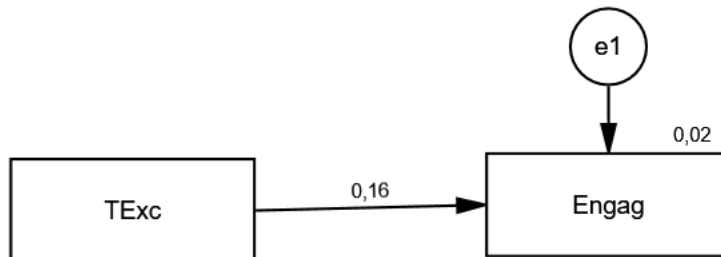
Regression Weights: (Masculino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engag <--- TComp	,678	,211	3,212	,001	par_2



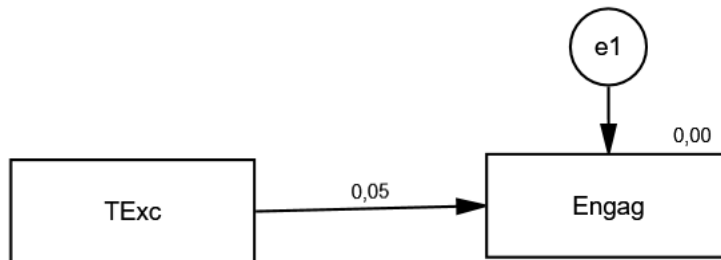
Regression Weights: (Feminino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engag <--- TComp	,026	,121	,215	,830	par_1



Regression Weights: (Masculino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engag <--- TExc	,323	,229	1,415	,157	par_2



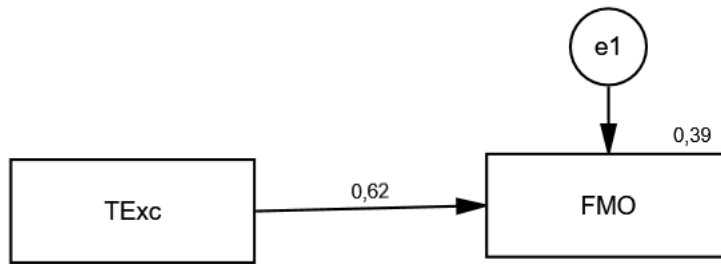
Regression Weights: (Feminino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engag <--- TExc	,081	,118	,689	,491	par_1



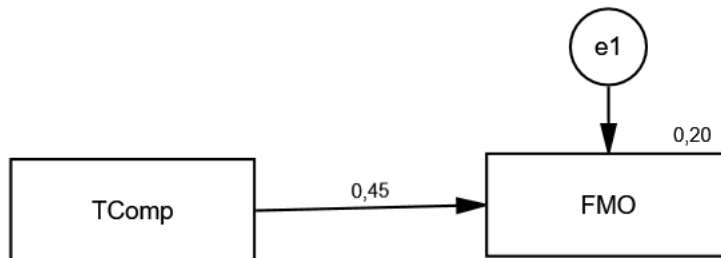
Regression Weights: (Feminino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FMO <--- TExc	,780	,063	12,345	***	par_1



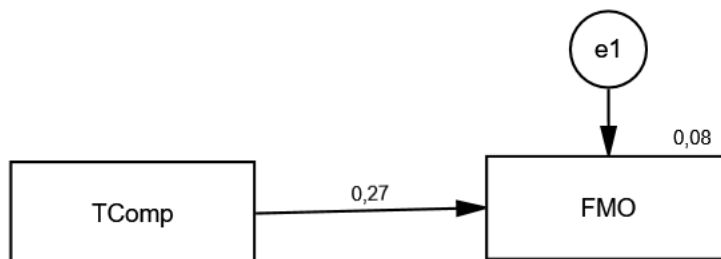
Regression Weights: (Masculino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FMO <--- TExc	,868	,123	7,063	***	par_2



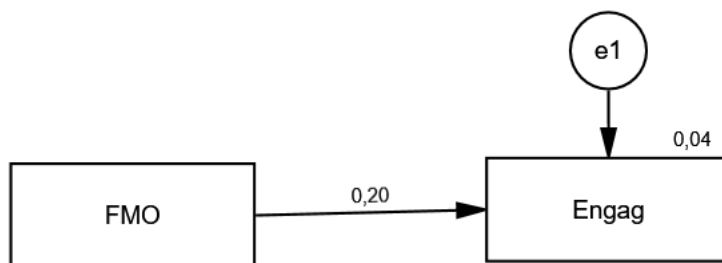
Regression Weights: (Feminino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FMO <--- TComp	,567	,075	7,576	***	par_1



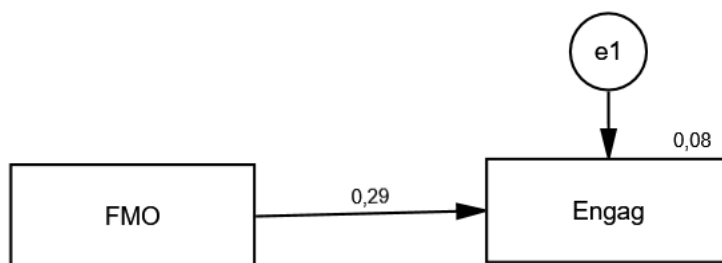
Regression Weights: (Masculino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FMO <--- TComp	,371	,147	2,533	,011	par_2



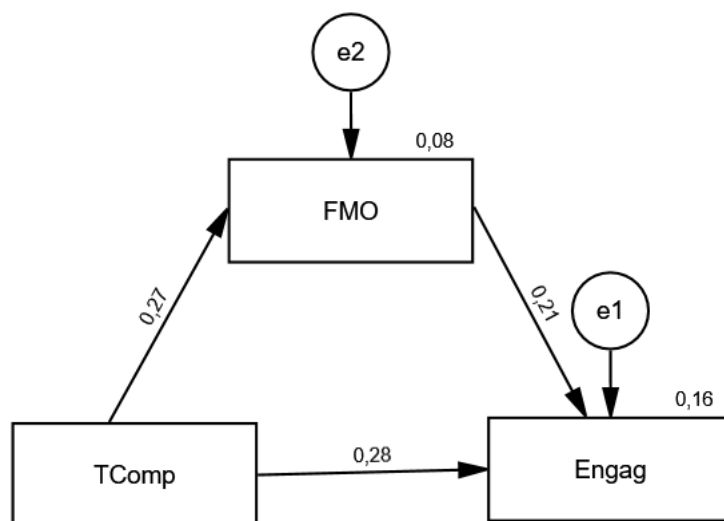
Regression Weights: (Feminino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engag <--- FMO	,284	,095	3,000	,003	par_1



Regression Weights: (Masculino - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Engag <--- FMO	,425	,159	2,668	,008	par_2



Regression Weights: (Feminino - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
FMO	<--- TComp	,567	,075	7,576	***	par_2
Engag	<--- TComp	-,169	,133	-1,272	,203	par_1
Engag	<--- FMO	,344	,105	3,261	,001	par_3