

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**SOBRECARGA LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS  
COLABORADORES**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**ESTEFANNY YUDIT SIPIÓN ECAN**

**ASESOR**

**CARLA ETHEL GAMARRA FLORES**

**<https://orcid.org/0000-0001-8604-1070>**

**Chiclayo, 2019**

## **Resumen**

En la presente investigación la pregunta que se plantea es ¿Cuáles son las consecuencias de la sobrecarga laboral en los colaboradores? Por lo cual se propone conocer las consecuencias de la sobrecarga laboral en los colaboradores. Como parte de la metodología aplicada en dicho estudio se hace referencia a 25 artículos previamente seleccionados de una base de 32 registros, los cuales fueron depurados puesto que no cumplían con los criterios de selección, de validez y confiabilidad; dichos artículos fueron extraídos de bases confiables como son ScienceDirect, Tandfonline, Scielo, Redalyc, Dialnet y del Google académico. Como resultado se obtuvo que las consecuencias que trae la sobrecarga laboral en los colaboradores son las bajas en los niveles de satisfacción laboral, de desempeño, productividad, motivación, comportamiento del personal, malas interacciones con colegas y supervisores, así como con familiares y amigos, se aumenta el estrés, se deteriora la salud física y el funcionamiento del equipo, aumento en el agotamiento emocional, la fatiga en personas que tienen más responsabilidades que otras, no logro de objetivos a tiempo, intención de abandonar el trabajo, absentismo, menor orientación al cliente, menor rendimiento, baja participación de los empleados en comportamientos cívicos como conciencia, deportividad, cortesía y lealtad organizacional. Como conclusión se afirma que las consecuencias que trae la sobrecarga laboral son negativas en los colaboradores, manifestándose esto en todos los sectores económicos.

Palabras claves. Sobrecarga laboral, colaboradores, consecuencias.

**Abstract**

In the present investigation, the question that arises is: What are the consequences of work overload on employees? Therefore, it is proposed to know the consequences of work overload on employees. As part of the methodology applied in this study, reference is made to 25 previously selected articles from a base of 32 records, which were refined since they did not meet the selection, validity and reliability criteria; These articles were extracted from reliable bases such as ScienceDirect, Tandfonline, Scielo, Redalyc, Dialnet and the academic Google. As a result, it was obtained that the consequences of work overload on employees are the low levels of job satisfaction, performance, productivity, motivation, staff behavior, bad interactions with colleagues and supervisors, as well as with family and friends. stress increases, physical health and equipment functioning deteriorates, emotional exhaustion increases, fatigue in people who have more responsibilities than others, failure to achieve goals in time, intention to leave work, absenteeism, less orientation towards client, lower performance, low participation of employees in civic behaviors such as awareness, sportsmanship, courtesy and organizational loyalty; All this because organizations tend to focus on the customer comes first. In conclusion, it is stated that the consequences of work overload are negative for employees, manifesting this in all economic sectors.

Keywords. Work overload, employees and consequences.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las empresas se están cambiando muchos aspectos, los cuales incluyen desde la revolución tecnológica hasta los cambios en la gestión de talento humano, es por ello que los gerentes de las empresas ejercen presión sobre el talento humano para con ello mejorar el accionar de la organización.

La sobrecarga de trabajo es vista actualmente como aquellos requerimientos psicofísicos a los que colaborador se somete durante su labor diaria. Debido a la globalización y al ritmo de trabajo algunos gerentes asignan más trabajo a menores cantidades de personas con la finalidad de aumentar los ingresos y reducir los gastos, esto provoca sobrecarga laboral lo cual ha cobrado mucha relevancia en el estudio del talento humano de hoy en día. Puesto que la sobrecarga de trabajo aparece cuando los empleados sienten que se les asignan demasiadas responsabilidades o actividades considerando muy poco el tiempo que se dispone además de sus habilidades y otras limitaciones (Kimura, Bande, & Fernandez, 2018).

Es así que la sobrecarga laboral es considerada como la causa principal de muchas actitudes relacionadas con el trabajo, por lo que resulta necesario que la empresa sepa reconocer los derechos y deberes del colaborador para no sobrepasarse con ellos. Sumado a ello se describe que la sobrecarga laboral produce un conflicto cuando el nivel de demanda excede los recursos de una persona, ya que hay demasiadas tareas que requieren atención y otros factores característicos de la persona (Farooq, 2015, p.29). La sobrecarga laboral es definida entonces como la medida en que el rendimiento del trabajo requerido en un trabajo es excesivo o sobrecarga debido al rendimiento requerido en un trabajo (Brown & Benson, 2005).

Esta sobrecarga se denota en los colaboradores cuando perciben un exceso de actividades, con un menor tiempo a ser desarrolladas, es por ello que se sienten obligados a trabajar horas extras en consecuencia se genera estrés, desarrollo de malos hábitos de salud e informan más quejas de salud que los colaboradores que no sufren sobrecarga. De acuerdo a ello se

plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las consecuencias de la sobrecarga laboral en los colaboradores?, la cual será respondida por el objetivo general identificar las consecuencias de la sobrecarga laboral en los colaboradores.

La siguiente investigación es fundamental debido a que los estudios que existen sobre la sobrecarga laboral y las repercusiones en los colaboradores se centra más en efectos sobre otra variable de estudio, por lo que es muy importante conocer si el colaborador se siente a gusto en el entorno laboral en el que se encuentra para poder lograr sus metas trazadas, desarrollándose de manera personal y profesionalmente. Las empresas hoy en día buscan eficiencia y eficacia en el desempeño de los colaboradores; a su vez buscan también que sean comprometidos con la organización. Se justifica porque se va dar a conocer las variables que son afectadas por la sobrecarga laboral lo cual permitirá enriquecer futuras investigaciones, así mismo servirá de ayuda para la toma de decisiones de la alta dirección y permita una mejora en los resultados de la organización.

La estructura de la presente investigación estará compuesta por el capítulo I: con la introducción, en el cual se detalla el problema a investigar y los objetivos que se proponen, en el capítulo II: Incluye la estrategia de búsqueda bibliográfica, se detalla el tipo de investigación, los criterios de selección, la validación y confiabilidad, en el capítulo III: se abarca los resultados y discusión, en el capítulo IV: se incluye las conclusiones, y finalmente capítulo V se estructuran los anexos.

## II. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de esta revisión primero se realizó una búsqueda de artículos que han sido publicados durante el periodo de 2010 a 2019.

Asimismo, para poder encontrar dichos artículos se procedió a buscar en las bases de datos de fuentes confiables tales como ScienceDirect, Tandfonline, Scielo, Redalyc, Dialnet y en el buscador de Google académico. Las palabras claves utilizadas fueron: sobrecarga laboral; impacto; efecto, *work overload*; *impact*, *effect*. La búsqueda se realizó en inglés y también en respectivas traducciones al español.

Se aplicaron como criterios de inclusión en el análisis, (1) que el artículo en mención presente sobrecarga laboral como variable independiente; (2) qué impacto o efecto tiene en los colaboradores, (3) que haya sido realizado entre los años 2010 a 2019; (4) que los instrumentos de recolección de datos cuenten con validación y confiabilidad.

Se obtuvieron 32 registros potencialmente relevantes que fueron sometidos un proceso de depuración para eliminar duplicados, obteniendo 25 posteriormente. Considerando que se descartaron 7 porque no cumplieron con el periodo.

Los 25 artículos científicos seleccionados se muestran en la Tabla 1:

Tabla 1.

Artículos seleccionados sobre las consecuencias de sobrecarga laboral.

Autor	Título	Año de publicación	Variable dependiente
Aroui, K., Alpan, G., & Frein, Y.	Minimising work overload in mixed-model assembly lines with different types of operators: a case study from the truck industry	2016	Tipos de operadores
De Beer, L. T., Pienaar, J., & Rothmann, S.	Work overload, burnout, and psychological ill-health symptoms: a three-wave mediation model of the employee health impairment process	2015	Salud
Dombrowski, J.; Spiendler, S.	A Percepção do Estresse e Sobrecarga Laboral de Profissionais da Enfermagem Psiquiátrica	2015	Estrés

---

Domínguez, I.; Prieto, V.; Barraca, J.	Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral	2017	Ansiedad
Clementino, y otros	Satisfaction and work overload evaluation of employees' of Psychosocial Care Centers	2018	Satisfacción
Bautista, J., Alfaro-Pozo, R., & Batalla- García, C.	Consideration of human resources in the Mixed-model Sequencing Problem with Work Overload Minimization: Legal provisions and productivity improvement	2015	Productividad
Oliveira, J; Santos, A.; Primo, L.; Silva, M.; Domingues, E., Moreira, F.; Oses, J.	Job satisfaction and work overload among mental health nurses in the south of Brazil	2019	Satisfacción laboral
Carlotto, Mary; Da Silva, Sofia; Brito, Jaqueline; Diehl, Liciane	O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de Burnout em professores	2015	Agotamiento
Nasurdin, Aizzat O'Driscoll, Michael	Work Overload, Parental Demand, Perceive Organizational Support, Family Support, and Work-Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics	2011	Interferencia de la familia al trabajo

---

---

Tahir, Sehrish; Yusoff, Rosman; Azam, Kamran; Khan, Anwar and Kaleem, Sonia.	The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan	2012	Desempeño del colaborador
Ali, Sobia and Farooqi, Yasir	Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division)	2014	Satisfacción laboral
Abbas, Syed and Roger, Alain.	The impact of work overload and coping mechanisms on different dimensions of stress among university teachers	2013	Mecanismos de copia en diferentes dimensiones del estrés
Shabbir, Benish and Naqvi, Raza	Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK	2017	Desempeño laboral de los empleados
Basińska, Agata Springer, Agnieszka	The concept of preventing negative consequences of work overload based on positive interactions between work and life, and promotion of workers' healthy behaviors	2017	Nivel de satisfacción, lealtad, absentismo y estado de salud del trabajador

---

---

Farooq, Tajmal	Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics	2015	Estrés, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación
Dwomoh, Gabriel; Gyamfi, Lovia; Luguterah Austin	Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Performance of Employees of Kumasi Technical University: Moderating Role of Work Overload	2019	Desempeño de los empleados
Kumar, Shamala; Hansiya F. & Rathnasekara Hasara	Working to help or helping to work? Workoverload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviours	2019	Comportamientos de ciudadanía organizacional
Weaver, C.	Perceived Organizational Support and Job Overload as Moderators on the Relationship between Leadership Effectiveness and Job Satisfaction	2015	Liderazgo efectivo y satisfacción laboral
Johari, Razana; Ridzoan, Nordayana; Zarefar, Arumega	The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance	2019	Desempeño laboral
Bruggen, Alexander	An empirical investigation of the relationship between workload and performance	2015	Desempeño laboral
García, José Osca, Amparo	Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles	2019	Agotamiento emocional

---

Altaf, Amal Awan, Mohammad	Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction	2011	Satisfacción laboral
Salam, Fatima	Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support	2014	Inserción laboral
Pérez, J.	Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo	2013	Calidad de vida
Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K., & Bailey, C.	The effect of HRM attributions on emotional exhaustion and the mediating roles of job involvement and work overload	2016	Agotamiento emocional

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente estudio se tuvo como objetivo general identificar las consecuencias de la sobrecarga laboral en los colaboradores, para lo cual se consideró el aporte de los artículos seleccionados. En la mayoría de los estudios se ha comprobado que la sobrecarga laboral aumenta los niveles de estrés, disminuye la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores en cualquier tipo de industria, siendo

particularmente crítico, en el sector salud.

Los estudios de los artículos seleccionados han sido aplicados en diferentes sectores, obteniendo que la satisfacción del cliente es lo primero que buscan los gestores (Aroui, Alpan, & Frein, 2017), sin embargo esto ocasiona una sobrecarga laboral en los colaboradores, produciendo una disminución en el rendimiento, lo cual a su vez afecta el servicio al cliente y ocasiona insatisfacción (Tahir, Yusoff, Azam, Khan, &

Kaleem, 2012, Farooq, 2015; Pérez, 2013; Ali & Farooqi, 2014). Además, la sobrecarga laboral afecta no sólo a la salud física sino mental considerándose la presencia del estrés y demás trastornos psicológicos, que producen malestar en la salud afectando negativamente al contexto laboral como también a la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el funcionamiento del trabajo en equipo, las oportunidades de crecimiento personal; y se presentan ciertos comportamientos patológicos en el lugar de trabajo tales como el mobbing y la discriminación (Dombrovski & Spiendler, 2015; Domínguez, Prieto, & Barraca, 2017; Basińska & Springer, 2017, Shabbir & Naqvi, 2017, Abbas & Roger, 2013; Farooq, 2015; García & Osca, 2019). Esto ocurre porque las empresas al tratar de reducir costos tienden a aumentar los niveles de sobrecarga laboral generando agotamiento emocional y fatiga en personas que tienen más responsabilidades que otras, así como la aparición del síndrome de burnout (Aroui, Alpan, & Frein, 2017; De Beer, Pienaar, & Rothmann, 2015; Carlotto, Da Silva, Brito, & Diehl, 2015; Basińska &

Springer, 2017; Pérez, 2013, Shantz, Arevshatian, Alfes, & Bailey, 2016; Clementino, y otros, 2018).

Entre otro de los trastornos psicológicos aparece el insomnio, ocasionando la baja productividad en el rendimiento del colaborador, se puede percibir una menor orientación al cliente y un menor apoyo social de la empresa (Tahir, Yusoff, Azam, Khan, & Kaleem, 2012; Shabbir & Naqvi, 2017, Shabbir & Naqvi, 2017, Abbas & Roger, 2013, Altaf & Awan, 2011, Domínguez, Prieto, & Barraca, 2017). Asimismo, se provoca interferencia del trabajo en asuntos familiares en donde el apoyo organizacional no amortigua el impacto (Nasurdin & O'Driscoll, 2011); esto trae consigo el aumento de rotación de personal y el conflicto trabajo-familia (Pérez, 2013; Farooq, 2015).

Entre otras consecuencias se mencionan que los colaboradores no cumplen con los objetivos organizacionales, más bien se percibe en ellos la intención de abandonar el trabajo, el absentismo (Basińska & Springer, 2017), además dicha sobrecarga laboral no mide la relación de la satisfacción laboral

con la efectividad del líder (Weaver, 2015).

Sin embargo, en otros artículos se afirma que la relación obtenida entre la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral no es significativa, puesto que existen otras variables que ayudan a aumentar los niveles de satisfacción tales como la espiritualidad que fomenta la relajación en el lugar de trabajo y mejor toma de decisiones al establecer prioridades y gestionar mejor el tiempo, lo que eventualmente resultará en hacer el trabajo a tiempo (Altaf & Awan, 2011).

Otra consecuencia negativa es la baja participación de los empleados en comportamientos cívicos como conciencia, deportividad, cortesía y lealtad organizacional (Dwomoh, Gyamfi, & Luguterah, 2019), es decir que abajo niveles de sobrecarga laboral, fomentan la participación de los colaboradores y aumentan el desempeño laboral (Shantz, Arevshatian, Alfes, & Bailey, 2016).

Máxime que , en un estudio no se obtuvo el efecto significativo esperado, tal es el caso de la no

existencia de una relación significativa sobre la sobrecarga de trabajo con el desempeño laboral de los auditores, aunque la presión del tiempo si demostró una relación directa significativa en el desempeño laboral y la influencia social una relación negativa significativa, puesto que se considera la sobrecarga de trabajo como algo desafiante e interesante, es así que un colaborador acepta más deberes y responsabilidades y más los alienta a hacerlo mejor, es una clara indicación de que en algún momento la sobrecarga de trabajo puede motivar al individuo en lugar de causar desmotivación (Johari, Ridzoan, & Zarefar, 2019), la baja productividad es otra consecuencia negativa de la sobrecarga laboral, y conlleva a pérdidas económicas, sin embargo aparece el ritmo de trabajo como mediador de tal reducción (Bautista, Alfaro, & Batalla, 2015), por lo que altos niveles de sobrecarga laboral provocan bajos niveles de inserción laboral (Salam, 2014).

Las consecuencias también se establecen en el comportamiento individual como organizacional, pero el impacto negativo de la sobrecarga laboral se aprecia en los

comportamientos individuales más que en los organizacionales (Kumar, Hansiya, & Rathnasekara, 2019)

Existen variables en las organizaciones que pueden mitigar el impacto negativo de la sobrecarga laboral, como es la autoeficacia que permite mejorar el rendimiento de tal manera que el colaborador pueda permanecer en su labor, considerando también a las variables como la personalidad y las estrategias que usan cada cual al afrontar la sobrecarga laboral (Carlotto, Da Silva, Brito, & Diehl, 2015); la ética laboral también funciona como moderador del impacto negativo de la sobrecarga laboral sobre el estrés, la rotación y la satisfacción laboral (Farooq, 2015); el afrontamiento evasivo de la misma manera modera la relación entre la sobrecarga de trabajo, de modo que los colaboradores que usan un afrontamiento más evasivo en situaciones de sobrecarga de trabajo experimentan menos agotamiento (García & Osa, 2019), esta sobrecarga laboral puede también mediarse con las buenas relaciones en el trabajo (Oliveira, y otros, 2019) y el uso de tecnología avanzada en el lugar de trabajo (Ali & Farooqi,

2014), por otro lado la deportividad modera negativamente el efecto de la sobrecarga de trabajo en el desempeño de los colaboradores (Dwomoh, Gyamfi, & Luguterah, 2019); el apoyo social modera significativamente la relación entre sobrecarga, puesto que las conductas de evitación mostraron un impacto positivo significativo sobre el estrés y la despersonalización (Abbas & Roger, 2013), el alocentrismo también modera la relación de sobrecarga-comportamiento individual de ciudadanía organizacional (Kumar, Hansiya, & Rathnasekara, 2019); mientras que la única variable como es el apoyo organizacional no funciona como mitigador puesto que no logra moderar el impacto de la sobrecarga de trabajo en la interferencia de trabajo a familia en ambas muestras. (Nasurdin & O'Driscoll, 2011)

#### **IV. CONCLUSIÓN**

La sobrecarga laboral afecta a todos los sectores, en consecuencia se presenta el síndrome de burnout, y en menor grado, la generación de trastornos psicológicos, asimismo el aumento de niveles de agotamiento físico y mental como también el de insomnio.

Asimismo como parte de las consecuencias negativas tanto en la salud física como mental, se afirma también que trae consigo la baja en el desempeño, baja en la productividad, en la satisfacción laboral, en la motivación, se aumenta los niveles de rotación del personal, el absentismo, el no cumplimiento de objetivos de la empresa, baja participación de los colaboradores, una menor orientación al cliente y malas interacciones sociales; pero todo ello se da porque las empresas centran su atención en la satisfacción del cliente que la satisfacción del colaborador.

Considerando que la competitividad actual obliga las organizaciones a reducir costos, incluido el del personal, se opta a veces por reducir el número de colaboradores, lo cual genera que la responsabilidad recaiga en los que permanecen en la empresa. Dicha responsabilidad se traduce luego en sobrecarga laboral lo cual provoca efectos negativos en el personal haciendo que ellos perciban una falta de apoyo organizacional, aunque esto puede ser mediado por las

buenas relaciones interpersonales con los demás colaboradores.

Existen otras variables que ayudan a reducir el impacto de la sobrecarga laboral, tal es el caso de la espiritualidad dentro del trabajo, el cual permite desarrollar en los colaboradores tolerancia hacia el entorno y las condiciones de trabajo, presentar una menor tasa de estrés, alta participación y compromiso con la organización. Esta es también una de las formas de retener a los empleados con mejor desempeño.

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbas, S., & Roger, A. (2013). The impact of work overload and coping mechanisms on different dimensions of stress among university teachers. *GRH*, 3(8), 93-118.  
Retrieved from  
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/GRH\_133\_0093.pdf
- Ali, S., & Farooqi, Y. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction, Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee

- Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division). *International Journal Of Multidisciplinary Sciences And Engineering*, 5(8), 23-30. Retrieved from [https://pdfs.semanticscholar.org/90b5/0f4bcb10ed4ad9cff0d37afe77ec07cddcdb.pdf?\\_ga=2.79607572.1836573649.1568347652-316409220.1553714465](https://pdfs.semanticscholar.org/90b5/0f4bcb10ed4ad9cff0d37afe77ec07cddcdb.pdf?_ga=2.79607572.1836573649.1568347652-316409220.1553714465)
- Altaf, A., & Awan, M. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93-99. Retrieved from <https://sci-hub.tw/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Aroui, K., Alpan, G., & Frein, Y. (2017). Minimising work overload in mixed-model assembly lines with different types of operators: a case study from the truck industry. *International Journal of Production Research*, 55(21), 6305-6326. Retrieved from <https://sci-hub.tw/10.1080/00207543.2017.1346313>
- Basińska, A., & Springer, A. (2017). The concept of preventing negative consequences of work overload based on positive interactions between work and life, and promotion of workers' healthy behaviors. *Central European Review Of Economics And Management*, 1(2), 45-75. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/edf3/efd3fd3b0f7762f0d48258e4c427b7b11cf7.pdf>
- Bautista, J., Alfaro, R., & Batalla, C. (2015). Consideration of human resources in the Mixed-model Sequencing Problem with Work Overload Minimization: Legal provisions and productivity improvement. *Expert Systems With Applications*, 42(22), 8896-8910. Retrieved from <https://sci-hub.tw/https://doi.org/10.1016/j.eswa.2015.07.044>

- Brown, M., & Benson, J. (2005). Managing to Overload? *Group & Organization Management, 30*(1), 99-124. Retrieved from <https://scihub.tw/10.1177/1059601104269117>
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision,, 53*(10), 2377-2389. Retrieved from <https://scihub.tw/10.1108/md-02-2015-0063>
- Carlotto, M., Da Silva, S., Brito, J., & Diehl, L. (2015). O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de Burnout em professores. *Psico-USF, 20*(1), 13-23. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/4010/401041438003.pdf>
- Clementino, F., Miranda, F., Martiniano, C., Marcolino, E., Pessoa, J., & Silva, N. (2018). Satisfaction and work overload evaluation of employees' of Psychosocial Care Centers. *Rev Fund Care Online, 10*(1), 153-159. Retrieved from <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SatisfactionAndWorkOverloadEvaluationOfEmployeesOf-6249733.pdf>
- De Beer, L., Pienaar, J., & Rothmann, S. (2015). Work overload, burnout, and psychological ill-health symptoms: a three-wave mediation model of the employee health impairment process. *Anxiety, Stress, & Coping, 29*(4), 387–399. Retrieved from <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1061123>
- Dombrowski, J., & Spiendler, S. (2015). A Percepção do Estresse e Sobrecarga Laboral de Profissionais da Enfermagem Psiquiátrica. *Revista de Psicologia da IMED, 7*(2), 58-68. Retrieved from <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ThePerceptionOfStressAndWorkOverloadOfNursingProfe-5392911.pdf>

- Domínguez, I., Prieto, V., & Barraca, J. (2017). Un estudio de caso de trastorno adaptativo con ansiedad por situación de sobrecarga laboral. *Clínica y Salud*(28), 139-146. Retrieved from <https://journals.copmadrid.org/clysa/archivos/articulo20171204163557.pdf>
- Dwomoh, G., Gyamfi, L., & Luguterah, A. (2019). Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Performance of Employees of Kumasi Technical University: Moderating Role of Work Overload. *Journal of Management and Economic Studies*, 1(2), 18-34. Retrieved from [https://www.jomaes.org/2019/vol.1\\_issue.2\\_article02\\_full\\_text.pdf](https://www.jomaes.org/2019/vol.1_issue.2_article02_full_text.pdf)
- Farooq, T. (2015). Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, 2(1), 27-37. Retrieved from [http://www.msaes.org/article\\_10101\\_45af31a610e2ab8f3fedc932d9db8d53.pdf](http://www.msaes.org/article_10101_45af31a610e2ab8f3fedc932d9db8d53.pdf)
- García, J., & Osca, A. (2019). Work Overload and Emotional Exhaustion in University Teachers: Moderating Effects of Coping Styles. *Universitas Psychologica*, 18(2), 1-12. Retrieved from [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-2%20\(2019\)/64759646015/64759646015\\_visor\\_jats.pdf](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/UPSY/18-2%20(2019)/64759646015/64759646015_visor_jats.pdf)
- Gil, P., & García, J. (2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 329-337. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/262675371\\_Efectos\\_de\\_la\\_sobrecarga\\_laboral\\_y\\_la\\_autoeficacia\\_sobre\\_el\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_por\\_el\\_trabajo\\_burnout\\_Un\\_estudio\\_longitudinal\\_en\\_enfermeria](https://www.researchgate.net/publication/262675371_Efectos_de_la_sobrecarga_laboral_y_la_autoeficacia_sobre_el_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_burnout_Un_estudio_longitudinal_en_enfermeria)
- Gil, P., García, J., & Caro, M. (2008). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la

- Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118. Retrieved from <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a12.pdf>
- Greenglass, E., Burke, R., & Moore, K. (2003). Reactions to Increased Workload: Effects on Professional Efficacy of Nurses. *Applied Psychology: An International Review*, 52(4), 580-597. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/227847093\\_Reactions\\_to\\_Increased\\_Workload\\_Effects\\_on\\_Professional\\_Efficacy\\_of\\_Nurses](https://www.researchgate.net/publication/227847093_Reactions_to_Increased_Workload_Effects_on_Professional_Efficacy_of_Nurses)
- Johari, R., Ridzoan, N., & Zarefar, A. (2019). The Influence of Work Overload, Time Pressure and Social Influence Pressure on Auditors' Job Performance. *International Journal of Financial Research*, 10(3), 88-106. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/333214308\\_The\\_Influence\\_of\\_Work\\_Overload\\_Time\\_Pressure\\_and\\_Social\\_Influence\\_Pressure\\_on\\_Auditors'\\_Job\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/333214308_The_Influence_of_Work_Overload_Time_Pressure_and_Social_Influence_Pressure_on_Auditors'_Job_Performance)
- Kimura, T., Bande, B., & Fernandez, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *European Management Journal*, 30, 1-10. Retrieved from <http://isiarticles.com/bundles/Article/pre/pdf/97475.pdf>
- Kumar, S., Hansiya, F., & Rathnasekara, H. (2019). Working to help or helping to work? Workoverload and allocentrism as predictors of organizational citizenship behaviours. *The International Journal Of Human Resource Management*, 1-22. Retrieved from <https://scihub.tw/10.1080/09585192.2019.1602549>
- Nasurdin, A., & O'Driscoll, M. (2011). Work Overload, Parental Demand, Perceive Organizational Support, Family Support, and Work-

- Family Conflict among New Zealand and Malaysian Academics. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 38-48. Retrieved from <https://www.psychology.org.nz/wp-content/uploads/Nasuridin1.pdf>
- Nirel, N., Goldwag, R., Feigenberg, Z., Abadi, D., & Halpern, P. (2008). Stress, Work Overload, Burnout, and Satisfaction among Paramedics in Israel. *Prehospital and Disaster Medicine*, 23(6), 537-546. Retrieved from <https://scihub.tw/10.1017/s1049023x00006385>
- Oliveira, J., Santos, A., Primo, L., Silva, M., Domingues, E., Moreira, F., Osés, J. (2019). Job satisfaction and work overload among mental health nurses in the south of Brazil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24(7), 2593-2599. Retrieved from <https://scihub.tw/http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>
- Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*(29), 445-455. Retrieved from <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Salam, F. (2014). Work Overload, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Their Effects on Job Embeddedness: The Moderating Role of Coworker Support. *Journal of Business and Management*, 16(1), 75-80. Retrieved from <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue1/Version-5/K016157580.pdf>
- Shabbir, B., & Naqvi, R. (2017). Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 6(1), 1-7.

- Retrieved from  
<https://www.omicsonline.org/open-access/impact-of-workload-and-job-complexity-on-employee-job-performance-with-the-moderating-role-of-social-support-and-mediating-role-of-2168-9601-1000214.pdf>
- Shantz, A., Arevshatian, L., Alfes, K., & Bailey, C. (2016). The effect of HRM attributions on emotional exhaustion and the mediating roles of job involvement and work overload. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 172-191. Retrieved from <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12096>
- Shirom, A., Westman, M., & Corel, R. (1997). Effects of Work Overload and Burnout on Cholesterol and Triglycerides Levels: The Moderating Effects of Emotional Reactivity Among Male and Female Employee. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 275-288. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/51341202\\_Effects\\_of\\_Work\\_Overload\\_and\\_Burnout\\_on\\_Cholesterol\\_and\\_Triglycerides\\_Levels\\_The\\_Moderating\\_Effects\\_of\\_Emotional\\_Reactivity\\_Among\\_Male\\_and\\_Female\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/51341202_Effects_of_Work_Overload_and_Burnout_on_Cholesterol_and_Triglycerides_Levels_The_Moderating_Effects_of_Emotional_Reactivity_Among_Male_and_Female_Employees)
- Skinner, N., & Pocock, B. (2008). Work-life conflict: Is work time or work overload more important? *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(3), 303-315. Retrieved from <https://scihub.tw/10.1177/1038411108095761>.
- Tahir, S., Yusoff, R., Azam, K., Khan, A., & Kaleem, S. (2012). The Effects of Work Overload on the Employees' Performance in relation to Customer Satisfaction: A Case of Water & Power Development Authority, Attock, Pakistan. *World Journal of Social Sciences*, 2(1), 174 - 181. Retrieved from <https://pdfs.semanticscholar.org/12ff/ead2b005343b7442ac5d694eb2ef6813b75.pdf>

Weaver, C. (2015). Perceived Organizational Support and Job Overload as Moderators on the Relationship between Leadership Effectiveness and Job Satisfaction. *Emerging Leadership Journeys*, 8(1), 79-100. Retrieved from <https://www.regent.edu/acad/global/publications/elj/vol8iss1/5ELJ-Weaver.pdf>