

FUCAPE PESQUISAS E ENSINO S/A

KEYLA VARGAS LOPES

**VIOLAÇÕES DE LIMITES E *CYBERLOAFING*: um estudo com
professores da rede pública de ensino**

**VITÓRIA
2024**

KEYLA VARGAS LOPES

**VIOLAÇÕES DE LIMITES E *CYBERLOAFING*: um estudo com
professores da rede pública de ensino**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração - Nível Profissionalizante.

Orientador: Prof. Dr. Felipe Storch Damasceno.

**VITÓRIA
2024**

KEYLA VARGAS LOPES

**VIOLAÇÕES DE LIMITES E *CYBERLOAFING*: um estudo com
professores da rede pública de ensino**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Fucape Pesquisa e Ensino S/A, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Ciências Contábeis e Administração – Nível Profissionalizante.

Aprovada em 13 de junho de 2024.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. FELIPE STORCH DAMASCENO
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Profa. Dra. Rozelia Lauretti
Fucape Pesquisa e Ensino S/A

Profa. Dra. Silveli Cristo Andrade
Multivix

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, a Deus, por guiar meus caminhos e restabelecer minhas forças para não desistir, sendo meu sustento diante das fragilidades.

À minha família, que sempre foi uma base para recompor as energias positivas, principalmente minha mãe, Marlene, que incessantemente acreditou na importância da educação e me apoiou em todos os momentos.

Ao meu marido, Werlan, que acompanhou minha jornada e, pacientemente, sempre esteve por perto para me ajudar da melhor forma, apoiando minhas decisões.

Aos meus amigos, que entenderam minhas ausências e não questionaram quando não foi possível comparecer aos eventos com tanta frequência.

Aos colegas que tive a oportunidade de conhecer e que, em diversas vezes, foram espelho de como a força de vontade pode superar as dificuldades.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo verificar se as violações de limites impactam o *cyberloafing*, e se o *cyberloafing* impacta desempenho e exaustão emocional, e o papel moderador da conscienciosidade na relação entre *cyberloafing* e desempenho do professor da rede pública de educação. Para isso, adotou-se uma pesquisa quantitativa com análise de dados primários de corte transversal e amostragem não probabilística por acessibilidade, com informações coletadas diretamente, por meio de um questionário, aplicado junto aos professores da rede pública de educação. Para testar e confirmar relações entre variáveis latentes e o modelo teórico, foi adotada a Modelagem de Equações Estruturais (*SEM*) utilizada na pesquisa para avaliar a validade de construtos e hipóteses, a partir do método de Mínimos Quadrados Parciais (*PLS*), sendo verificada a adequação do modelo teórico aos dados observados por meio de uma análise de componentes confirmatórios. A partir dos dados da pesquisa, das quatro hipóteses suscitadas, foram suportadas duas hipóteses, sendo duas rejeitadas. Concluiu-se que as violações de limites impactaram positivamente para o envolvimento em *cyberloafing* (H1) e que o envolvimento dos professores em *cyberloafing* influenciou negativamente na exaustão emocional (H2).

Palavras-chave: *cyberloafing*; violações de limites; exaustão emocional; conscienciosidade e desempenho no trabalho.

ABSTRACT

This study aimed to verify whether boundary violations impact cyberloafing, and whether cyberloafing impacts performance and emotional exhaustion, and the moderating role of conscientiousness in the relationship between cyberloafing and public education teacher performance. To this end, quantitative research was adopted with analysis of cross-sectional primary data and non-probabilistic sampling by accessibility, with information collected directly, through a questionnaire, applied to teachers in the public education network. In order to test and confirm relationships between latent variables and the theoretical model, Structural Equation Modeling (SEM) was adopted, used in the research to evaluate the validity of constructs and hypotheses, based on the Partial Least Squares (PLS) method, and the adequacy of the theoretical model to the observed data through a confirmatory analysis. Based on the research data of the four hypotheses raised, two hypotheses were supported, and two were rejected. It was concluded that limit violations had a positive impact on involvement in cyberloafing (H1) and that teachers' involvement in cyberloafing negatively influenced emotional exhaustion (H2).

Keywords: cyberloafing; limit violations; emotional exhaustion; social support and work performance.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1. <i>CYBERLOAFING</i> SOCIAL.....	11
2.2. VIOLAÇÕES DE LIMITES.....	13
2.3. EXAUSTÃO EMOCIONAL	14
2.4. DESEMPENHO NO TRABALHO	17
2.5. CONSCIENCIOSIDADE.....	18
2.6. MODELO PROPOSTO	20
3. METODOLOGIA	22
4. RESULTADOS.....	27
4.1. A VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO.....	27
4.2. VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	32
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	40
6. CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS.....	46
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS	51
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO	54

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

O uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) tornaram-se essenciais para as atuais rotinas de trabalho (Sarfraz & Khawaja, 2023), uma vez que está mudando a relação do trabalho e remodelando a forma de ensino (Hatlevik & Hatlevik, 2018). A partir disso, os professores têm utilizado mais tecnologia em suas aulas, desde o uso de computadores, internet, entre outros recursos digitais disponíveis (Turel, 2014).

No período da pandemia do *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19), os professores tiveram que fazer o uso constante das TICs, tornando-as ferramentas indispensáveis para seguir com as aulas, considerando que as escolas foram fechadas pelas orientações do Ministério da Educação e Cultura (MEC) e as aulas foram conduzidas virtualmente por meio dos recursos tecnológicos (Oliveira et al., 2021). Desse modo, os recursos tecnológicos foram inseridos na rotina dos professores, mas nem todos estavam preparados para essas mudanças (Chalkiadakis & Noguera, 2024).

Diante disso, mesmo com o retorno das aulas presenciais, a implementação dos recursos digitais causou impacto na vida de muitos professores, alterando a forma de trabalho e aumentando as exigências profissionais (Chalkiadakis & Noguera, 2024). No entanto, os professores não dispuseram de uma formação capaz de prepará-los para essa nova postura metodológica e sobre os eventuais excessos, ocasionados pelo uso dessas tecnologias (Lopes & Pessoa, 2024).

A ascensão das TICs trouxe, consigo, efeitos que se tornaram perceptivos entre os usuários e, também, nos ambientes de sua utilização (Yildiz & Yildiz, 2022). Neste

sentido, embora haja benefícios propiciados pela evolução tecnológica o seu uso excessivo pode ser prejudicial, especialmente quando as pessoas usam a internet para atividades pessoais no ambiente de trabalho, muitas vezes sob o pretexto de realizar o trabalho efetivamente (Toker & Baturay, 2021).

O uso da internet para fins pessoais é denominado *cyberloafing*, sendo caracterizado quando os profissionais fazem uso dessa ferramenta em atividades não relacionadas ao trabalho (Wu et al., 2020). De acordo com Korzynski e Protsiuk (2022), as pessoas estão cada vez mais envolvidos com mídias sociais no ambiente de trabalho, seja para manter contato com amigos, familiares, pesquisar produtos, acessar notícias, socialização ou apenas buscando algum tipo de entretenimento.

Neste sentido, o uso da internet para fins pessoais é um fenômeno crescente, predominantemente percebido entre os profissionais do conhecimento, como os professores, que apresentam um tipo de comportamento de uso de TICs misto, que excede os domínios do profissional e particular (Bauwens et al., 2020). Dessa forma, o *cyberloafing* no local de trabalho está relacionado à disponibilidade de internet, o que pode impactar positiva ou negativamente no desempenho no trabalho (Kaptangil et al., 2021).

Diante disso, segundo Santos et al. (2020), as organizações, entre elas as escolas, precisam enfrentar as atividades desviantes de seus funcionários e implementar práticas para garantir o bem-estar e o desempenho deles. De acordo com Doost e Zhang (2023), a execução das atividades cotidianas por meio dos *smartphones* e computadores potencializa ainda mais a interdependência dessas ferramentas no dia a dia.

Segundo Elrehail et al. (2021), existem diferentes motivos para as pessoas se envolverem em *cyberloafing*, motivos estes gerados pelas interferências externas,

familiares ou sociais (Koay & Soh, 2017). Portanto, a teoria da fronteira também possui implicações testáveis para o uso da internet no trabalho em atividades do não trabalho, visto que as pessoas podem cruzar os domínios trabalho-família usando a internet para assuntos pessoais (Hunter et al., 2019).

A teoria da fronteira define, portanto, o conflito trabalho-família como a junção de situações desgastantes do dia a dia que são denominadas violações de limites (Hunter et al., 2019). Por exemplo, um evento fora do horário de trabalho pode violar o limite da família, ao passo que atender no trabalho uma ligação de um familiar ou ler mensagem de texto enviada por um amigo pode violar o limite do trabalho (Hunter et al., 2019). Diante do exposto, a teoria da fronteira pode ser usada para explicar a associação entre violações de limites e o envolvimento em *cyberloafing*, uma vez que, em vários momentos, essas barreiras são rompidas e os domínios entre o trabalho e o não trabalho entrelaçados (Kreiner et al., 2009; König & Caner de la Guardia, 2014).

Segundo Akbulut et al. (2016), os estudos analisando *cyberloafing* nos ambientes educacionais são relativamente novos, focados em sua maioria em alunos do ensino médio, estudantes universitários e raros casos, em professores universitários. E, ainda, as pesquisas sobre *cyberloafing* em ambientes educacionais foram realizadas principalmente nos Estados Unidos e Canadá (Wu et al., 2020). De acordo com Page (2015), existe a necessidade de mais estudos para entender o equilíbrio entre produtividade do professor e seu bem-estar, enquanto Mahatanankoon et al. (2004) apontaram que há carência de pesquisas conectando informações de instrumentos conceituais apropriados para validar ineficiência ou benefícios do *cyberloafing*.

Desse modo, o objetivo deste estudo foi verificar se as violações de limites impactam o *cyberloafing*, e se o *cyberloafing* impacta desempenho e exaustão

emocional, e o papel moderador da conscienciosidade na relação entre *cyberloafing* e desempenho do professor da rede pública de educação.

Este estudo se justifica, teoricamente, pela escassez de pesquisas que analisam a teoria da fronteira e os eventos das violações de limites e sua relação com o envolvimento em *cyberloafing*, e, também, pela divergência de resultados conclusivos sobre a eficácia e prejuízo acarretados por tal ação (Koay & Soh, 2018). É provável que, com a generalização das TICs entre os professores, aumente também a tendência do uso dessas ferramentas para fins pessoais (Chalkiadakis & Noguera, 2024). Dessarte, torna-se apropriado estudar o desafio de equilibrar os limites entre vida profissional e pessoal, pois, para os professores, esses limites estão cada vez mais permeáveis (Page, 2015).

Na prática, o resultado deste estudo poderá oferecer evidências que orientem a gestão escolar e as políticas educacionais na promoção de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado para os professores. Além disso, ao compreender os impactos do *cyberloafing* e das violações de limites, as instituições de ensino podem desenvolver estratégias e medidas de apoio que contribuam para o bem-estar e a eficácia dos docentes. Dessa forma, o estudo poderá oferecer às instituições de ensino uma melhor compreensão sobre os funcionários que se envolvem em *cyberloafing*, visto que, no período pós-pandemia o uso das TICs passou a fazer parte da vida dos professores e tornou-se habitual dentro das escolas (Grotto, 2022).

Capítulo 2

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. CYBERLOAFING SOCIAL

Nos últimos anos, o uso indevido da internet no local de trabalho tem recebido uma atenção especial dos estudiosos (Lim & Chen, 2012). Conforme apontado por Kaptangil et al. (2021), 63% dos usuários de *smartphones* no mundo usam seus telefones a cada meia hora e 22% a cada 5 minutos. Visto que, com frequência as pessoas fazem uso da internet tanto para resolver assuntos relacionados à vida pessoal quanto para as necessidades do trabalho (Akbulut et al., 2016; Kaptangil et al., 2021), as atividades relacionadas ao *cyberloafing* social incluem tanto a autoexpressão quanto o compartilhamento de informações observáveis nas redes sociais (Toker & Baturay, 2021).

De acordo com Kaptangil et al. (2021), o conceito de *cyberloafing* surgiu com o uso das ciências cibernéticas, sendo posteriormente observado em ambientes educacionais devido ao aumento da integração tecnológica e utilização de dispositivos móveis (Akar & Coskun, 2020). Assim, pode-se afirmar que, conforme haja disponibilidade de tecnologias móveis e de internet em ambientes escolares, existe o risco de comportamentos generalizados e diversificados de *cyberloafing* social nesses ambientes (Durak & Saritepeci, 2019).

O uso consciente da tecnologia proporciona diversas vantagens em ambientes educacionais, mas seu uso indevido pode representar um grande problema (Akar & Coskun, 2020). De acordo com Sarfraz e Khawaja (2023), a má conduta ao se envolver em uma atividade desviante transformou o uso da internet em um enorme

desperdício de tempo. O fator orientador para as organizações, entre elas as escolas, tentarem conter o *cyberloafing*, portanto, é baseado na suposição de que ele seja prejudicial ao desempenho no trabalho (Metin-Orta & Demirutku, 2022; Akbulut et al., 2016; Toker & Baturay, 2021; Yildiz & Yildiz, 2022; Korzynski & Protsiuk, 2022; Ötken et al., 2020) em razão da perda de tempo, energia, esforço, produtividade e concentração em atividades não ligadas ao trabalho (Jiang et al., 2023).

Por outro lado, de acordo com Akar e Coskun (2020), nem todas as pessoas no campo acadêmico compartilham de uma ideia negativa acerca do uso pessoal da internet no trabalho. Há estudos com posicionamentos contrários, indicando que o *cyberloafing* pode ser benéfico para os trabalhadores (Akar & Coskun, 2020). Segundo Elrehail et al. (2021), o *cyberloafing* pode proporcionar benefícios para os profissionais, intervindo na redução do estresse, controle do tédio, aumento da satisfação no trabalho e estímulo da criatividade (Andreassen et al., 2014), e, conforme demonstrado por Lim e Chen (2012), o *cyberloafing* é importante no sentido de estabelecer pequenas pausas de descontração durante o trabalho para recarregar as energias.

Dado que a facilidade de acesso à internet aumentou as oportunidades para seu uso indevido, portanto, tornou-se um conflito, pois as instituições necessitam que os funcionários disponham desse recurso para a execução das tarefas, mas que o façam com responsabilidade, já que, para além de uma ferramenta de negócios eficiente, a internet oportuniza aos funcionários conexão ao maior ambiente de distração existente (Lim & Teo, 2005). Concisamente, embora os funcionários possam questionar que navegar na internet possa energizá-los e diminuir o estresse, o comportamento em *cyberloafing* é consumo de tempo e distração do trabalho, contribuindo na diminuição do desempenho e produtividade das organizações (Santos

et al., 2020). De acordo com Toker e Baturay (2021), o cyberloafing resulta de um conjunto de atividades e comportamentos que são moldados pelas políticas organizacionais e pela interação entre as demandas e os recursos de trabalho, provenientes do trabalho adicional, das responsabilidades familiares e das características individuais de personalidade.

2.2. VIOLAÇÕES DE LIMITES

De acordo com Clark (2000), as pessoas fazem transições diárias, enganando e moldando as fronteiras, objetivando encontrar o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A teoria da fronteira relaciona os eventos das violações de limites e destaca que as pessoas tentam proativamente conciliar vida pessoal e profissional, buscando satisfazer ambas as necessidades, entretanto, rompem constantemente as barreiras entre o trabalho e o não trabalho (Hunter et al., 2019).

As violações de limites em casa, fora do horário de trabalho, podem frustrar o objetivo familiar, contudo, podem facilitar o objetivo profissional (Hunter et al., 2019). Equilibrar a família e o trabalho é, portanto, uma luta constante, pois exige capacidade de gerenciar os impactos cognitivo, emocional e físico além de dosar as interferências trabalho-família, considerado um ideal compartilhado por profissionais ao redor do mundo (Nida et al., 2022).

Dessa forma, as pessoas lutam constantemente para não fracassar e manter vida profissional e pessoal ajustadas, mas acabam esbarrando na barreira invisível da necessidade de cada domínio (Kreiner et al., 2009). Isso sugere que os profissionais com assuntos particulares a serem resolvidos, provavelmente, usarão a internet no trabalho para tratar dessas demandas domésticas (König & de la Guardia, 2014).

A necessidade e proximidade criada pelo uso dos aparelhos celulares contribui para confundir ainda mais os limites entre trabalho e família, com mais ou menos disposições de um domínio sobre o outro, muitas vezes tirando tempo do trabalho para assuntos relacionados à família, ou privando a relação familiar para resolver assuntos do trabalho (Hunter et al., 2019). Segundo Kim e Christensen (2017), nos últimos anos o debate sobre assuntos relacionados ao trabalho, mas que interferem na vida pessoal dos profissionais, ganhou uma atenção significativa dos estudiosos, pois foi demonstrado que afetam a produtividade, de modo que não podem ser negligenciados, por serem vitais para que haja um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

A indefinição das fronteiras entre trabalho e vida privada contribui para que as pessoas, em algum momento, usem a internet do trabalho para assuntos pessoais (Ivarsson & Larsson, 2011), tendo em vista a facilidade de permear os limites e as peculiaridades do equilíbrio trabalho-família (Hunter et al., 2019). E ainda, considerando que os professores possuem extensas jornadas de trabalho, têm segmentação de tempo, e não conseguem equilibrar bem o trabalho e o tempo com a família (Liu et al., 2023), pode-se inferir que as violações de limites têm efeito positivo para o envolvimento em *cyberloafing*, logo, desse contexto suscitou a seguinte hipótese:

H1: As violações de limites influenciam positivamente o envolvimento dos professores em *cyberloafing*.

2.3. EXAUSTÃO EMOCIONAL

Segundo Chen (2023), a síndrome de *burnout* pode ser entendida como uma síndrome psicológica prolongada pelos estressores gerados pelo trabalho,

proveniente de um trabalho frustrante, insatisfatório e não recompensador, enquanto a exaustão emocional é a sensação de estar desgastado emocionalmente, com as interações interpessoais e as demandas emocionais que uma organização exige de seus funcionários (Chen et al., 2019). De acordo com Verhoef et al. (2021), quando os fatores de estresse persistem em relação aos mecanismos de compensação, os recursos bioquímicos corporais são afetados, ocasionando o esgotamento e desencadeando as doenças. Logo, a exaustão não é algo apenas vivenciado, pelo contrário, ela estimula ações que permitem o distanciamento emocional e cognitivo do trabalho, como uma forma de lidar com as sobrecargas (Maslach et al., 2001).

No contexto escolar, o estresse das demandas profissionais e o envolvimento pessoal podem desencadear o esgotamento nos professores (Atmaca et al., 2020), dado que trabalhar com pessoas pode causar sentimentos de ansiedade, fadiga e frustração (Cuadrado et al., 2022). Nesse sentido, a exaustão emocional funciona como um elo entre os eventos estressantes, capaz de impactar no comportamento dos professores (Zang et al., 2022).

Conforme demonstrado por Fan et al. (2023), os profissionais que são submetidos a níveis altos de estresse são propensos à exaustão mais rapidamente, sendo que o grau de exaustão do dia anterior possui impacto no dia seguinte. Assim, na intenção de proteger seu bem-estar psicológico e físico, os indivíduos podem recorrer a outros recursos que servem como elementos indispensáveis de resistência contra os estressores (Liu & Zhang, 2022). Dessa forma, os profissionais, incluindo os professores, tendem a superar o esgotamento usando métodos de enfrentamento que permitem evitar os estressores ou amenizar seus impactos negativos (Jamaluddin et al., 2023).

Liu e Zhang (2022) demonstraram que, no que tange à tolerância aos efeitos do tédio, o *cyberloafing* pode atuar como uma estratégia de enfrentamento, transformando uma situação tediosa no trabalho ao adicionar elementos mais interessantes. Dessa forma, ele possibilita que os profissionais lidem melhor com o estresse no ambiente de trabalho (Durak & Saritepeci, 2019). Portanto, o *cyberloafing* possui um efeito positivo no relaxamento durante o trabalho e em alguns problemas psicológicos (Durak & Saritepeci, 2019).

Segundo Koay (2018), à medida que as pessoas se entregam ao mundo virtual, elas podem ser capazes de restaurar recursos, inclusive melhorando a autoestima e o senso de pertencimento. Fan et al. (2023) apontaram que, quando os profissionais se encontram exaustos, eles são mais propensos a se envolverem com *cyberloafing*. Assim, quando um indivíduo analisa uma situação e percebe alguma ameaça ao seu bem-estar, ele aciona mecanismos de enfrentamento para gerir essa situação indesejável (Liu & Zhang, 2022; Jamaluddin et al., 2023).

Nesse sentido, o envolvimento em *cyberloafing* pode ser entendido como estratégia para o enfrentamento focado nas emoções e no problema (Demirtepe-Saygılı & Metin-Orta, 2021). De acordo com Liu e Zhang (2022), considerando o *cyberloafing* um recurso capaz de melhorar a saúde mental dos profissionais, a redução do ônus econômico decorrente desses problemas de saúde já compensaria as perdas das instituições causadas pelo *cyberloafing*. A partir desse contexto, o presente estudo propõe que:

H2: O *cyberloafing* influencia negativamente na exaustão emocional dos professores.

2.4. DESEMPENHO NO TRABALHO

O desempenho no trabalho é caracterizado pela ação de execução de tarefas específicas com indicadores de quantidade e qualidade satisfatórios, conforme a perspectiva de Jiang et al. (2023). Assim, aqueles que atingem ou superam as metas estabelecidas apresentam o desempenho de acordo com as expectativas esperadas (Ngwenya, 2021). O desempenho é medido, dessa forma, sob a perspectiva de quão bem e em um curto período os profissionais executam as tarefas atribuídas à sua responsabilidade (Jiang et al., 2023).

De acordo com Muntean et al. (2022), o desempenho no trabalho é influenciado pelo comportamento dos seus profissionais. Partindo dessa premissa, o desempenho de um professor é caracterizado em duas situações: desempenho contextual e desempenho de tarefas, em que o desempenho contextual é um comportamento que possui impacto nos contextos organizacionais, sociais e psicológicos; enquanto o desempenho da tarefa trata-se do resultado das competências de trabalho (Ismail et al., 2020).

Quanto ao que tange o desempenho no trabalho, portanto, o *cyberloafing* pode ser considerado como uma forma específica de comportamento contraproducente (Sarfraz & Khawaja, 2023), uma vez que o tempo gasto na internet dedicado aos assuntos pessoais distrai diretamente da tarefa que está sendo executada, pois quando os profissionais direcionam sua atenção para atender às exigências pessoais seu desempenho pode ser comprometido (Santos et al., 2020). Segundo Kim e Christensen (2017), há muitos estudos enfatizando que o uso da internet no trabalho direcionado para o não-trabalho faz com que os profissionais deixem menos tempo para resolver as tarefas importantes, e impede que se dediquem inteiramente às suas

atividades, fator desencadeante para o baixo desempenho. Nesse caso, o *cyberloafing* pode interromper o fluxo, desviando a concentração para outras necessidades, resultando em um intervalo maior para reorganizar as tarefas laborais, devido às interrupções (Koay & Soh, 2019).

De acordo com Ötken et al. (2020), o tempo é um bem crítico, pois ele não pode ser comprado e não é possível substituí-lo. Logo, os períodos desperdiçados para assuntos do não trabalho afetam o desempenho (Sarfraz & Khawaja, 2023), uma vez que resulta em menos tempo para o indivíduo concluir uma tarefa e cumprir profissionalmente com seus deveres (Koay & Soh, 2019).

A partir desse entendimento, os resultados de desempenho negativo ocasionados pelo *cyberloafing* precisam ser superados (She & Li, 2023). Mais conhecimento sobre o uso pessoal de *sites* de redes sociais *online* no trabalho pode, portanto, ajudar as organizações educacionais a buscarem áreas de melhoria mediante adequação de tais ferramentas e ressignificando seu uso no ambiente de trabalho (Andreassen et al., 2014). Assim, a partir do contexto educacional, apresenta-se a seguinte hipótese:

H3: O envolvimento em *cyberloafing* diminui o desempenho no trabalho dos professores,

2.5. CONSCIENCIOSIDADE

A psicologia destaca que existem cinco traços fundamentais de personalidade que servem para encapsular a personalidade de um indivíduo (Aidt & Rauh, 2018). A literatura reconhece os estudos da “Teoria dos Cinco Fatores” como capaz de fornecer uma explicação dos traços de personalidade em termos de cinco dimensões básicas,

rotulados como neuroticismo, abertura à experiência, conscienciosidade, extroversão e agradabilidade (Toker & Baturay, 2021; Koay & Poon, 2022). Os traços de personalidade representam, desse modo, as características pessoais que distinguem as pessoas umas das outras (Koay & Poon, 2022).

De acordo com Varghese e Barber (2017), na última década houve um aumento dos estudos que examinam o impacto dos cinco grandes traços de personalidade em *cyberloafing*, sugerindo que os traços de personalidade de consciência e agradabilidade estão negativamente associados ao *cyberloafing*, enquanto os traços de neuroticismo, extroversão e abertura à experiência têm sido positivamente relacionadas ao *cyberloafing*. A conscienciosidade está relacionada à disposição de um indivíduo para seguir regras e normas, assim é esperado que o desejo de sustentar e melhorar o desempenho, provavelmente, afastará os indivíduos com alto nível de consciência desse traço de se envolverem em comportamentos desviantes, como o *cyberloafing* (Varghese & Barber, 2017).

Conforme explanado por Santos et al. (2020), as análises considerando o efeito moderador da conscienciosidade mostraram ser esse o melhor preditor de personalidade de desempenho no trabalho, pois os indivíduos conscienciosos são menos propensos a se envolverem em atividades contraproducentes (Jia et al., 2013). E ainda, de acordo com Aidt e Rauh (2018), os principais traços de personalidade não mudam, permanecendo invariáveis ao longo da vida, e essas características possuem influências relevantes sobre o modo como as pessoas agem e os resultados que almejam alcançar.

Logo, os indivíduos conscientes tendem a agir segundo objetivos vinculados a um planejamento meticuloso, com excelentes níveis de controle e disciplina em seus comportamentos (Koay & Poon, 2022); considerando que a consciência indica o grau

de organização, empenho, esforço e motivação de um indivíduo na busca pelo cumprimento de metas (Jirásek & Sudzina, 2020), e, ainda, que a consciência auxilia no desempenho no trabalho dos professores, pois atribui um sentido de responsabilidade e organização (Burić et al., 2024). É provável deduzir, portanto, que um indivíduo consciencioso avalie os seus recursos pessoais para cumprir os prazos e concluir os projetos em tempo hábil (Varghese & Barber, 2017). Em consonância com esse entendimento, a conscienciosidade pode enfraquecer a ligação entre o envolvimento em *cyberloafing* dos professores aumentando o desempenho no trabalho. A partir desse entendimento, apresenta-se a seguinte hipótese:

H4: A conscienciosidade modera a relação entre *cyberloafing* e desempenho no trabalho dos professores, tornando essa relação mais fraca.

2.6. MODELO PROPOSTO

Diante do modelo teórico destacado na figura 1, cuja fundamentação para este estudo foi verificar o envolvimento dos professores em *cyberloafing*, tendo como antecedente a violação de limites. Buscou-se, também, entender se há uma relação positiva entre o envolvimento em *cyberloafing* pelos professores e a exaustão emocional, além de verificar se a prática de *cyberloafing* possui impacto negativo no desempenho no trabalho. Ademais, testar o efeito moderador da conscienciosidade no envolvimento em *cyberloafing* em relação ao desempenho no trabalho dos professores.

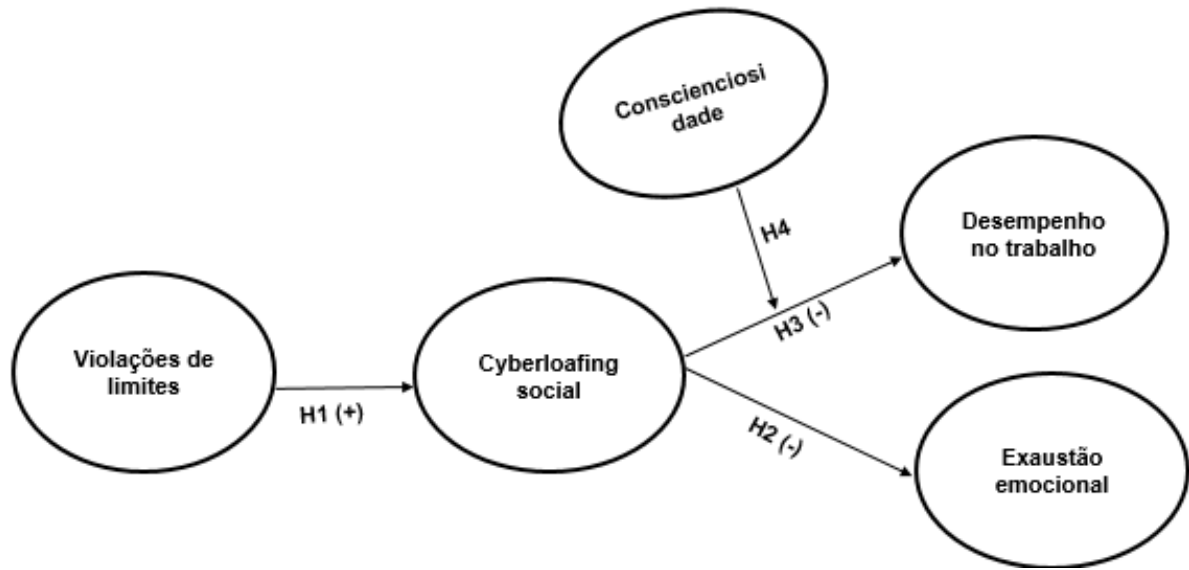


Figura 1: Modelo de pesquisa proposto
Fonte: Elaborada pelo autor

Capítulo 3

3. METODOLOGIA

Para atingir o propósito deste estudo, foi conduzida uma pesquisa quantitativa, descritiva, incluindo análise de dados primários, de corte transversal. O campo de estudo considerado foram as instituições públicas de ensino, o que compreende as instituições federais, estaduais e municipais de ensino. A população-alvo da pesquisa foram os professores da rede pública, não distinguindo o tipo de oferta das instituições as quais estivessem vinculados, quer fossem efetivos ou em designação temporária. A amostragem foi não probabilística baseada em acessibilidade,

Para a coleta de dados utilizou-se um questionário que incluía um texto explicativo a fim de contextualizar a pesquisa. O questionário inicia-se com uma pergunta de controle: “você é professor(a) da rede pública de ensino?”, a qual o respondente pode escolher “sim” ou “não” - o dado é importante para excluir possíveis respondentes não pertencentes à população-alvo da pesquisa. Em seguida, foram apresentadas afirmações relacionadas aos construtos propostos, organizadas em uma escala Likert de 1 a 5, onde 1 significa "discordo totalmente" e 5 "concordo totalmente", ou onde 1 significa "nunca" e 5 "sempre".

Todos os construtos sugeridos na pesquisa foram para evidenciar a relação da população-alvo na prática de *cyberloafing* social e, para tal, considerou-se para *cyberloafing* social a escala de Andreassen et al. (2014) ordenada em 6 itens, em que

continha como exemplo: “Se ninguém pudesse descobrir, eu passaria mais tempo nas redes sociais durante o horário de trabalho”.

Para compor o estudo houve a associação da teoria da fronteira, que define o conflito trabalho-família como acúmulos diários, conhecidos como violações de limites. A escala de Hunter et al. (2019) foi adotada como forma de atingir esse propósito, constituída por 6 itens, sendo um exemplo: “Hoje no trabalho a vida familiar interrompeu meu trabalho mais do que eu gostaria” (Hunter et al., 2019).

A exaustão emocional foi considerada na pesquisa, pois, de acordo com Fan et al. (2023), os indivíduos em estado de exaustão estão mais propensos a se envolverem em *cyberloafing*. Para isso, empregou-se a escala para exaustão emocional de Maslach e Jackson (1981), composta por 9 itens, que continha a afirmativa: “Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho”.

O construto conscienciosidade, presente no modelo, foi sugerido para moderar o desempenho no trabalho, já que, de acordo com Varghese e Barber (2017), os indivíduos conscienciosos são propensos a seguir regras e normas e, com isso, o desejo de sustentar e melhorar o desempenho provavelmente afastará os indivíduos com traços de alto nível de consciência de se envolverem em comportamentos desviantes, como o *cyberloafing*. Com esse propósito, para conscienciosidade adotou-se a escala de Rodrigues e Gomes (2022), constituída por 05 itens, sendo um exemplo: “Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor”.

Por fim, o modelo propõe a relação do envolvimento em *cyberloafing* social no desempenho do funcionário, em que o *cyberloafing* seja capaz de promover impacto no desempenho no trabalho, por ser considerado como uma forma específica de comportamento contraproducente no local de trabalho (Sarfraz & Khawaja, 2023), Desse modo, para o desempenho no trabalho empregou-se a escala de Aldasem et

al. (2022), elaborada com 5 itens, em que consta como exemplo: “Consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo”.

A última parte do questionário busca delinear os respondentes com as seguintes questões: sexo, idade, escolaridade, tempo de profissão, renda, mantenedor(a) familiar e horas trabalhadas semanalmente. O questionário completo apresenta 41 questões, podendo ser verificado no Apêndice B.

Foi conduzido um pré-teste na primeira quinzena de fevereiro de 2024, na Plataforma Google *Forms* para validar o questionário, visando identificar possíveis pontos de atenção por parte dos respondentes e fazer os ajustes necessários. O objetivo do pré-teste foi verificar se os respondentes compreenderam as perguntas adequadamente.

O pré-teste teve a participação de 12 pessoas, que fizeram considerações quanto à disposição de itens parecidos, adaptação dos artigos para ajuste de gênero, enunciado de cada sequência das afirmativas e necessidade de uma afirmativa no questionário para verificar a atenção dos respondentes. Dessa forma, após a verificação de cada comentário, foram providenciados os ajustes recomendados.

Após as devidas correções, o questionário foi aplicado de forma eletrônica, mediante envio de e-mails aos gestores contendo o link do formulário google e uma breve descrição da pesquisa, solicitando-lhes que divulgassem entre os professores via mensagens de WhatsApp nos grupos de trabalho das instituições, enquanto o *link* da pesquisa foi divulgado no Facebook e Instagram.

Foram colhidos os dados para a execução da pesquisa de fevereiro a março de 2024, no qual foram captadas 390 respostas, sendo que 15,4% foram descartados, pois não faziam parte do público-alvo, e 3,8% não passaram no critério de resposta

ao item. A amostra foi validada com 318 respondentes, em que 75,9% dos respondentes eram composto por mulheres e 24,1% por homens, sendo cerca de 65,4% da amostra com idade entre 36 anos ou mais. Quanto à escolaridade, 72,1% declaram possuir título de pós-graduação, 12,6% mestrado, 1% doutorado, 7,9% graduação, 2,1% superior incompleto e 4,1% possuem ensino médio/técnico.

Afirmaram, em sua maioria, possuírem entre 6 a 12 anos de profissão, contemplando 27,4% da amostra, a qual apresentaram 22,3% entre 13 a 19 anos, 18,7% entre 20 a 25 anos, 16,7% entre 1 e 5 anos, 10,3% mais de 26 anos e 4,6% com menos de 1 ano de trabalho.

Em relação à renda mensal, 36,9% declararam ganhar entre R\$ 3,501,00 a R\$ 5,500,00 e, muito próximo a isso, 35,4% dos respondentes afirmaram ganhar entre R\$ 1,501,00 a R\$ 3,500,00. Quanto à carga horária laboral, 51,3% declararam trabalhar entre 36 a 50 horas semanais, 24,4% entre 26 e 35 horas semanais, 18,2% até 25 horas semanais e 6,2% acima de 50 horas semanais. Sendo ainda, 53,8% da amostra afirmaram ser o principal mantenedor familiar.

Visando suprir as necessidades da pesquisa, considerou-se apropriado a aplicação da Modelagem de Equações Estruturais de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM) por meio da análise de componentes confirmatórios, dado que ela permite estimar modelos com muitos construtos, indicadores e caminhos estruturais (Hair et al., 2020),

Para analisar os dados da pesquisa foi usado o *software* SmartPLS 4.1, considerando que tem sido apontado como um facilitador para o uso do PLS-SEM para a validação do modelo de mensuração e do modelo estrutural (Bido & Silva, 2019). A fim de medir a avaliação do modelo de mensuração do estudo, foram realizadas as seguintes avaliações: i) da validade convergente, confiabilidade e

validade discriminante, em que a validade convergente e a confiabilidade foram medidas analisando as cargas dos indicadores e sua significância; ii) a *Variância Média Extraída* (AVE); iii) o Alfa de Cronbach (AC); iv) o Confiabilidade Composta (Rho-A); v) e a Confiabilidade Composta (Rho-C).

Em seguida, a validade discriminante foi então verificada avaliando-se os indicadores em relação às cargas fatoriais, as quais foram observadas como superiores às cargas cruzadas (Bido & Silva, 2019), além da utilização da matriz de critérios de Fornell-Larcker e da matriz Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).

A seguir, foi efetuada a avaliação do modelo estrutural, abrangendo: i) coeficiente de determinação (R^2); ii) o tamanho do efeito (f^2); iii) a medida da relevância preditiva (Q^2); iv) a colinearidade entre os construtos preditores (VIF) e; v) o teste das hipóteses ou valor-p (Hair et al., 2019; Bido & Silva, 2019).

Capítulo 4

4. RESULTADOS

4.1. A VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

A partir dos dados coletadas e salvos no modo csv, eles foram exportados para *software* SmartPLS 4.1. A etapa subsequente envolveu a realização da Análise de Componentes confirmatórios (ACC) para avaliar o modelo de mensuração, Inicialmente, a validade convergente foi examinada testando e verificando as cargas fatoriais dos indicadores de cada construto.

Segundo Hair et al. (2019), para a avaliação das cargas dos indicadores ser significativa eles devem ter valor de pelo menos 0,708. No entanto, de acordo com Bido e Silva (2019), indicadores com cargas superiores a 0,50 podem ser admitidos, desde que sejam consideradas a Variância Média Extraída (AVE) superior a 0,50 e a confiabilidade composta superior a 0,70. E, ainda, conforme Bido e Silva (2019), eliminar muitos indicadores dos construtos pode levantar dúvidas sobre a replicabilidade dos resultados e aplicação da escala para estudos futuros.

Desse modo, verificados os requisitos de validação dos indicadores, foram excluídos uma a uma, respectivamente: CON4: 0,162, DNT5: 0,550, CBS: 0,664, VDL1: 0,673, CON3: 0,623 e DNT3 com carga fatorial de 0,675. O indicador CON1 foi mantido mesmo apresentado carga fatorial de 0,658, conforme o recomendado por Bido e Silva (2019). As cargas fatoriais de todos os indicadores mantidos e excluídos podem ser verificadas na Tabela 1.

TABELA 1: CARGAS FATORIAIS DOS INDICADORES MANTIDOS

Construto	Cód.	Indicadores	Cargas Fatoriais
-----------	------	-------------	------------------

	VDL1	Hoje, no trabalho, a vida familiar interrompeu meu trabalho mais do que eu gostaria	Indicador excluído
Violações de Limites	VDL2	Hoje, no trabalho, a vida familiar violou meu limite trabalho-família mais do que eu gostaria	0,741
	VDL3	Hoje, no trabalho, achei mentalmente difícil mudar de minha função de trabalho para meu papel familiar e vice-versa	0,754
	VDL4	Desde que saí do trabalho hoje, o trabalho interrompeu minha vida familiar mais do que eu gostaria	0,873
	VDL5	Desde que saí do trabalho hoje, meu trabalho violou os limites trabalho-família mais do que eu gostaria	0,895
	VDL6	Desde que saí do trabalho hoje, achei difícil mudar mentalmente minha função no trabalho para meu papel familiar e vice-versa	0,845
	Cyberloafing Social	CBS1	Eu visito as redes sociais (Facebook/WhatsApp) quase que diariamente durante o horário de trabalho
CBS2		Se ninguém pudesse descobrir, eu passaria mais tempo no (Facebook/WhatsApp) durante o horário de trabalho	0,789
CBS3		Se eu tiver oportunidade, gosto de visitar (Facebook/WhatsApp) durante o horário de trabalho	0,811
CBS4		Muitas vezes fico tão curioso sobre o que aconteceu no (WhatsApp/Facebook) ou outras redes sociais que não resisto e visito redes sociais no horário de trabalho	0,776
CBS5		Eu monitoro o que acontece com meus amigos via (Facebook/WhatsApp) ou em outras redes sociais durante o horário de trabalho	0,739
CBS6		Costumo ler ou postar (Facebook/WhatsApp) ou em outras redes sociais durante o horário de trabalho	0,813
CBS7		Costumo bater papo no (Facebook/WhatsApp) ou em outras redes sociais no horário do trabalho	0,832
Exaustão Emocional	EXE1	Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho	0,840
	EXE2	Sinto-me esgotado no final do dia de trabalho	0,777
	EXE3	Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho	0,811
	EXE4	Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente uma tensão para mim	0,747
	EXE5	Eu me sinto esgotado do meu trabalho,	0,908
	EXE6	Sinto-me frustrado com o meu trabalho,	0,848
	EXE7	Sinto que estou trabalhando demais no meu trabalho	0,774
	EXE8	Trabalhar diretamente com as pessoas coloca muito estresse em mim	0,782
	EXE9	Eu sinto que estou no meu limite	0,843
Desempenho no Trabalho	DNT1	Consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo	0,792
	DNT2	Meu planejamento para realizar o trabalho é ótimo	0,874
	DNT3	Tenho em mente os resultados que tenho que alcançar no trabalho	Indicador excluído

	DNT4	Conseguo separar questões principais de questões secundárias no meu trabalho	0,766
	DNT5	Sou capaz de desempenhar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo ou esforço	Indicador excluído
Conscienciosidade	CON1	Sou pontual	0,658
	CON2	Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor	0,867
	CON3	Faço sempre mais do que me é solicitado	Indicador excluído
	CON4	Considero-me uma pessoa escrupulosa	Indicador excluído
	CON5	Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão	0,750

Fonte: Dados da pesquisa,

Legenda: VDL (Violações de limites); CBS (*Cyberloafing* social); EXE (Exaustão emocional); DNT (Desempenho no trabalho) e CON (Conscienciosidade),

Após a análise das cargas fatoriais, foi verificada a confiabilidade do modelo de mensuração, sendo analisados o Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta.

A partir disso, verificou-se a confiabilidade da consistência interna, pois, conforme Hair et al. (2020), a confiabilidade do construto deve ser medida de duas formas, sendo o Alfa de Cronbach e a Confiabilidade composta acima de 0,70; e não sendo recomendado que a confiabilidade seja igual ou superior a 0,95, pois, nesse caso, os itens individuais medem o mesmo conceito e, portanto, são considerados redundantes.

Segundo Hair et al. (2019), entretanto, o Alfa de Cronbach assume limites semelhantes à validade composta, mas produz valores inferiores, o que o torna menos preciso, pois os itens não são ponderados. Dessa forma, mesmo com o Alfa de Cronbach abaixo de 0,70 para o construto Conscienciosidade, o modelo foi mantido, já que a confiabilidade composta atendeu ao esperado.

Diante disso, os construtos atenderam ao critério de confiabilidade. Os valores obtidos para Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta (ρ_a) e Confiabilidade Composta (ρ_c) podem ser verificados na Tabela 2.

TABELA 2: VALIDADE CONVERGENTE E CONFIABILIDADE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Construtos	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta (rho_a)	Confiabilidade Composta (rho_c)	Variância Média Extraída (AVE)
VDL	0,882	0,901	0,913	0,679
CBS	0,884	0,896	0,911	0,630
EXE	0,937	0,941	0,947	0,666
DNT	0,740	0,749	0,853	0,660
CON	0,655	0,726	0,805	0,582

Fonte: Dados da pesquisa,

Legenda: VDL (Violações de limites); CBS (*Cyberloafing* social); EXE (Exaustão emocional); DNT (Desempenho no trabalho) e CON (Conscienciosidade).

A última fase do processo envolveu a avaliação da validade discriminante, pois, conforme descrito por Hair et al. (2019), a validade discriminante é uma medida que determina se os construtos são distintos entre si. Para isso, foram examinados a matriz de cargas cruzadas, o critério de Fornell-Larcker e a razão Heterotrait-Monotrait (HTMT).

Preliminarmente foi verificada a matriz de cargas cruzadas, segundo Bido e Silva (2019), para a validade da matriz de cargas cruzadas, as cargas fatoriais (cargas da diagonal) precisam ser maiores que as cargas fora da diagonal. Logo, a validade de cargas cruzadas foi confirmada, conforme Tabela 3.

TABELA 3: VALIDADE DISCRIMINANTE DA MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS

Indicadores	VDL	CBS	EXE	DNT	CON
VDL2	0,741	0,18	0,267	-0,201	-0,085
VDL3	0,754	0,174	0,348	-0,154	-0,114
VDL4	0,873	0,139	0,484	-0,252	-0,139
VDL5	0,895	0,13	0,493	-0,232	-0,121
VDL6	0,845	0,156	0,407	-0,194	-0,075
CBS2	0,23	0,789	0,197	-0,141	-0,251
CBS3	0,098	0,811	0,234	-0,131	-0,258
CBS4	0,135	0,776	0,141	-0,062	-0,217
CBS5	0,091	0,739	0,152	-0,068	-0,095
CBS6	0,129	0,813	0,233	-0,087	-0,209
CBS7	0,161	0,832	0,244	-0,165	-0,169
EXE1	0,455	0,189	0,840	-0,26	-0,142
EXE2	0,396	0,114	0,777	-0,179	-0,082
EXE3	0,353	0,221	0,811	-0,281	-0,154

EXE4	0,358	0,253	0,747	-0,246	-0,217
EXE5	0,457	0,222	0,908	-0,255	-0,199
EXE6	0,43	0,297	0,848	-0,311	-0,212
EXE7	0,396	0,094	0,774	-0,286	-0,126
EXE8	0,373	0,253	0,782	-0,242	-0,213
EXE9	0,421	0,212	0,843	-0,258	-0,215
DNT1	-0,196	-0,045	-0,26	0,792	0,226
DNT2	-0,201	-0,05	-0,338	0,874	0,285
DNT4	-0,22	-0,255	-0,171	0,766	0,279
CON1	-0,079	-0,159	-0,05	0,148	0,658
CON2	-0,147	-0,233	-0,262	0,304	0,867
CON5	-0,058	-0,197	-0,118	0,259	0,750

Fonte: Dados da pesquisa

Legenda: VDL (Violações de limites); CBS (*Cyberloafing* social); EXE (Exaustão emocional); DNT (Desempenho no trabalho) e CON (Conscienciosidade).

Na sequência, foi verificada a matriz de critérios de Fornell-Larcker, cuja correlação da AVE deve ser comparada com as correlações quadrada do próprio construto e de todos os outros construtos, sendo que a variância distribuída em todos os construtos não pode ser maior que suas variâncias médias extraídas (Hair et al., 2019), Conforme Tabela 4, cabe apontar que ocorre a validade da matriz de critérios de Fornell-Larcker.

TABELA 4: CRITÉRIO DE FORNELL-LARCKER

Construto	VDL	CBS	EXE	DNT	CON
Violações de Limites	0,824				
<i>Cyberloafing</i> social	0,184	0,794			
Exaustão Emocional	0,497	0,258	0,816		
Desempenho no Trabalho	-0,253	-0,144	-0,318	0,812	
Conscienciosidade	-0,131	-0,262	-0,216	0,327	0,763

Fonte: Dados da pesquisa

Em conclusão, foi realizada a validade discriminante pela matriz HTMT. De acordo com Hair et al, (2019), o HTMT é definido como sendo as correlações entre os indicadores, ou seja, mede a diferença dos indicadores entre si, neste caso, pode ser aceito um valor limite de 0,90 para modelos estruturais com grande semelhança, mas quando os construtos são mais distintos, o valor limite recomendado deve ser um valor

mais baixo e conservador, como 0,85. A Tabela 5 apresenta que a validade discriminante pelos critérios de HTMT foi atendida.

TABELA 5: MATRIZ HETEROTRAIT-MONOTRAIT RATIO (HTMT)

Construto	VDL	CBS	EXE	DNT	CON
Violações de Limites					
<i>Cyberloafing</i> Social	0,207				
Exaustão Emocional	0,533	0,271			
Desempenho no Trabalho	0,311	0,187	0,377		
Conscienciosidade	0,160	0,323	0,240	0,441	

Fonte: Dados da pesquisa

4.2. VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL E TESTE DE HIPÓTESES

Tendo o modelo de mensuração validado, o passo subsequente consistiu em analisar o modelo estrutural e testar as hipóteses. Assim, primeiramente, foi considerada a análise das relações de significância das variáveis de controle, verificando as relações de significância das seguintes questões: sexo, idade, escolaridade, tempo de profissão, renda, mantenedor(a) familiar e horas trabalhadas semanalmente; e as variáveis endógenas do modelo teórico de pesquisa proposto, Essa parte consiste em verificar se há efeito significativo das variáveis de controle em relação às variáveis endógenas.

Foram encontrados, respectivamente, relações de significância entre as variáveis endógena do modelo e variáveis de controle em: CBS e idade, EXE e idade, EXE e mantenedor(a) familiar, DNT e renda, EXE e sexo, e EXE e tempo de profissão. Nesses casos, as variáveis de controle apresentaram relação de significância com os construtos propostos, sendo o valor-p menor que 0,05, conforme pode ser verificado na Tabela 6.

TABELA 6: RELAÇÕES DE SIGNIFICÂNCIA ENTRE AS VARIÁVEIS DE CONTROLE E VARIÁVEIS ENDÓGENAS

Variáveis de controle	Construtos		
	CBS	EXE	DNT
SEX	0,614	0,014*	0,213
IDM	0,038*	0,001*	0,140
ESC	0,068	0,258	0,849
TPP	0,713	0,017*	0,090
REM	0,203	0,290	0,006*
PMF	0,517	0,019*	0,351
HTS	0,919	0,452	0,619

Fonte: Dados da pesquisa

Legenda: SEX: Sexo, IDM: Idade, ESC: Escolaridade, TPP: Tempo de profissão, REM: Renda, PMF: mantenedor(a) familiar, HTS: Horas trabalhadas, CBS: *Cyberloafing* Social, EXE: Exaustão Emocional e DNT: Desempenho no trabalho.

Nota: p-valor menor que 0,05.

Após avaliar a significância entre as variáveis de controle e os construtos, procedeu-se à análise das hipóteses, considerando diferentes configurações, incluindo ou excluindo as variáveis de controle, e levando em conta os efeitos diretos e indiretos nas relações entre os construtos.

As hipóteses H1 e H2 foram suportadas, com e sem as variáveis de controle, apresentando um p-valor de 0,000 em ambos os casos, já a hipótese H3 obteve um p-valor de 0,233 com variáveis de controle e p-valor de 0,287 sem variáveis de controle, a qual não foi suportada; por fim, a hipótese H4 (0,822) não foi suportada com efeitos indiretos em ambos os casos. A Tabela 7 destaca essas informações.

TABELA 7: TESTE DAS HIPÓTESES E RESULTADOS COM E SEM AS VARIÁVEIS DE CONTROLE

Hipóteses	Efeitos diretos	Sem as variáveis de controle		Com as variáveis de controle		F ²	Relação	
		Γ(Efeito)	Valor-p	Γ(Efeito)	Valor-p		Suportada	Não Suportada
H2 -	CBS -> EXE	0,274	0,000	0,261	0,000	0,081	Suportada	
H3 -	CBS -> DNT	-0,083	0,287	-0,085	0,233	0,007	Não suportada	
H4	CON -> CBS -> DNT	-0,014	0,822	-0,014	0,822	0,000	Não suportada	
Construto	R ²	Classificação		Q ²	Classificação			
CBS	0,037	Pequena		0,023	Pequena			
DNT	0,115	Pequena		0,010	Pequena			

EXE	0,075	Pequena	0,047	Pequena
-----	-------	---------	-------	---------

Legenda: VDL: Violações de Limites, CBS: *Cyberloafing* social, EXE: Exaustão emocional, DNT: Desempenho no trabalho, H1+ (VDL -> CBS): As violações de limites influenciam positivamente o envolvimento dos professores em *cyberloafing*, H2- (CBS -> EXE): O *cyberloafing* influencia negativamente na exaustão emocional dos professores, H3- (CBS -> DNT): O envolvimento em *cyberloafing* diminui o desempenho no trabalho dos professores, H4 (CON -> CBS -> DNT): A conscienciosidade modera a relação entre *cyberloafing* e desempenho no trabalho dos professores, tornando essa relação mais fraca, Q²: Validade Preditiva, R²: Coeficiente de Determinação de Pearson e F²: Tamanho do efeito
 Fonte: Dados da pesquisa.

Após isso, procedeu-se à avaliação da qualidade do modelo, examinando o Coeficiente de Determinação de Pearson (R²). De acordo com Hair et al. (2019), o R² é a medida do poder explicativo do modelo, podendo variar de 0 a 1, sendo os valores maiores considerados com maior poder preditivo. Assim, segundo Bido e Silva (2019), os valores das variáveis endógenas para R² podem ser 0,02 (pequeno), 0,13 (médio) e 0,26 (grande). A partir disso, os valores R² das variáveis endógenas CBS (0,037), DNT (0,115) e EXE (0,075) apresentam classificação pequena na medida do poder preditivo.

Em seguida, foi avaliada a Validade Preditiva (Q²), que combina a relação de previsão na amostra e o poder explicativo dentro da amostra, em que valores maiores que 0 são uma indicação da qualidade da predição do modelo ajustado (Hair et al., 2019). De acordo com Hair et al. (2019), para a validade preditiva pequena, média e grande do modelo são considerados, respectivamente, os valores superiores a 0, 0,25 e 0,50. Por essa análise, os construtos CBS (0,023), DNT (0,100) e EXE (0,047) apresentaram relevância preditiva pequena, contudo, os valores obtidos foram maiores que zero, o que caracteriza a predição do modelo aceitável (Ringle et al., 2014).

Após a análise R² e Q², dando sequência à importância relativa dos preditores (Bido & Silva, 2019), também foi verificado o Tamanho do efeito (f²). O f² determina a utilidade de cada construto para o ajuste do modelo (Ringle et al., 2014), sendo seus

efeitos considerados pequenos, médios e grandes para os respectivos valores: 0,02, 0,15 e 0,35 (Bido & Silva, 2019; Ringle et al., 2014). Assim, para os critérios f^2 , as hipóteses do modelo apresentaram um efeito pequeno.

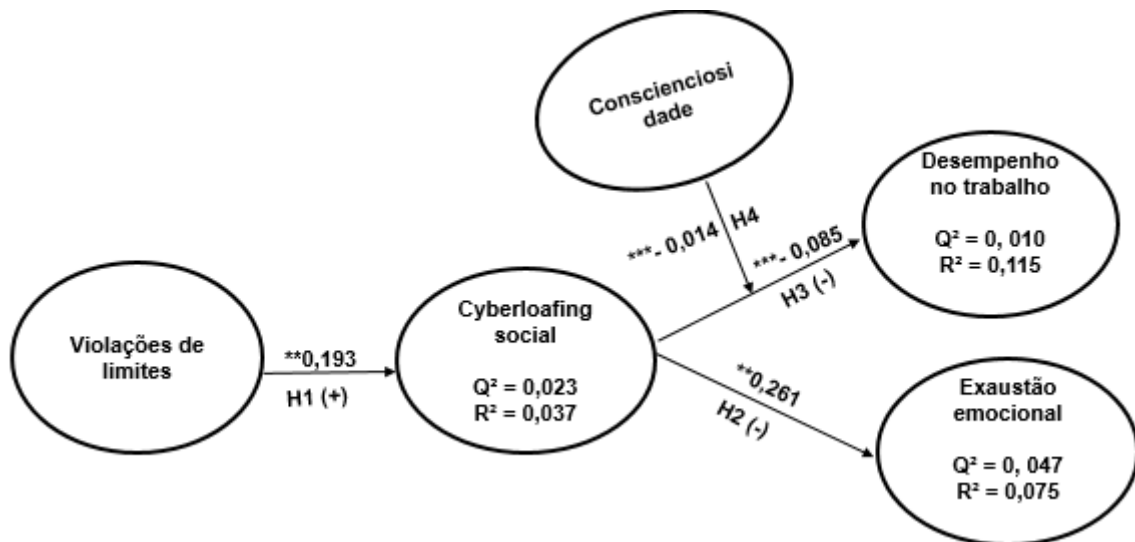


Figura 02: Modelo Estrutural

Legenda: H1+ (VDL -> CBS): As violações de limites influenciam positivamente o envolvimento dos professores em *cyberloafing*, H2- (CBS -> EXE): O *cyberloafing* influencia negativamente na exaustão emocional dos professores, H3- (CBS -> DNT): O envolvimento em *cyberloafing* diminui o desempenho no trabalho dos professores, H4 (CON -> CBS -> DNT): A conscienciosidade modera a relação entre *cyberloafing* e desempenho no trabalho dos professores, tornando essa relação mais fraca, Q^2 : Validade Preditiva, R^2 : Coeficiente de Determinação de Pearson.

Nota: ***valor-p menor que 0,01; **valor-p menor que 0,05.

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, concluindo a análise do modelo estrutural e visando avaliar problemas críticos de colinearidade entre os indicadores, procedeu-se à análise do Fator de Inflação da Variância (VIF). Assim, para testar a colinearidade dos indicadores, o VIF deve apresentar valores < 5 , pois os valores iguais ou maiores que 5 é um indício de problema de colinearidade dos indicadores dos construtos (Hair et al., 2019). De acordo com Bido e Silva (2019), caso o valor de $VIF > 5$ é recomendada a exclusão do preditor ou, então, agrupá-lo em construto de segunda ordem. Já para os construtos, os valores indicados devem ficar abaixo de 3 (Hair et al., 2019). Dessa forma, os indicadores VIF do modelo atendem ao recomendado pela literatura, conforme tabelas 8 e 9.

TABELA 8: FATOR DE INFLAÇÃO E VARIÂNCIA (VIF) DOS INDICADORES

INDICADORES	OUTER MODEL
CBS2	1,784
CBS3	2,029
CBS4	2,008
CBS5	1,933
CBS6	2,281
CBS7	2,443
CON1	1,261
CON2	1,334
CON5	1,254
DNT1	1,606
DNT2	1,825
DNT4	1,325
EXE1	3,705
EXE2	3,010
EXE3	2,656
EXE4	2,773
EXE5	4,082
EXE6	3,007
EXE7	2,268
EXE8	2,885
EXE9	3,123
VDL2	1,952
VDL3	1,931
VDL4	2,966
VDL5	3,702
VDL6	2,545

Legenda: VDL: Violações de Limites, CBS: *Cyberloafing* Social, EXE: Exaustão Emocional e DNT: Desempenho no trabalho, CON: Conscienciosidade.

Fonte: Dados da pesquisa

TABELA 9: FATOR DE INFLAÇÃO E VARIÂNCIA (VIF) DOS CONSTRUTOS

HIPÓTESES	INNER MODEL
H1: VDL -> CBS	1,000
H2: CBS-> EXE	1,000
H3: CBS -> DNT	1,071
H4: CON -> CBS -> DNT	1,058

Legenda: VDL: Violações de Limites, CBS: *Cyberloafing* Social, EXE: Exaustão Emocional e DNT: Desempenho no trabalho, CON: Conscienciosidade.

Fonte: Dados da pesquisa

Capítulo 5

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Dentro do cenário de mudanças pós-pandemia, e considerando a influência da tecnologia na vida dos professores, esse estudo propôs verificar se as violações de limites impactam o *cyberloafing*, e se o *cyberloafing* impacta desempenho e exaustão emocional, e o papel moderador da conscienciosidade na relação entre *cyberloafing* e desempenho do professor da rede pública de educação, em que foram propostas quatro hipóteses.

A primeira hipótese de que as violações de limites influenciam positivamente o envolvimento dos professores em *cyberloafing* (H1+) suscitou que as violações de limites, ocasionada pela constante interferência do trabalho com a família e vice-versa possuem uma relação positiva para o envolvimento dos professores em *cyberloafing*. Assim, uma vez verificado pelos dados da pesquisa, a hipótese (H1+) foi suportada.

Sendo a hipótese suportada, fortaleceu o apontado por Hunter et al. (2019), os quais consideraram as peculiaridades do equilíbrio trabalho-família e a facilidade de permear os limites. Sendo ainda, foi identificado na pesquisa que uma grande concentração do público-alvo trabalha com extensa jornada semanal. Esse fator, também, sustenta o apontado por Liu et al. (2023), que afirmaram que, devido às extensas jornadas de trabalho, os professores não conseguem equilibrar bem o tempo com a família e o trabalho.

Fortalecendo as implicações da pesquisa, verificou-se que 65,4% dos pesquisados possui idade entre 36 e 56 anos, sendo em sua maioria mulheres (75,9

%) pertencente ao grupo com mais de 6 anos de profissão, trabalhando entre 36 e 50 horas semanais.

Na segunda hipótese (H2-), buscou-se verificar se o *cyberloafing* influencia negativamente na exaustão emocional dos professores, a qual também foi suportada. O resultado corroborou com o destacado por Zang et al, (2022), sendo a exaustão emocional um elo para os eventos estressantes, capaz de impactar no comportamento dos professores. E, ainda, esse resultado endossa o proposto por Demirtepe-Saygılı e Metin-Orta (2021), no que concerne ao envolvimento em *cyberloafing* com foco no enfrentamento das emoções e dos problemas. Assim, à luz dos resultados referentes à segunda hipótese, é plausível considerar que os professores, ao lidarem com a acumulação de eventos estressantes cotidianos, responsáveis pela sobrecarga emocional que culmina na exaustão, tendem a recuperar suas energias desviando o foco dos problemas e engajando-se em atividades de *cyberloafing*.

No referido à terceira hipótese (H3-), em que se investigou se o envolvimento em *cyberloafing* diminui o desempenho no trabalho dos professores, tal proposição não foi suportada, o que, nesse caso, contrariou o destacado pela literatura, pois Kim e Christensen (2017) apontaram sobre o impacto do *cyberloafing* no desempenho no trabalho, já que os funcionários deixam menos tempo para se dedicar ao trabalho ao se envolverem em *cyberloafing*, resultando em menos dedicação as tarefas importantes do trabalho. Neste caso, o envolvendo dos professores em *cyberloafing* parece não interferir no desempenho no trabalho desses profissionais.

Em relação à hipótese de moderação do modelo (H4), inferiu-se que a conscienciosidade modera a relação entre *cyberloafing* e desempenho no trabalho dos professores, tornando essa relação mais fraca, a qual não foi suportada. Diante disso, o efeito da conscienciosidade parece não interferir na relação entre o

enfraquecimento do cyberloafing no desempenho no trabalho dos professores. Embora a hipótese tenha sido rejeitada, Contrariando as análises sobre o efeito moderador da conscienciosidade apontadas por Jia et al. (2013), que afirmam ser essa característica o melhor preditor de desempenho no trabalho, uma vez que indivíduos conscienciosos são menos propensos a se envolverem em atividades contraproducentes.

Capítulo 6

6. CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo verificar se a violações de limites impactam o cyberloafing, e se o cyberloafing impacta desempenho e exaustão emocional, e o papel moderador da conscienciosidade na relação entre cyberloafing e desempenho do professor da rede pública de educação.

Os resultados apontaram que as violações de limites possuem um efeito positivo para o envolvimento em *cyberloafing* e que essa ação diminui a exaustão emocional dos professores. Isso permiti concluir, que os professores da rede pública de ensino tendem a violar os limites ao resolver assuntos familiares no ambiente de trabalho e se envolverem em cyberloafing. Entretanto essa má conduta ao se envolverem em cyberloafing, possibilita a diminuição da exaustão emocional. Logo, cabe o apontamento de Liu e Zhang (2022) que justificam a prática do *cyberloafing* como um recurso capaz de melhorar a saúde mental dos profissionais.

O presente estudo contribui para a literatura, portanto, ao associar o *cyberloafing* e a teoria da fronteira, uma vez que confirma o envolvimento de professores em *cyberloafing*, sendo esse um assunto ainda pouco explorado em pesquisas educacionais (Akar & Coskun, 2020; Akbulut et al., 2016). Logo, contribui teoricamente ao investigar o *cyberloafing* com foco na educação, com professores que atuam em escolas brasileiras da rede pública de ensino. Dessa forma, a pesquisa investiga o envolvimento dos professores em *cyberloafing*, algo incomum na literatura. E ainda, relaciona a teoria da fronteira às fragilidades do equilíbrio trabalho-família como algo capaz de sobrepor o domínio do trabalho e não-trabalho (König & Caner

de la Guardia, 2014), ao passo que apresenta os eventos negativos de acúmulos diários de violações de limites e as interrupções de um domínio sobrepondo-se a outro, impactando na exaustão emocional (Nida et al., 2022).

Quanto à implicação prática, este estudo auxilia os gestores a identificar o perfil desses professores, considerando a gestão de pessoas dentro de qualquer instituição como algo necessário. Dessa forma, os gestores escolares podem elaborar estratégias para ajudar esses profissionais. Em suma, a pesquisa direciona para a implementação de práticas voltadas para a assistência ao professor, sendo identificada a fragilidade família e trabalho na relação das violações de limites e o comportamento desviante com a prática do *cyberloafing*.

No que tange as limitações da pesquisa, não foi considerado o efeito direto da conscienciosidade em *cyberloafing*. O modelo proposto considerou apenas o efeito indireto do traço de personalidade conscienciosidade, capaz de diminuir o envolvimento em *cyberloafing* e aumentar o desempenho no trabalho, cuja hipótese foi rejeitada. E ainda, tendo em vista o grupo pesquisado, embora a hipótese tenha sido rejeitada, é provável que tenha implicação com a amostra, pois a maioria foi composta por pessoas que declararam como sendo a principal renda familiar, isso explica o destacado por Santos et al, (2020), os quais afirmaram que o senso de responsabilidade é um preditor de personalidade. Logo, a rejeição da hipótese provavelmente possui implicações com a amostra, já que era composta por um grupo que carregava o dever de ser responsável, pois necessitava do trabalho para manter a família.

Sugere-se, para pesquisas futuras, uma análise do construto *cyberloafing* e as implicações diretas dos construtos neuroticismo, extroversão, abertura à experiência,

agradabilidade e conscienciosidade. E ainda expandir o campo de pesquisa e realizar estudos com outros profissionais da educação.

REFERÊNCIAS

- Aidt, T., & Rauh, C. (2018). The Big Five personality traits and partisanship in England. *Electoral Studies*, 54, 1-21. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2018.04.017>
- Akar, I., & Coskun, B. K. (2020). Exploring the relationship between creativity and cyberloafing of prospective teachers. *Thinking Skills and Creativity*, 38, 100724. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100724>
- Akbulut, Y., Dursun, Ö. Ö., Dönmez, O., & Şahin, Y. L. (2016). In search of a measure to investigate cyberloafing in educational settings. *Computers in Human Behavior*, 55, 616-625. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.002>
- Aldasem, F., Omar, R., & Saleem, M. (2022). Impact of employees' internal factors and job performance on organizational commitment in government organizations during COVID-19: Evidence from Kuwait. *Problems and Perspectives in Management*, 20(4), 1-13. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20\(4\).2022.01](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.20(4).2022.01)
- Andreassen, C. S., Torsheim, T., & Pallesen, S. (2014). Use of online social network sites for personal purposes at work: Does it impair self-reported performance? *Comprehensive Psychology*, 3, 01-21. <https://doi.org/10.2466/01.21.CP.3.18>
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdoğan, T., & Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103025>
- Bauwens, R., Muylaert, J., Clarysse, E., Audenaert, M., & Decramer, A. (2020). Teachers' acceptance and use of digital learning environments after hours: Implications for work-life balance and the role of integration preference. *Computers in Human Behavior*, 112, 106479. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106479>
- Bido, D. de S., & Silva, D. da. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 20(2), 488-536. <https://doi.org/10.13058/raep.2019.v20n2.1545>
- Burić, I., Kovačić, M. P., & Jakšić, K. (2024). Modeling the hierarchy of teacher personality: The predictive power of domains and incremental facets for teacher job-related outcomes. *Personality and Individual Differences*, 219, 112496. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112496>
- Chalkiadakis, L., & Noguera, I. (2024). K-12 Teacher's appropriation of digital technologies and innovative instruction across EU: A scoping review. *International Journal of Instruction*, 17(1), 415-436. <https://doi.org/10.29333/iji.2024.17122a>
- Chen, K. Y., Chang, C. W., & Wang, C. H. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 163–172. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.006>

- Chen, S. (2023). Modeling the effect of loving pedagogy dispositions and teacher self-efficacy on teacher burnout. *Frontiers in Psychology, 14*, 1157324. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1157324>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cuadrado, E., Jiménez-Rosa, M., & Taberero, C. (2022). Risk and protective factors of emotional exhaustion in teachers. A moderating mediation on emotional exhaustion. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 38*(2), 111-120. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a10>
- Demirtepe-Saygılı, D., & Metin-Orta, I. (2021). An investigation of cyberloafing in relation to coping styles and psychological symptoms in an educational setting. *Psychological reports, 124*(4), 1559-1587. <https://doi.org/10.1177/0033294120950299>
- Doost, Z. E., & Zhang, W. (2023). The effect of social media use on job performance with moderating effects of Cyberloafing and job complexity. *Information Technology & People, 37*(4), 1775-1801. <https://doi.org/10.1108/ITP-04-2022-0249>
- Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal, 56*(1), 69-87. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2018.10.011>
- Elrehail, H., Rehman, S. U., Chaudhry, N. I., & Alzghoul, A. (2021). Nexus among cyberloafing behavior, job demands and job resources: A mediated-moderated model. *Education and Information Technologies, 26*, 4731-4749. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10496-1>
- Fan, T., Khan, J., Khassawneh, O., & Mohammad, T. (2023). Examining toxic leadership nexus with employee cyberloafing behavior via mediating role of emotional Exhaustion. *Journal of Organizational and End User Computing, 35*(1), 1-23. <http://doi.org/10.4018/JOEUC.320817>
- Grotto, A. R. (2022). An episodic process model of after-hour ICT-related interruptions at home. *Human Behavior and Emerging Technologies, 2022*. <https://doi.org/10.1155/2022/2740582>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review, 31*(1), 2-24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair, J. F., Jr, Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research, 109*, 101-110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>

- Hatlevik, I. K. R., & Hatlevik, O. E. (2018). Examining the relationship between teachers' ICT self-efficacy for educational purposes, collegial collaboration, lack of facilitation and the use of ICT in teaching practice. *Frontiers in Psychology, 9*, 935. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00935>
- Hunter, E. M., Clark, M. A., & Carlson, D. S. (2019). Violating work-family boundaries: Reactions to interruptions at work and home. *Journal of Management, 45*(3), 1284-1308. <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>
- Ismail, K., Nopiah, Z. M., & Rasul, M. S. (2020). Emotional intelligence and work performance among vocational teachers. *Journal of Technical Education and Training, 12*(3), 106-117. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/5969>
- Ivarsson, L., & Larsson, P. (2011). Personal internet usage at work: A source of recovery. *Journal of Workplace Rights, 16*(1), 63-81. <https://doi.org/10.2190/wr.16.1.e>
- Jamaluddin, H., Ahmad, Z., & Wei, L. T. (2023). Exploring cyberloafing as a coping mechanism in relation to job-related strain and outcomes: A study using the mediational model of stress. *Cogent Social Sciences, 9*(2), 2278209. <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2278209>
- Jia, H., Jia, R., & Karau, S. (2013). Cyberloafing and personality: The impact of the Big Five traits and workplace situational factors. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 20*(3), 358-365. <https://doi.org/10.1177/1548051813488208>
- Jiang, H., Siponen, M., & Tsohou, A. (2023). Personal use of technology at work: a literature review and a theoretical model for understanding how it affects employee job performance. *European Journal of Information Systems, 32*(2), 331-345. <https://doi.org/10.1080/0960085x.2021.1963193>
- Jirásek, M., & Sudzina, F. (2020). Big five personality traits and creativity. *Quality Innovation Prosperity, 24*(3), 90-105. <https://doi.org/10.12776/qip.v24i3.1509>
- Kaptangil, K., Asan, K., & Kinay, A. G. (2021). The effect of the cyberloafing behaviors of tourism business employees on business motivations and organizational identification. *Tourism & Management Studies, 17*(1), 3-43. <https://doi.org/10.18089/tms.2021.170103>
- Kim, S., & Christensen, A. L. (2017). The dark and bright sides of personal use of technology at work: A job demands–resources model. *Human Resource Development Review, 16*(4), 425-447. <https://doi.org/10.1177/1534484317725438>
- Koay, K. Y. (2018). Workplace ostracism and cyberloafing: a moderated–mediation model. *Internet Research, 28*(4), 1122-1141. <https://doi.org/10.1108/IntR-07-2017-0268>

- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2017). *Conceptual view of cyberloafing and non-work domain* [Article presented]. In *SHS web of conferences*, Les Ulis. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20173300029>
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2018). Should cyberloafing be allowed in the workplace? *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 4-6. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0107>
- Koay, K. Y., & Soh, P. C. H. (2019). *Does cyberloafing really harm employees' work performance?: an overview* [Article presented]. In *Proceedings of the Twelfth International Conference on Management Science and Engineering Management*, Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-93351-1_71
- Koay, K. Y., & Poon, W. C. (2022). Students' cyberslacking behaviour in e-learning environments: the role of the Big Five personality traits and situational factors. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(2), 521-536. <https://doi.org/10.1108/JARHE-11-2021-0437>
- König, C. J., & Caner de la Guardia, M. E. (2014). Exploring the positive side of personal internet use at work: Does it help in managing the border between work and nonwork?. *Computers in Human Behavior*, 30, 355-360. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.09.021>
- Korzynski, P., & Protsiuk, O. (2022). What leads to cyberloafing: the empirical study of workload, self-efficacy, time management skills, and mediating effect of job satisfaction. *Behaviour & Information Technology*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2022.2159525>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2012). Cyberloafing at the workplace: gain or drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 31(4), 343-353. <https://doi.org/10.1080/01449290903353054>
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2005). Prevalence, perceived seriousness, justification and regulation of cyberloafing in Singapore: An exploratory study. *Information & Management*, 42(8), 1081-1093. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.12.002>
- Liu, L., & Zhang, C. (2022). Cyberloafing at the workplace: effect of Zhong-Yong thinking on mental health and mindfulness as a moderating role. *Chinese Management Studies*, 17(3), 529-544. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2021-0381>
- Liu, T., Yang, X., Meng, F., & Wang, Q. (2023). Teachers Who are Stuck in Time: Development and Validation of Teachers' Time Poverty Scale. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 2267-2281. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S414132>

- Lopes, S. M. C., & Pessoa, C. P. (2024). Cultura e letramento digital, desafios à formação continuada de professores: uma contribuição ao estado da arte. *Ensino e Tecnologia em Revista*, 7(3), 56. <http://periodicos.utfpr.edu.br/etr>
- Mahatanankoon, P., Anandarajan, M., & Igbaria, M. (2004). Development of a measure of personal web usage in the workplace. *CyberPsychology & Behavior*, 7(1), 93-104. <https://doi.org/10.1089/109493104322820165>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Metin-Orta, I., & Demirutku, K. (2022). Cyberloafing behaviors among university students and its relation to Hedonistic-Stimulation value orientation, cyberloafing attitudes, and time spent on the Internet. *Current Psychology*, 41(7), 4271-4282. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00932-9>
- Muntean, A. F., Curşeu, P. L., & Tucaliuc, M. (2022). A social support and resource drain exploration of the bright and dark sides of teachers' organizational citizenship behaviors. *Education Sciences*, 12(12), 895. <https://doi.org/10.3390/educsci12120895>
- Ngwenya, V. C. (2021). Job performance: Working conditions of urban teachers in Zimbabwean schools. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 13. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1454>
- Nida, B., Tufail, M. S., & Saleem, S. (2022). 'Violating my home boundaries makes me dislike my job': a multiple mediation model. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 35(1), 6626-6647. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2052334>
- Oliveira, B. de., Vaz, I. F., & Pelicioni, B. B. (2021). A importância do uso das TICs no processo de ensino-aprendizagem frente à Pandemia do novo Coronavírus (COVID-19). *Brazilian Journal of Health Review*, 4(3), 10294-10300. <https://doi.org/10.34119/bjhrv4n3-056>
- Ötken, A. B., Bayram, A., Beser, S. G., & Kaya, Ç. (2020). Are time management and cyberloafing related? Investigating employees' attitudes. *Global Business Review*, 24(5), 874-886. <https://doi.org/10.1177/0972150920931060>
- Page, D. (2015). Teachers' personal web use at work. *Behaviour & Information Technology*, 34(5), 443-453. <https://doi.org/10.1080/0144929X.2014.928744>
- Ringle, C. M., Silva, D. da, & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>

- Rodrigues, R. I., & Gomes, C. (2022). Development and Validation of a Portuguese Version of the Big Five Inventory. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 2(63), 163-176. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.12>
- Santos, A. S., Ferreira, A. I., & da Costa Ferreira, P. (2020). The impact of cyberloafing and physical exercise on performance: a quasi-experimental study on the consonant and dissonant effects of breaks at work. *Cognition, Technology & Work*, 22(2), 357-371. <https://doi.org/10.1007/s10111-019-00575-2>
- Sarfraz, M., & Khawaja, K. F. (2023). Is the internet a double-edged sword for organizations? An empirical study on cyberloafing. *Information Technology and Management*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10799-022-00385-5>
- She, Z., & Li, Q. (2023). When too little or too much hurts: evidence for a curvilinear relationship between cyberloafing and task performance in public organizations. *Journal of Business Ethics*, 183(4), 1141-1158. <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05038-9>
- Toker, S., & Baturay, M. H. (2021). Factors affecting cyberloafing in computer laboratory teaching settings. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 18, 1-24. <https://doi.org/10.1186/s41239-021-00250-5>
- Turel, V. (2014). Teachers' computer self-efficacy and their use of educational technology. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 15(4), 130-149. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1044190.pdf>
- Varghese, L., & Barber, L. K. (2017). A preliminary study exploring moderating effects of role stressors on the relationship between Big Five personality traits and workplace cyberloafing. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 11(4). <https://doi.org/10.5817/CP2017-4-4>
- Verhoef, N. C., De Ruiter, M., Blomme, R. J., & Curfs, E. C. (2021). Relationship between generic and occupation-specific job demands and resources, negative work-home interference and burnout among GPs. *Journal of Management & Organization*, 1-29. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.16>
- Wu, J., Mei, W., Liu, L., & Ugrin, J. C. (2020). The bright and dark sides of social cyberloafing: Effects on employee mental health in China. *Journal of Business Research*, 112, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.043>
- Yildiz, H., & Yildiz, B. (2022). Testing the validity and reliability of a Turkish version of the social cyberloafing scale. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 1291-1302. <https://doi.org/10.1111/ppc.12930>
- Zang, N., Cao, H., Zhou, N., Jiang, L., & Li, B. (2022). Job load, job stress, and job exhaustion among Chinese junior middle school teachers: Job satisfaction as a mediator and teacher's role as a moderator. *Social Psychology of Education*, 25(5), 1003-1030. <https://doi.org/10.1007/s11218-022-09719-1>

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

Construto	Indicador	Código	Tradução	Referência
Violações de Limites (1 – 6)	1. <i>Today at work, family life interrupted my work more than I would have liked.</i>	VDL1	1. Hoje, no trabalho, a vida familiar interrompeu meu trabalho mais do que eu gostaria.	Hunter et al. (2019)
	2. <i>Today at work, family life violated my work-family boundary more than I would like.</i>	VDL2	2. Hoje, no trabalho, a vida familiar violou meu limite trabalho-família mais do que eu gostaria.	
	3. <i>Today at work, I thought it was mentally difficult to switch from my work role to my family role and the reverse of that is also true.</i>	VDL3	3. Hoje, no trabalho, achei mentalmente difícil mudar de minha função de trabalho para meu papel familiar e vice-versa.	
	4. <i>Since I got off work today, work has interrupted my family life more than I would like.</i>	VDL4	4. Desde que saí do trabalho hoje, o trabalho interrompeu minha vida familiar mais do que eu gostaria.	
	5. <i>Since I left work today, my job has violated the work-family boundary more than I'd like.</i>	VDL5	5. Desde que saí do trabalho hoje, meu trabalho violou os limites trabalho-família mais do que eu gostaria.	
	6. <i>Since leaving work today, I have found it difficult to mentally shift from my work role to my family role and the reverse of that is also true.</i>	VDL6	6. Desde que saí do trabalho hoje, achei difícil mudar mentalmente minha função no trabalho para meu papel familiar e vice-versa.	
Cyberlofting Social (1 – 7)	1. <i>I visit social media (Facebook/Twitter) almost daily during work hours.</i>	CBS1	1. Eu visito as redes sociais (Facebook/WhatsApp) quase que diariamente durante o horário de trabalho.	Andreassen et al. (2014)
	2. <i>If no one could find out, I would spend more time on (Facebook/ Twitter) during work hours.</i>	CBS2	2. Se ninguém pudesse descobrir, eu passaria mais tempo no (Facebook/WhatsApp) durante o horário de trabalho.	
	3. <i>If I have the opportunity, I like to visit (Facebook/Twitter) during work hours.</i>	CBS3	3. Se eu tiver oportunidade, gosto de visitar (Facebook/WhatsApp) durante o horário de trabalho.	
	4. <i>I'm often so curious about what happened on (WhatsApp/ Twitter) or other social networks that I can't resist visiting social networks during work hours.</i>	CBS4	4. Muitas vezes fico tão curioso sobre o que aconteceu no (WhatsApp/Facebook) ou outras redes sociais que não resisto e visito redes sociais no horário de trabalho.	
	5. <i>I monitor what happens with my friends on (Facebook/ Twitter) or other social networks during work hours.</i>	CBS5	5. Eu monitoro o que acontece com meus amigos via (Facebook/WhatsApp) ou outras redes sociais durante o horário de trabalho.	
	6. <i>I usually read or post (Facebook/ Twitter) or other social networks during work hours.</i>	CBS6	6. Costumo ler ou postar (Facebook/WhatsApp) ou outras redes sociais durante o horário de trabalho.	

	7. <i>I usually chat on (Facebook/ Twitter) or other social networks during work hours.</i>	CBS7	7. Costumo bater papo no (Facebook/WhatsApp) ou outras redes sociais no horário do trabalho.	
Desempenho no trabalho (1 – 5)	1. <i>I can plan my work to be done on time.</i>	DNT1	1. Consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo.	Aldasem et al. (2022)
	2. <i>My planning for getting the job done is great.</i>	DNT2	2. Meu planejamento para realizar o trabalho é ótimo.	
	3. <i>I keep in mind the results I have to achieve at work.</i>	DNT3	3. Tenho em mente os resultados que tenho que alcançar no trabalho.	
	4. <i>I can separate main issues from secondary issues in my work.</i>	DNT4	4. Consigo separar questões principais de questões secundárias no meu trabalho.	
	5. <i>I am able to do my job well with minimal time or effort.</i>	DNT5	5. Sou capaz de desempenhar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo ou esforço.	
Exaustão Emocional (1 – 9)	1. <i>I feel emotionally drained from my job.</i>	EXE1	1. Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.	Maslach e Jackson (1981)
	2. <i>I feel exhausted at the end of the work day,</i>	EXE2	2. Sinto-me esgotado no final do dia de trabalho.	
	3. <i>I feel tired when I get up in the morning and have to face another day of work.</i>	EXE3	3. Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho,	
	4. <i>Working with people all day is really stressful for me.</i>	EXE4	4. Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente uma tensão para mim.	
	5. <i>I feel exhausted from my work.</i>	EXE5	5. Eu me sinto esgotado do meu trabalho.	
	6. <i>I feel frustrated with my work.</i>	EXE6	6. Sinto-me frustrado com o meu trabalho.	
	7. <i>I feel like I'm working too hard at my job.</i>	EXE7	7. Sinto que estou trabalhando demais no meu trabalho.	
	8. <i>Working directly with people puts a lot of stress on me.</i>	EXE8	8. Trabalhar diretamente com as pessoas coloca muito estresse em mim.	
	9. <i>I feel like I'm at my limit.</i>	EXE9	9. Eu sinto que estou no meu limite.	
Conscienciosidade (1 – 5)	1. <i>I am punctual.</i>	CON1	1. Sou pontual.	Rodrigues e Gomes (2022)
	2. <i>I carry out all the tasks assigned to me with the same rigor.</i>	CON2	2. Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor.	
	3. <i>I always do more than what is asked of me.</i>	CON3	3. Faço sempre mais do que me é solicitado.	
	4. <i>I consider myself a scrupulous person.</i>	CON4	4. Considero-me uma pessoa escrupulosa.	
	5. <i>I think thoroughly about all the pros and cons before making a decision.</i>	CON5	5. Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão.	

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO

Prezado(a) Senhor(a), você está sendo convidado(a) a participar desta pesquisa acadêmica sobre violações de fronteiras analisada sob a ótica da Teoria da Fronteira, no domínio trabalho-família e envolvimento em *cyberloafing*. Este trabalho está sendo desenvolvido pela mestrande Keyla Vargas Lopes, sob orientação do Dr. Felipe Storch Damasceno do programa de Mestrado em Administração e Contabilidade – Gestão Escolar da FUCAPE Business School. Todas informações coletadas são confidenciais e não identificam os respondentes. Não há resposta certa ou errada, o objetivo é apenas conhecer a sua opinião sobre o assunto. Obrigado pela disponibilidade e participação. Para esta pesquisa considere: *Cyberloafing*, quando os funcionários fazem uso da internet no trabalho para assuntos não relacionados ao trabalho e Violações de Limites explicados pela Teoria da Fronteira, quando as pessoas acabam por ultrapassar os domínios entre vida profissional e pessoal, levando trabalho para casa ou resolvendo assuntos pessoais no trabalho. Relembrando: Não existe resposta certa ou errada. É importante que responda a todas as questões com sua opinião e/ou sua vivência dentro de sua organização. Sua participação é confidencial,

Consentimento livre e esclarecido

Declaro que li e compreendi o objetivo e as informações fornecidas sobre este estudo intitulado **Violações de limites e *cyberloafing*: um estudo com professores da rede pública de ensino**, conduzido pela estudante e pesquisadora na FUCAPE, Keyla Vargas Lopes,

Ao clicar no botão “Sim” nesta pergunta do formulário do Google, estou indicando que li este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, compreendi os propósitos e procedimentos do estudo e concordo em participar voluntariamente e sem identificação pessoal e que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem consequências negativas, bastando, para isso, interromper minha resposta ao questionário:

- () Sim
() Não

1- Você é professor(a) da rede pública de ensino?

- () Sim
() Não

Para responder as questões numeradas de 2 a 7: Violações de limites nas relações trabalho família, use a escala, considerando: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo nem concordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.

Nº	FRASES	1	2	3	4	5
2	Hoje no trabalho, a vida familiar interrompeu meu trabalho mais do que eu gostaria.					
3	Hoje no trabalho, a vida familiar violou minha fronteira trabalho-família mais do que eu desejo.					
4	Hoje no trabalho, achei difícil mentalmente mudar de minha função de trabalho para meu papel familiar e vice-versa.					
5	Desde que saí do trabalho hoje, o trabalho interrompeu minha vida familiar mais do que eu gostaria.					
6	Desde que saí do trabalho hoje, meu trabalho violou a fronteira trabalho-família mais do que eu gostaria.					
7	Desde que saí do trabalho hoje, achei difícil mudar mentalmente meu papel familiar da minha função no trabalho.					
Para responder as questões numeradas de 8 a 12: Desempenho no trabalho, use a escala, considerando: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo nem concordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.						
Nº	FRASES	1	2	3	4	5
8	Consigo planejar meu trabalho para ser feito no prazo.					
9	Meu planejamento para realizar o trabalho é ótimo.					
10	Tenho em mente os resultados que tenho que alcançar no trabalho.					
11	Consigo separar questões principais de questões secundárias no meu trabalho.					
12	Sou capaz de desempenhar bem o meu trabalho com o mínimo de tempo ou esforço.					
Para responder as questões numeradas de 13 a 19: <i>Cyberloafing</i> social, use a escala, considerando: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo nem concordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.						
Nº	FRASES	1	2	3	4	5
13	Eu visito as redes sociais (Facebook/WhatsApp) quase que diariamente durante o horário de trabalho.					
14	Se ninguém pudesse descobrir, eu passaria mais tempo no (Facebook/WhatsApp) durante o horário de trabalho.					
15	Se eu tiver oportunidade, gosto de visitar (Facebook/WhatsApp) durante o horário de trabalho.					
16	Muitas vezes fico tão curioso sobre o que aconteceu no (WhatsApp/Facebook) ou outras redes sociais que não resisto e visito redes sociais no horário de trabalho.					
17	Eu monitoro o que acontece com meus amigos via (Facebook/WhatsApp) ou outras redes sociais durante o horário de trabalho.					
18	Costumo ler ou postar (Facebook/WhatsApp) ou outras redes sociais durante o horário de trabalho.					
19	Costumo bater papo no (Facebook/WhatsApp) ou outras redes sociais no horário do trabalho.					
Para responder as questões numeradas de 20 a 28: Exaustão emocional, use a escala, considerando: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo nem concordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.						
Nº	FRASES	1	2	3	4	5
20	Sinto-me emocionalmente esgotado pelo meu trabalho.					
21	Sinto-me esgotado no final do dia de trabalho.					
22	Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho que enfrentar mais um dia de trabalho.					
23	Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente uma tensão para mim.					
24	Eu me sinto esgotado do meu trabalho.					
25	Sinto-me frustrado com o meu trabalho.					
26	Sinto que estou trabalhando demais no meu trabalho.					
27	Trabalhar diretamente com as pessoas coloca muito estresse em mim.					

28	Eu sinto que estou no meu limite.									
Para responder as questões numeradas de 29 a 33: Conscienciosidade, use a escala, considerando: 1 – Nunca; 2 – Raramente; 3 – Às vezes; 4 – Frequentemente; 5 – Sempre.										
Nº	FRASES					1	2	3	4	5
29	Sou pontual.									
30	Realizo todas as tarefas que me são atribuídas com o mesmo rigor.									
31	Faço sempre mais do que me é solicitado.									
32	Considero-me uma pessoa escrupulosa.									
33	Penso minuciosamente em todos os prós e contras antes de tomar uma decisão.									
Para as questões 34 a 40, selecione apenas uma alternativa.										
34- Qual o seu sexo? () Masculino () Feminino					35- Qual a sua idade? () Menos de 25 anos () Entre 26 e 35 anos () Entre 36 e 45 anos () Entre 46 e 56 anos () Acima de 57 anos					
36- Qual a sua escolaridade? () Ensino médio/Técnico () Superior incompleto () Graduação () Pós -graduação () Mestrado () Doutorado () Outros					37- Quantos anos de profissão? () Menos de 1 ano () Entre 2 e 5 anos () Entre 6 e 12 anos () Entre 13 e 19 anos () Entre 20 e 25 anos () Mais de 26 anos					
38- Qual sua renda mensal? () Até 1,500,00 reais () De 1,501,000,00 a 3,500,00 reais () De 3,501,00 a 5,500,00 reais () De 5,501,00 a 7,500,00 reais () Acima de 7,500,00 reais					39- Você é o principal mantenedor(a) da sua família? () Sim () Não					
40- Quantos horas trabalha semanalmente? () até 25 horas () De 26 a 35 horas () De 36 a 50 horas () Acima de 50 horas					41, Se leu com atenção todas as afirmativas marque 5. considerando: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo; 3 – Nem discordo nem concordo; 4 – Concordo; 5 – Concordo totalmente.					