

ADRIANA SOFIA PALMA MARTA

**O *workaholism* e o sentimento de culpa: o efeito da
centralidade e do envolvimento trabalho-família**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

ADRIANA SOFIA PALMA MARTA

**O *workaholism* e o sentimento de culpa: o efeito da
centralidade e do envolvimento trabalho-família**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

O *workaholism* e o sentimento de culpa: o efeito da centralidade e do envolvimento trabalho-família

Declaração de autoria de trabalho

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

Adriana Marta

Copyright by

Adriana Sofia Palma Marta

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

Índice

Introdução	5
I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	8
1. Interface trabalho-família	8
1.1. Centralidade trabalho-família e família-trabalho	8
1.2. Envolvimento trabalho-família e família-trabalho.....	9
1.3. Workaholism	13
1.4. Conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho	18
1.4.1. A questão do género	22
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	26
2. Metodologia.....	26
2.1. Amostra	26
2.1.1. Amostra dos cônjuges.....	30
2.2 Instrumentos	31
2.3. Procedimentos	34
2.4 Análise de Dados	34
3. Resultados	35
3.1 Estatística Descritiva	35
3.2 Análise de Correlações	36
3.3. Diferenças de acordo com os dados sociodemográficos	39
3.3.1. Género	39
3.3.2. Estado Civil	39
3.3.3. Habilitações Literárias.....	40
3.3.4. Idade dos Filhos	41
3.4. Análise de Regressão	41
3.5. Família e Trabalho: Associação de palavras	45
4. Discussão.....	48
4.1 Limitações e investigações futuras	52
5. Conclusão/ Considerações finais	53
6. Referências Bibliográficas	54

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo de Investigação.....	25
Figura 2: Habilitações literárias dos participantes	26
Figura 3: Atividade profissional dos participantes	27
Figura 4: Principais palavras associadas à família.....	45
Figura 5: Palavras sobre a família.....	46
Figura 6: Principais palavras associadas ao trabalho.....	47
Figura 7: Palavras sobre o trabalho.....	47

Índice de Tabelas

Tabela 1: Número de pessoas por agregado familiar.....	28
Tabela 2: Médias, desvios-padrão e alfas de Cronbach.....	35
Tabela 3: Correlações das variáveis em estudo	38
Tabela 4: Diferenças de acordo com a idade dos filhos	41
Tabela 5: Regressão hierárquica para a predição do <i>workaholism</i>	42
Tabela 6: Regressão hierárquica para a predição das dimensões do <i>workaholism</i>	43
Tabela 7: Regressão hierárquica para a predição do conflito TF-FT e suas dimensões..	43
Tabela 8: Regressão hierárquica para a predição da culpa TF-FT e suas dimensões	45

Dedicatória/ Agradecimentos

Finalizada uma etapa bastante importante na minha vida, muitas foram as pessoas que me apoiaram diariamente e que nunca duvidaram que eu sou capaz de alcançar todos os meus sonhos e objetivos.

Agradeço, primeiramente, aos meus pais que sempre me apoiaram incessantemente em todas as minhas decisões, e que me ensinaram a ter foco, força, motivação e determinação para concluir mais um objetivo na minha vida.

Em seguida, agradeço à Professora Doutora Cátia Sousa, minha orientadora, que sempre se demonstrou presente e disponível em ajudar-me em esclarecer todas as minhas dúvidas e incertezas.

Agradeço à minha avó, que esteve sempre presente em todos os momentos da minha vida, onde em cada um deles, me deu uma palavra carinhosa e de incentivo para que eu não desistisse de nada.

Um grande obrigada a todos!

Resumo

As alterações no mundo laboral esbateram as fronteiras entre a vida profissional e pessoal e têm acentuado a necessidade de compreender os aspetos inerentes ao trabalho, nomeadamente o *workaholism* e o conflito e a culpa associados ao binómio trabalho-família. Assim, este estudo tem como objetivos analisar: 1) a influência da centralidade trabalho-família e família-trabalho dos indivíduos no seu envolvimento trabalho-família e família-trabalho; e 2) a influência que a centralidade e o envolvimento em ambas as esferas, exercem sobre o *workaholism* e, conseqüentemente, no conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho. Com uma amostra de 247 (184 mulheres e 63 homens) com idades compreendidas entre os 21 e os 73 anos ($M = 40.82$; $DP = 12.31$), os resultados mostram que a centralidade trabalho-família e o envolvimento no trabalho são preditores do *workaholism*, e que estas variáveis influenciam o conflito e a culpa trabalho-família e família-trabalho. Tanto o *workaholism* como o conflito e a culpa trabalho-família acarretam prejuízos significativos para as organizações, pelo que a identificação dos fatores que potenciam ambas as situações, permitirá às organizações delinear estratégias de prevenção e intervenção junto dos seus colaboradores, e apostar em políticas e práticas organizacionais amigas da família, com vista à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e contribuindo assim para o seu sucesso e desempenho.

Palavras-chave: Centralidade trabalho-família; envolvimento no trabalho e na família; *workaholism*; conflito trabalho-família e família trabalho; culpa trabalho-família e família-trabalho.

Abstract

Changes in the world of work have blurred the boundaries between professional and personal life and have accentuated the need to understand the aspects inherent to work, namely workaholism and the conflict and guilt associated with the work-family binomial. Thus, this study aims to analyze: 1) the influence of work-family and family-work centrality of individuals in their work-family and work-family involvement; and 2) the influence that centrality and involvement in both spheres, exert on workaholism and, consequently, on work-family and family-work conflict and guilt. With a sample of 247 (184 women and 63 men) aged between 21 and 73 years ($M = 40.82$; $SD = 12.31$), the results show that work-family centrality and job involvement are predictors of workaholism, and that these variables influence work-family and family-work conflict and guilt. Workaholism, as well as conflict and work-family guilt, cause significant harm to organizations, so identifying the factors that enhance both situations will allow organizations to outline strategies for prevention and intervention with their employees, and bet on policies and family-friendly organizational practices in order to promoting healthier work environments and thus contributing to their success and performance.

Keywords: Work-family centrality; job and family involvement; workaholism; work-family and family-work conflict; work-family and family-work guilt.

Introdução

As exigências organizacionais decorrentes da dinâmica das transformações na sociedade atual parecem ter levado ao aumento da carga de trabalho e do número de horas trabalhadas, bem como ao maior envolvimento com o trabalho e com a organização. As empresas procuram, assim, ter colaboradores absorvidos, pois uma dedicação total à vida profissional aparenta ser hoje em dia, uma regra fundamental para os indivíduos se manterem no mesmo emprego. A ideia do produzir mais com menos recursos tem sido, assim, cada vez mais posta em prática pelas empresas (Borges, Argolo, & Baker, 2006).

Esta situação pode, assim, promover a dependência do trabalho. Este novo “vício”, segundo Lopes (2012), pode ser explicado através do conceito de *workaholism*, definido como trabalhar uma quantidade excessiva de horas e ter uma compulsão para o trabalho (Oates, 1971; see Salanova et al., 2016, for a review). Os *workaholics* são indivíduos que passam muito tempo da sua vida, no local de trabalho ou a realizar atividades relacionadas com este, do que propriamente a aproveitar o seu tempo de lazer.

Por um lado, como estão sempre focados no trabalho são bastante produtivos, mas por outro lado, têm também a ambição de realizar atividades mais complexas do que aquilo que lhes foi pedido, podendo assim prejudicar o bom funcionamento organizacional (Gorgievski & Bakker, 2010).

Cada vez mais os indivíduos passam uma parte considerável do seu tempo a trabalhar, dedicando mais tempo às exigências organizacionais, do que propriamente à sua vida pessoal, e inclusive familiar. Esta situação poderá ser consequência de variáveis identitárias, entre elas, a centralidade trabalho-família e o envolvimento no trabalho ou na família.

A centralidade trabalho-família está associada a um julgamento de valor sobre a importância relativa do papel do trabalho versus o papel da família (Carr, Boyar, &

Gregory, 2008). As pessoas tendem a investir mais tempo e energia em papéis nos quais são mais centradas, uma vez que esses papéis têm implicações significativas para o seu bem-estar e autoestima (Simon, 1992; Xie, Shi, & Ma, 2017). Assim, as pessoas altamente centradas no trabalho acreditam que este é a atividade central das suas vidas, investindo mais esforço, tempo e energia do que no domínio familiar. Contrariamente, aqueles que se apresentam mais centrados na família, priorizam todas as atividades relacionadas com a mesma, já que o papel família é muito mais significativo nas suas vidas (Xie et al., 2017). O mesmo sucede com o envolvimento em ambas as esferas. Assim, é expectável que indivíduos mais centrados no trabalho se sintam mais envolvidos com o mesmo, e que indivíduos mais centrados na família, se envolvam mais afincadamente na sua esfera familiar. Vários estudos têm mostrado que a alta centralidade trabalho-família está associada positivamente ao conflito trabalho-família (e.g., Carr et al., 2008; Zhang, Li, Wei, & Yang, 2011). Do mesmo modo, vários estudos têm mostrado que o *workaholism* é preditor de maiores níveis de conflito entre as esferas profissional e familiar (see Piotrowski & Vodanovich, 2006, for a review). Parece assim legítimo supor, que o grau de centralidade e envolvimento numa das esferas, pode ter influência na propensão para o *workaholism*, o que terá consequências quer no conflito, quer na culpa trabalho-família.

O conflito trabalho-família pode ser definido como uma “forma de conflito interpapel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo a que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Assim, e uma vez que ambos os domínios exigem recursos como tempo, energia, dedicação ou esforço, a escolha entre um domínio em prol de outro, para além de gerar afetos negativos e conflitos interpessoais, este conflito origina também emoções. A culpa associada à interface trabalho-família resulta da necessidade de fazer uma escolha entre o trabalho e a família

(Conlin, 2000; Pollock, 1997). Ou seja, quando as exigências profissionais e familiares são incompatíveis, os indivíduos têm de tomar decisões que resultam em escolher o trabalho em vez da família, ou a família em vez do trabalho (Greenhaus & Powell, 2003). Conseqüentemente, esta decisão pode resultar em sentimentos de culpa (Cho & Allen, 2012) já que existe uma divergência entre o nível de participação relativamente a uma atividade da preferência do sujeito conforme seja efetuada em casa ou no trabalho (Hochwarter, Perrewé, Meurs, & Kacmar, 2007).

Em suma, tanto o *workaholism* como o conflito e a culpa trabalho-família acarretam prejuízos significativos para as organizações. Assim, a identificação dos fatores que potenciam ambas as situações, permitirá às organizações delinear estratégias de prevenção e intervenção junto dos seus colaboradores, e apostar em políticas e práticas organizacionais amigas da família, com vista à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e contribuindo assim para o seu sucesso e desempenho.

Dada a pertinência deste tema, este trabalho de investigação tem como objetivos analisar: 1) a influência da centralidade trabalho-família e família-trabalho dos indivíduos no seu envolvimento trabalho-família e família-trabalho; e 2) a influência que a centralidade e o envolvimento em ambas as esferas, exercem sobre o *workaholism* e, conseqüentemente, no conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho.

Para desenvolver este tema e de forma a analisá-lo, a presente dissertação encontra-se dividida em duas partes. Na primeira parte, Enquadramento teórico, é apresentada uma revisão de literatura sobre as variáveis em estudo, que suporta as hipóteses de investigação do presente estudo. Na segunda parte, é apresentada a Investigação Empírica, da qual constam a metodologia, os resultados, a discussão e as considerações finais.

I. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Interface trabalho-família

1.1. Centralidade trabalho-família e família-trabalho

A centralidade do trabalho reflete a crença na importância que o trabalho deve ter na nossa vida, independentemente do emprego que tenhamos no presente. Por um lado, um indivíduo pode ter um baixo nível de centralidade do trabalho, indicando que o trabalho não é uma das coisas mais importantes na sua vida. E por outro lado, pode ter um alto nível de envolvimento no trabalho, pois o indivíduo encontra-se imerso em atividades do trabalho, só pensa no trabalho, e em questões relacionadas com este mesmo que não esteja no horário de expediente (Lodahl & Kejner, 1965).

Atualmente, os indivíduos passam grande parte do seu tempo no emprego e/ou a pensar neste. O trabalho tem vindo, assim, cada vez mais, a ocupar um papel central no dia-a-dia e, até mesmo, na realização de determinadas necessidades dos indivíduos. Porém, para algumas pessoas, o trabalho é interpretado como o pilar mais importante e essencial nas suas vidas (Gomes & Soares, 2011).

Uma completa dedicação e uma vida totalmente centrada no trabalho, aparentam ser os principais fatores para se sobreviver nas empresas, para adquirir sucesso, e ainda, ascender na carreira. Esta mudança, em termos de exigências organizacionais, pode levar os indivíduos a trabalhar mais horas, bem como, a um maior envolvimento com o trabalho e com a empresa (Serva & Ferreira, 2006).

Com estas mudanças no trabalho e no estilo de vida, os indivíduos sentem-se obrigados a trabalhar mais, tentando ainda responder às suas responsabilidades parentais e conjugais. O trabalho poderá acabar assim por interferir com o meio familiar e vice-versa (Ishwara & Dhananjaya, 2008).

Os indivíduos têm uma maior inclinação para usufruir do seu tempo e gastar energia em papéis nos quais se encontram mais centrados, pois estes papéis têm consequências relevantes para o seu bem-estar e para a sua autoestima (Simon, 1992; Xie et al., 2017). Por um lado, indivíduos muito centrados no trabalho acreditam que este é o centro das suas vidas, gastando mais tempo neste, do que propriamente no meio familiar. Por outro lado, aqueles que se apresentam mais centrados na família, colocam em primeiro lugar tudo o que se encontra relacionado com esta, visto que o papel da família é bem mais importante na vida destes indivíduos (Xie et al., 2017).

Deste modo é expectável que, a centralidade no trabalho ou a centralidade na família influencie o envolvimento dos indivíduos em ambas as esferas. Pelo que avançamos com as seguintes hipóteses:

H1: A centralidade trabalho-família e família-trabalho está relacionada com o envolvimento no trabalho.

H2: A centralidade trabalho-família e família-trabalho está relacionada com o envolvimento na família.

1.2. Envolvimento trabalho-família e família-trabalho

O envolvimento no trabalho pode ser definido como “o grau em que estamos cognitivamente preocupados, envolvidos e preocupados com o trabalho atual” (Paullay, Alliger, & Stone-Romero, 1994, p. 224). Já os autores Pfeffer (1994) e Hackman e Lawler (1971), definem o envolvimento no trabalho como o fator essencial para a efetividade de uma organização e para a motivação individual.

Segundo Levinson (1976) o envolvimento no trabalho é essencial na vida da maior parte dos indivíduos. A atividade profissional ocupa uma larga quantidade de tempo no nosso dia-a-dia, no entanto, pode ser também o aspeto mais importante que existe na nossa vida. Os indivíduos podem se sentir bastante atraídos para o seu trabalho, acabando por se alienar tanto emocionalmente, como mentalmente a este.

A perspetiva da Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow, pode também explicar a definição de envolvimento no trabalho. Esta teoria afirma que os indivíduos têm as suas necessidades organizadas de forma hierárquica. Enquanto satisfazemos as nossas necessidades básicas, prontamente começamos a querer satisfazer de imediato necessidades de ordem superior (Arogundade & Olunubi, 2013).

Esta ordem hierárquica é um método que ajuda a pensar sobre as diversas necessidades dos colaboradores dentro de uma empresa, e ajuda a entender as suas diferentes reações, ao mesmo tratamento dado, por parte do seu superior. Por um lado, um colaborador que esteja a satisfazer as suas necessidades relacionadas com a estima e o apreço, pode sentir-se grato quando recebe um elogio por parte do seu superior. Por outro lado, um colaborador que queira satisfazer as suas necessidades sociais pode melindrar-se quando é elogiado pelo seu superior, em frente dos seus restantes colegas. Principalmente, se o elogio o distingue do resto do grupo (Arogundade & Olunubi, 2013).

Na perspetiva de McShane e Von Glinow (2000), características como a idade, educação, género, valores, estão intrinsecamente interligadas com o envolvimento no trabalho. Já segundo a perspetiva de Rabinowitz e Hall (1977), este identifica como antecedentes, que influenciam o envolvimento no trabalho, traços de personalidade e capacidade de controlo, características do trabalho e, por último, perceção de papéis.

No que se refere aos traços de personalidade e capacidade de controlo, os antecedentes mais significativos abrangem a capacidade de controlo, autoestima,

crescimento e motivação. Segundo Brown e Leigh (1996), os colaboradores com *locus* de controlo interno, ou seja, aqueles que acreditam conseguir moldar o seu futuro com recurso ao seu esforço e às suas capacidades, envolvem-se mais no trabalho, do que aqueles com um *locus* de controlo externo (estes atribuem o seu sucesso ou insucesso a fatores exteriores).

No que diz respeito ao antecedente relativo às características do trabalho, o envolvimento no trabalho depende da opinião que o colaborador recebe para poder avaliar a sua eficiência, depende ainda do peso que o trabalho tem na vida do indivíduo, e por último, depende da perspetiva da responsabilidade pessoal que o indivíduo coloca no trabalho executado (Hackman & Lawler, 1971). E por último, a perceção de papéis refere-se ao facto de que, quando um colaborador experimenta uma função diferente com exigências incompatíveis à sua (conflito de papéis), ou então, quando se sente inseguro relativamente aos requisitos e às expectativas da sua função (ambiguidade de papel), a efetividade do trabalho para satisfazer as necessidades psicológicas mais relevantes é, possivelmente, reduzida. Logo, o conflito e a ambiguidade de papéis afetam, de forma negativa, o envolvimento no trabalho (Fisher & Gitelson, 1983). Os colaboradores que apresentam um envolvimento muito alto no seu trabalho, consideram este como uma parte bastante essencial na sua vida. Se estes indivíduos se sentem bem consigo mesmos, esta situação está estreitamente relacionada com a forma como estes realizam o seu trabalho. Portanto, colaboradores que apresentem uma performance bastante envolvida, executam muito bem as suas tarefas e isso acaba por contribuir expressivamente para a sua autoestima (Arogundade & Olunubi, 2013).

Segundo Brown e Leigh (1996) o envolvimento no trabalho influencia de forma positiva, tanto a motivação como o desempenho dos colaboradores, podendo isto resultar em níveis altos de desempenho na função. Estes mesmos autores argumentam que, esta

mesma relação pode ser inconsistente, na medida em que, o envolvimento é mais vocacionado a afetar o desempenho, porém de forma indireta.

Segundo a perspectiva de Arogundade e Olunubi (2013) certos empregos e/ ou com determinadas características influenciam o grau em que o colaborador se envolve. Este grau de envolvimento está relacionado com as características do trabalho, nomeadamente, autonomia e significado de tarefa, aptidão, tomada de decisões, e ainda, o comportamento e a opinião do chefe.

Os autores Mowday, Steers e Porter (1982), afirmam existir três características relacionadas com o compromisso para com a organização, e que fazem crescer o nível de envolvimento com o trabalho. A primeira característica refere-se à concordância com os objetivos da organização e dos seus valores. A segunda característica menciona a vontade de exercer um esforço notável em nome da organização. E por último, a terceira encontra-se relacionada com uma forte intenção ou vontade de manter-se na organização (Mowday et al., 1982). Portanto, os colaboradores mais comprometidos, ou seja, mais envolvidos nas suas empresas (ao contrário dos colaboradores não comprometidos), são mais vocacionados para continuar a trabalhar, e ainda, para continuar a executar mais esforços em prol da empresa e do seu conseqüente sucesso (Konovsky & Cropanzano, 1991).

A relação entre a efetividade de uma organização e a motivação individual, deriva da conceção teórica de que estar imensamente envolvido no trabalho, aumenta os processos motivacionais que, por sua vez, influenciam o envolvimento no trabalho (Lodahl & Kejner, 1965). Desde que esta perspectiva sobre o envolvimento no trabalho foi apresentada pelos autores Lodahl e Kejner (1965), outros estudos têm relacionado este envolvimento com várias características pessoais e situacionais em diversos modos de trabalho.

Numa perspetiva organizacional, o envolvimento no trabalho tem sido visto como a solução para o crescimento e satisfação no local de trabalho, estabelecimento de vantagem competitiva, e ainda, comportamento direccionado para o cumprimento de objetivos. O aumento da envolvimento no trabalho por parte dos colaboradores, e o facto de estes tornarem o trabalho numa experiência importante e gratificante, pode resultar na eficiência da organização, bem como, no aumento da sua produtividade (Hackman & Lawler, 1971).

Como já foi possível verificar anteriormente, a identificação que o indivíduo tem para com o trabalho, justificada nas perceções do potencial para satisfazer as necessidades psicológicas mais significativas, origina procedimentos motivacionais que, por sua vez, influenciam a motivação, o esforço, o desempenho, e por último, o sucesso da empresa (Brown, 1996). De acordo com o mesmo autor, esta situação pode causar resultados também negativos. Visto que as pessoas demasiado envolvidas com o seu trabalho, colocam em causa os seus recursos pessoais devido à sua extrema preocupação com o mesmo. E com isto, estes altos níveis de envolvimento no trabalho podem levar ao enfraquecimento de compromissos familiares comparativamente, aos compromissos de trabalho (Brown, 1996). Face ao exposto, é expectável que um maior envolvimento no trabalho possa conduzir ao *workaholism*, pelo que avançamos a seguinte hipótese:

H3: O envolvimento no trabalho influencia o *workaholism*.

1.3. Workaholism

Segundo Oates (1971), *workaholism* pode ser definido como uma “compulsão ou uma incontrolável necessidade de trabalhar incessantemente” (p. 11). Este autor afirma que a necessidade de trabalhar é tão exagerada, por parte dos indivíduos *workaholics*, que

acabam por prejudicar a sua saúde, a sua felicidade, e até mesmo, as suas relações pessoais.

Na década de 80, Machlowitz (1980) apresentou o primeiro trabalho empírico consagrado ao tema do *workaholism*, definindo-o como um traço de personalidade representativo de um extremo envolvimento com trabalho, um desejo intrínseco para trabalhar excessivamente, na tentativa de alcançar maior responsabilidade, oportunidades e reconhecimento no trabalho. A autora defende ainda, que é a congregação entre os aspetos do trabalho e do apoio recebido em outras áreas (e.g., família), que pode levar à frustração ou à realização do indivíduo (Machlowitz, 1980).

Baseando-se na conceitualização inicial proposta por Oates (1971), Robinson (1998), focando a perspetiva da família, utilizou o paradigma da adição para explicar o constructo de *workaholism*. Assim, esta adição pode ser definida como um processo progressivo que conduz a determinados comportamentos: aumento dos níveis de autoestima e produtividade à custa de necessidades pessoais; trabalhar mais do que o solicitado; controlo-perfeccionismo; dificuldades de intimidade/relacionamento; constante preocupação mental (dificuldade em relaxar). De acordo com esta perspetiva, o *workaholism* pode ser visto como uma tentativa inconsciente de resolver necessidades psicológicas desconhecidas (Robinson, 1998).

Os autores Spence e Robbins (1992), após uma vasta revisão de literatura sobre o constructo de *workaholism*, definiram *workaholism* como um traço estável, que envolve alto nível de comprometimento com o trabalho, grande quantidade de tempo despendida em tais tarefas e uma forte compulsão para trabalhar, mesmo quando não é necessário. Estes autores, sugerem que o verdadeiro viciado no trabalho se encontra bastante envolvido no mesmo, devido à sua pressão interna, mas ao mesmo tempo, possui baixo prazer quando desempenha o seu trabalho (Spence & Robbins, 1992). Inspirados pelo

trabalho de Machlowitz (1980), Spence e Robbins (1992), desenvolveram uma bateria de testes com o objetivo de avaliarem a diferença entre dois constructos próximos: *workaholism* e entusiasmo pelo trabalho. Segundo os autores, os indivíduos *workaholics* obteriam maior pontuação nas escalas de envolvimento com o trabalho e impulsividade (*driveness*), e baixa pontuação nas medidas de prazer com o trabalho (Spence & Robbins, 1992). Ou seja, as principais características que permitem distinguir ambos os tipos de trabalhadores são: o prazer obtido através do trabalho (*Work Enjoy*), o envolvimento com o mesmo (*Work Involvement*) e a direção para realizar esta atividade (*Work Drive*) (Santos, Sousa, Sousa, Figueiredo, & Gonçalves, 2018; Spence & Robinson, 1992).

Scott, Moore e Miceli (1997), com o objetivo de esclarecer a definição de *workaholism*, realizaram igualmente uma análise crítica do tema, criando um novo modelo conceptual. Os autores afirmam existir três características entre os indivíduos *workaholics*, nomeadamente, tendem a gastar uma grande quantidade de tempo em atividades relacionadas com o trabalho, pensam muito frequentemente em trabalho, mesmo quando não estão no trabalho, e tendem a trabalhar para além daquilo que a empresa lhes pede (Scott et al., 1997). No mesmo estudo, estes autores identificaram três perfis comportamentais dos indivíduos *workaholics*: 1) compulsivo-dependente (caracterizado pela compulsão para trabalhar, excessiva ou irracionalmente); 2) perfeccionista (caracterizado pela excessiva necessidade de controlar o trabalho, os colegas e o ambiente de trabalho, de forma rígida, inflexível e focada nos detalhes); 3) orientado para a realização (caracterizado pela motivação para a realização, identificado com a carreira e esforçando-se para alcançar a excelência) (Scott et al., 1997).

Shimazu e Schaufeli (2009) definem *workaholism* como uma adição, uma força interna à qual o sujeito não consegue resistir, ou seja, um comportamento excessivo e persistente com consequências negativas para o sujeito. De acordo com este prisma, o

workaholism pode abarcar duas dimensões, que só quando combinadas, é que permitem identificar uma situação de verdadeiro *workaholism*: 1) dimensão comportamental (trabalhar excessivamente, i.e., investir demasiado tempo e energia no trabalho, muito mais do que é exigido); e 2) dimensão cognitiva (trabalhar compulsivamente, ou seja, ter um impulso incontrolável para se envolver em assuntos do trabalho) (Gorgievski, Bakker, & Scaufeli, 2010; Schaufeli, Taris & Bakker, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009).

Independentemente da definição do constructo, os *workaholics* são indivíduos que passam muito tempo da sua vida, no local de trabalho ou a realizar atividades relacionadas com este, do que propriamente a aproveitar o seu tempo livre. Por um lado, como estão sempre focados no trabalho são bastante produtivos, mas por outro lado, têm também a ambição de realizar atividades mais complexas do que aquilo que lhes foi pedido, podendo assim prejudicar o bom funcionamento organizacional (Gorgievski & Bakker, 2010).

Em relação aos antecedentes do *workaholism*, Robinson (1998) aponta 4 fatores principais de risco que podem conduzir a uma situação de *workaholism*: 1) ambiente quotidiano (e.g., contexto familiar em que o indivíduo cresce); 2) interligação entre ambientes (e.g., exigências da empresa para que o empregado trabalhe demasiadas horas em troca de recompensas financeiras ou reconhecimento); 3) vizinhança e comunidade (e.g., estereótipos que apoiam retratos positivos dos *workaholics*); e 4) crenças da cultura e sociedade (e.g., uma economia que requer longas horas de trabalho em troca de uma situação financeira que permita aos trabalhadores usufruírem de um padrão de vida aceitável). Também Gomes e Soares (2011), partilham a ideia de que os indivíduos se podem tornar dependentes do trabalho devido às suas experiências sociais e culturais.

Já McMillan e O'Driscoll (2006) propõem três antecedentes: o impulso para trabalhar, o prazer retirado do trabalho e uma personalidade obsessiva. Também Gomes

e Soares (2011) focam os traços de personalidade que, caso se encontrem interligados com a necessidade de concretização, podem pré-determinar os indivíduos a tornarem-se *workaholics*. Ou seja, os desejos de realização, de sucesso e de independência, predis põem o indivíduo a focar-se inteiramente no triunfo profissional, e por isso, formulam a ideia de que o trabalho tem de estar no centro das suas vidas (Gomes & Soares, 2011). Também os indivíduos que possuem pouca autoestima estão mais suscetíveis a dependências e a vícios, comparativamente aos demais, e por isso estão mais propensos a tornarem-se *workaholics* (Gomes & Soares, 2011).

Para além da personalidade, outros estudos evidenciaram também as características demográficas (Burke, Oberklaid, & Burgess, 2004; Harpaz & Snir, 2003; Spence & Robbins, 1992) e a importância do contexto organizacional (e.g. Fassel, 1990; Harpaz & Snir, 2003) e dos valores organizacionais (e.g., Burke, 2000; 2008; Schaeff & Fassel, 1988) como fonte de desenvolvimento e manutenção do *workaholism*.

Em termos de consequências, o *workaholism* pode conduzir à adoção de comportamentos como trabalhar a qualquer hora e em qualquer lugar, e consequentemente levar os indivíduos a situações de *burnout* e a problemas de saúde e mal-estar (e.g., Balducci, Avanzi, & Fraccaroli, 2016; Gonçalves, Brito, Sousa, Santos, & Sousa, 2017; Gonçalves, Nené, Sousa, Santos, & Sousa, 2016; Santos et al., 2018).

Apesar deste “vício” ser óbvio em termos profissionais, este pode também causar implicações noutras áreas para além do local de trabalho. Prova disso mesmo, é que as relações sociais fora do contexto laboral dos sujeitos *workaholics* são mais fracas, comparativamente às relações sociais dos restantes colaboradores (Van Beek, Hu, Schaufeli, Taris, & Schreurs, 2012). Além disso, o *workaholism* afeta não só o próprio indivíduo *workaholic*, mas também todos aqueles que o rodeiam, não só no trabalho, mas também na vida pessoal, pelo que esta situação pode conduzir ao conflito trabalho-família

(e.g., Pan, 2018; Shkoler, Rabenu, & Tziner, 2017) e consequente à culpa trabalho-família. Assim definimos a seguinte hipótese de investigação:

H4: O *workaholism* influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho.

Para diminuir os efeitos das consequências do *workaholism*, uma excelente satisfação com a vida, pode ser o “(...) entendimento de um dos possíveis mecanismos de proteção para a saúde psicológica. Nesse sentido, implementar ações de qualidade de vida e do trabalho (...) é também um importante recurso para impedir o impacto do trabalho para a saúde” (Pinheiro & Carlotto, 2016, p. 102).

1.4. Conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho

De acordo com alguns estudos sobre a teoria da identidade social (e.g., Tajfel, 1978) os diferentes papéis e as suas respectivas identidades têm diferentes significados e importância. Para alguns indivíduos, o trabalho é mais importante do que a vida fora do trabalho, e para outros, a vida pessoal e familiar é mais essencial do que o trabalho. Dado isto, os estudos destes dois domínios têm sido cada vez mais explorados. A importância do trabalho e da vida para além deste, pode afetar a forma como os indivíduos lidam com a relação entre ambos (Li & Jie-lin, 2012). De acordo com os mesmos autores, os indivíduos ou são altamente comprometidos com o seu trabalho ou altamente comprometidos com a vida familiar e pessoal. De acordo com esta perspectiva, há uma associação negativa entre o compromisso pelo trabalho e o compromisso com a vida familiar. As pessoas, normalmente, identificam-se, com qualquer um destes domínios, mas não com ambos (Li & Jie-lin, 2012).

Muitas vezes as exigências do domínio do trabalho e do domínio da família são, praticamente inconciliáveis, podendo levar a sentimentos negativos. Isto pode resultar do facto de cada sujeito ter de desempenhar diferentes papéis no seu dia-a-dia, nomeadamente, o papel de “sujeito trabalhador” e o papel de “sujeito no seio familiar”. As exigências de cada um destes papéis requerem determinadas responsabilidades, deveres e compromissos relacionados com o desempenho do trabalho e da família (Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996). Esta situação ambígua é designada de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985).

Os autores Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964), definiram o conflito trabalho-família e família-trabalho como uma forma de conflito entre papéis, no qual a influência de um destes domínios é reciprocamente inconciliável com o outro. Isto é, as exigências que o trabalho requer, tornam mais complicado executar as exigências do domínio familiar, e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985; Duxbury & Higgins, 1991).

O conflito entre o trabalho e a família pode ser definido como uma forma de conflito interno, no sentido em que estes dois domínios são mutuamente incompatíveis de diversas formas. Assim, a dificuldade de lidar com estes diferentes papéis, poderá conduzir a uma situação negativa entre as obrigações que cada uma destas esferas acarreta na nossa vida. Esta instabilidade resulta num conflito entre estes dois domínios, visto que uma deficiente participação num destes acaba por afetar os recursos que o indivíduo dedica ao outro domínio (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Segundo Greenhaus e Beutell (1995), existem três tipos de conflito trabalho família, o conflito baseado no tempo, o conflito baseado na tensão e o conflito baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo, diz respeito ao tempo gasto num destes domínios (trabalho ou família), excluindo o tempo gasto no outro domínio, de tal forma, que um acaba por esgotar energia e criar stresse no indivíduo (Dewe, O’Driscoll, &

Cooper, 2010). Um dos exemplos que pode ser apresentado é que o indivíduo pode sentir que é necessário investir longas horas no seu trabalho, o que inevitavelmente significa menos horas disponíveis para gastar com a família (Dewe et al., 2010; Greenhaus & Beutell, 1995). O conflito baseado na tensão diz-nos que o stress num dos domínios afeta a performance no outro domínio. Isto pode ocorrer quando as pessoas experimentam níveis elevados de tensão no trabalho, o stress pode ser, assim, transferido para a vida do indivíduo no trabalho (Dewe et al., 2010; Greenhaus & Beutell, 1995). O conflito baseado no comportamento, refere-se à incompatibilidade entre os padrões de comportamento expectáveis nestes dois domínios adversários. Exemplo disso é quando um sujeito no trabalho é ambicioso para executar da melhor forma as suas tarefas. E em contrapartida, o que se espera do comportamento do sujeito em casa, é que este seja amoroso, atencioso e acolhedor (Dewe et al., 2010; Greenhaus & Beutell, 1995).

De acordo com Carlson e Grzywacz (2008), o trabalho e a família são os mais importantes pilares da vida adulta, e como tal, é exigido aos indivíduos uma gestão apropriada dos papéis exercidos nestas duas esferas, referindo-se, assim, ao termo conflito trabalho-família quando esta gestão não é atingida.

Numa perspetiva mais ampla, a interação trabalho-família envolve o processo pelo qual a experiência em papéis familiares influencia as experiências em funções a exercer no local de trabalho e vice-versa (Eby, Maher, & Butts, 2010). O conflito trabalho-família ocorre quando estes dois papéis se tornam inconciliáveis, resultando numa incapacidade de atender às obrigações que o trabalho e a família acarretam. Este conflito pode interferir na capacidade de realizar tarefas no trabalho, bem como, na capacidade de cumprir compromissos familiares (Greenhaus & Beutell 1985). A ausência desse ponto de equilíbrio pode conduzir a sentimentos de culpa, que poderão ter repercussões negativas

quer para a qualidade e desempenho do trabalho do indivíduo quer para a sua vida familiar (Korabik, 2015).

Alguns investigadores têm sugerido que a culpa é fortemente aplicável à questão do conflito trabalho-família (e.g., Judge, Ilies, & Scott, 2006; Livingston & Judge, 2008). Ou seja, quando as exigências profissionais e familiares são incompatíveis, os indivíduos têm de tomar decisões que resultam em escolher o trabalho em vez da família, ou a família em vez do trabalho (Greenhaus & Powell, 2003). Consequentemente, estas decisões podem resultar em sentimentos de culpa (Cho & Allen, 2012). Vários estudos têm corroborado a interrelação existente entre o conflito trabalho-família e a culpa daí adveniente (Gonçalves, Sousa, Santos, Silva, & Korabik, 2018; Korabik, 2015). Por exemplo, Hochwarter et al. (2007) concluíram que a culpa associada ao trabalho pode ser neutralizada se os indivíduos forem capazes de gerir os recursos no trabalho, aumentando assim a satisfação com a vida e a satisfação profissional. Também Aycan e Eskin (2005) com uma amostra de 434 participantes, evidenciaram que a interferência trabalho-família está positivamente relacionada com a culpa associada ao emprego.

Em termos de preditores do conflito trabalho-família, alguns estudos têm apontado para a inexistência de formas de apoio no local de trabalho e para a pressão gerada pelo trabalho (e.g., Grzywacz & Marks, 2000), insegurança no emprego, excesso de horas de trabalho, e uma cultura organizacional pouco “amiga” do equilíbrio entre trabalho e família (e.g., Voydanoff, 2005). No que respeita aos preditores do conflito família-trabalho, podemos destacar o número de filhos/dependentes a cargo, a desigual distribuição das tarefas domésticas, clima e ausência de suporte familiar (Frone et al., 1992; Grzywacz & Marks, 2000; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011).

Quanto às consequências do conflito estas podem ser relacionadas com o trabalho, com a família, ou com o stress (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). De modo

semelhante, a culpa trabalho-família e família-trabalho surgiram associadas a várias consequências negativas tais como inflexibilidade horária, depressão, assim como menor satisfação com a vida, com as políticas organizacionais, com a parentalidade e com o tempo passado com os filhos (e.g., Aycan & Eskin, 2005; Gonçalves et al., 2018; Korabik, 2015). Assim, avançamos com as hipóteses:

H5: O conflito trabalho-família influencia a culpa trabalho-família.

H6: O conflito família-trabalho influencia a culpa família-trabalho.

Estas consequências podem conduzir a uma diminuição da satisfação conjugal e com a família, doenças físicas, depressão, *burnout*, baixa produtividade, a intenção de abandonar o emprego e o absentismo (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992; Sousa, Gonçalves, Pinto, & Santos, 2018a). Contudo, estes efeitos são variáveis de acordo com vários fatores, como por exemplo, o interesse/centralidade do trabalho, a conjugalidade e/ou a parentalidade, os objetivos de carreira e, principalmente, a identidade dos indivíduos (ou seja, a perceção de conflito entre o trabalho e a família está dependente do valor e dos significados atribuídos a cada esfera (Greenhaus & Powell, 2006; Guest, 2002; Sousa et al., 2018a). Outro fator a considerar é o género, já que vários estudos têm salientado a existência de diferenças de género nas questões do conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho.

1.4.1. A questão do género

O conflito de papéis nos domínios profissional e familiar encontra-se mais evidenciado no género feminino. Isto deve-se ao facto de as mulheres, se encontrarem mais ativas no mercado de trabalho, contrariamente ao que acontecia no passado. Isto pressupôs assim, alterações sociais, ou seja, a mulher para além de ser dona de casa, começou também a

adquirir um trabalho renumerado. Apesar disto, a responsabilidade respeitante ao domínio familiar continua a ser, maioritariamente, das mulheres (Sousa, Kuschel, Brito, & Gonçalves, 2018b).

O sentimento de culpa no género feminino surge associado à incapacidade de conceder apoio familiar. Em contrapartida, no género masculino, este sentimento aparece da circunstância em que este não consiga amparar a família em termos económicos e financeiros. Esta diferença entre géneros, no que se refere ao sentimento de culpa, deve-se, às representações sociais atribuídas ao homem e à mulher. O homem é associado à força, garra e à responsabilidade de ter a capacidade de conseguir mostrar que consegue sustentar financeiramente a sua família. A mulher encontra-se relacionada com o papel de “ser” dotado de emoções e fragilidades. Esta divisão de papéis está relacionada com diversos fatores, nomeadamente, o contexto sociocultural, familiar, educacional, entre outros (Sousa et al., 2018b).

Todavia, é claramente aparente que, a família é um grande pilar, tanto na vida dos homens como na das mulheres. Isto ocorre devido à necessidade que ambos os géneros têm em dar e receber toda a devida atenção da sua família, bem como, em partilhar sentimentos como amor, compreensão e, ainda, proporcionar conforto, estabilidade e uma positiva qualidade de vida. Dado isto, é plausível verificar que a família tem um grande significado na vida de ambos os géneros, e isto, poderá afetar as opções que homens/ pais e mulheres/mães fazem na sua vida quotidiana (Carr et al., 2008; Zhang et al., 2011).

Tanto os pais como as mães passam pela dificuldade de contrabalançar as obrigações decorrentes do trabalho e da vida familiar, apesar de estes colocarem em primeiro lugar a família acima de tudo, inclusive do trabalho. Isto pode criar uma maior angústia e sofrimento nas mães do que os pais, pois estas tentam lidar com todos estes

fatores ao mesmo tempo, nomeadamente, o trabalho e as tarefas relacionadas com as obrigações domésticas (Milkie & Peltola, 1999).

As diferenças entre os dois géneros podem ser mais visíveis em comportamentos de cidadania organizacional, nomeadamente, comportamentos dirigidos aos outros (ex: ajudar), do que propriamente, em comportamentos direcionados para a empresa (Diefendorff, Brown, Kamin, & Lord, 2002).

Ainda na perspetiva dos mesmos autores, seja qual for o género do indivíduo, entende-se logo à partida que uma pessoa com um grau de envolvimento no trabalho alto, sinta ser necessário envolver-se em comportamentos de cidadania organizacional (ex.: fazer mais horas de trabalho mesmo quando não são pedidas pelo seu chefe, participar em reuniões e/ou eventos não obrigatórios e, não fazer intervalos de descanso).

Os comportamentos de cidadania organizacional, tanto para mulheres altamente envolvidas no trabalho, como para homens, podem ser apresentados em níveis distintos. Mais concretamente, as mulheres que estão altamente envolvidas no seu trabalho podem sentir-se mais obrigadas em ajudar os outros, do que os homens igualmente envolvidos. Isto deve-se ao facto de que as mulheres acreditam na ideia de que precisam de atuar em harmonia e de ajudar os colegas (Diefendorff et al., 2002).

Vários estudos têm abordado o conflito trabalho/família, referindo a relação entre a família e o trabalho, e ainda as consequências negativas oriundas deste conflito. O estudo de Sweet, Sarkisian, Matz-Costa e Pitt-Catsoupes (2016), não sustenta o fundamento de que as obrigações familiares distanciam a identidade que um indivíduo constrói no seu meio profissional, pelo menos esta situação não ocorre entre pessoas que se encontram a trabalhar neste momento. Os mesmos autores afirmam que as obrigações familiares contribuem para o aumento do nível da centralidade de carreira entre os colaboradores, sejam eles homens ou mulheres.

Esta perspetiva evidencia a forma pela qual a qualidade do papel pode ultrapassar o stresse do papel, visto que o contexto familiar e o contexto profissional não necessitam obrigatoriamente de atuar contraditoriamente, mas podem sim, agir de forma coesa (Barnett & Gareis, 2006).

Face ao exposto, é possível identificar como hipótese:

H7: Existem diferenças de género entre o conflito e a culpa trabalho-família e família-trabalho.

Em suma, tanto o trabalho como a família, são pilares da vida de todos nós. Torna-se assim imprescindível a abordagem deste tema, pois cada vez mais os indivíduos passam uma parte considerável do seu tempo a trabalhar, dedicando mais tempo às exigências organizacionais, do que propriamente à sua vida pessoal e/ou familiar. Deste modo, este estudo tem como objetivos analisar: 1) a influência da centralidade trabalho-família e família-trabalho dos indivíduos no seu envolvimento trabalho-família e família-trabalho; e 2) a influência que a centralidade e o envolvimento em ambas as esferas, exercem sobre o *workaholism* e, conseqüentemente, no conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho (figura 1).

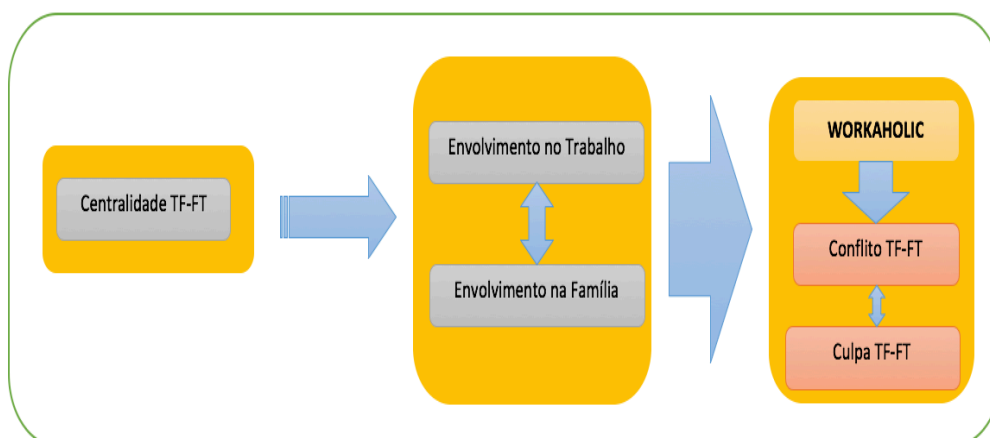


Figura 1: Modelo de Investigação

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

2. Metodologia

2.1. Amostra

A amostra recolhida é composta por 74.5% ($n = 184$) inquiridos do género feminino ao passo que a participação masculina corresponde a 25.5% ($n = 63$), num total de 247 participantes, com idades compreendidas entre os 21 e os 73 anos ($M = 40.82$; $DP = 12.31$). Os dados relativos ao estado civil indicam que 58.7% ($n = 145$) dos inquiridos são casados ou vivem em união de facto, 32% ($n = 79$) são solteiros, 8.1% ($n = 20$) dos participantes são divorciados, e por último, 1.2% ($n = 3$) são viúvos. No que se refere ao número de filhos é possível verificar que 42.5% ($n = 105$) dos inquiridos não têm filhos, 27.1% ($n = 67$) têm 2 filhos, seguido de 23.5% ($n = 58$) dos inquiridos que têm apenas 1 filho. Apenas 5.3% ($n = 13$) dos participantes têm 3 filhos e, 1.6% ($n = 4$) têm 4 filhos. De todos os participantes, 77 destes têm filhos menores de idade, 43 têm filhos maiores de idade, e 16 têm filhos menores e também maiores de idade.

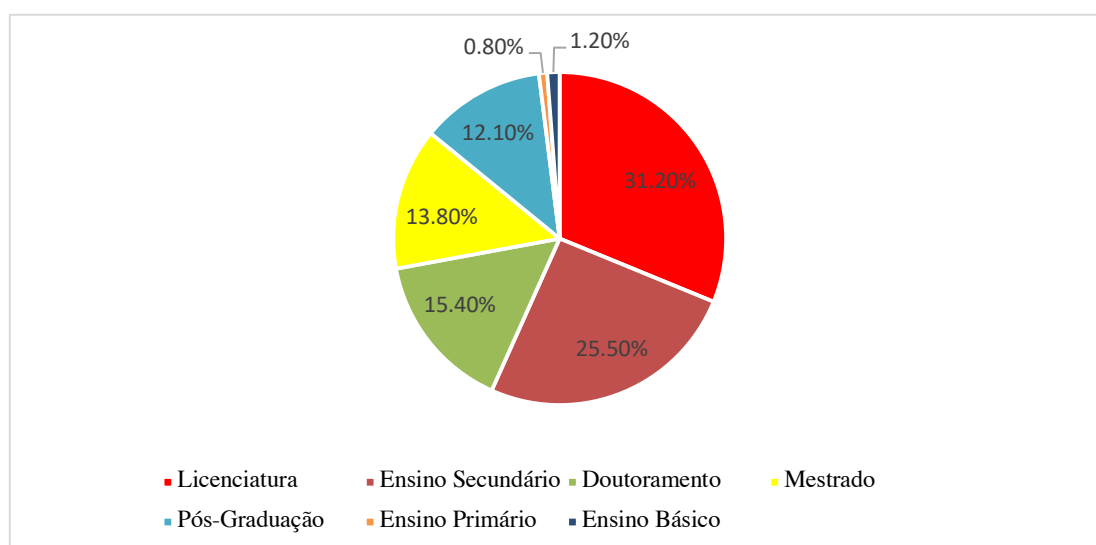


Figura 2: Habilitações literárias dos participantes

Relativamente às habilitações literárias, 31.2% ($n = 77$) dos participantes possuem pelo menos uma licenciatura, 25.5% ($n = 63$) possuem o ensino secundário, 15.4% ($n = 38$) dos inquiridos são doutorados, 13.8% ($n = 34$) possuem um mestrado, 12.1% ($n = 30$) têm uma pós-graduação, e por fim, apenas 1.2% ($n = 3$) têm o ensino básico e, 0.8% ($n = 2$) possuem o ensino primário (figura 2). Quanto à atividade profissional os dados revelam que 39.3% ($n = 97$) dos inquiridos trabalham em “outros” setores profissionais, 27.9% ($n = 69$) trabalham no setor do ensino, 13.8% ($n = 34$) trabalham na administração pública, seguido de 10.5% ($n = 26$) de inquiridos que exercem a sua atividade profissional em serviços e comércio. Apenas 6.1% ($n = 15$) trabalham no setor da saúde, 0.8% ($n = 2$) no setor industrial, e por fim, apenas 0.4% ($n = 1$) trabalham nas forças policiais (figura 3).

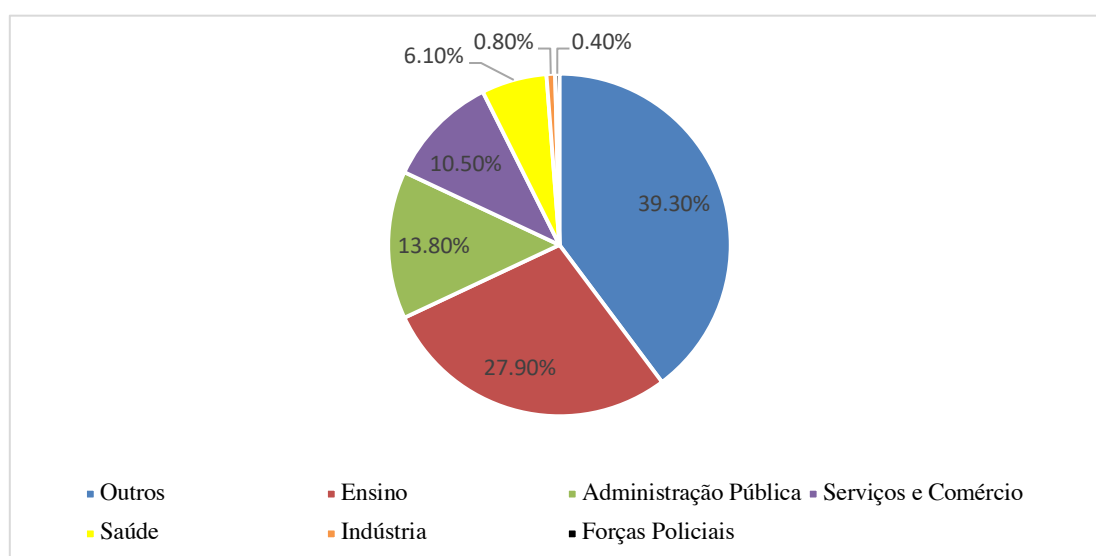


Figura 3: Atividade profissional dos participantes

Em relação ao tempo de trabalho na empresa onde os inquiridos exercem a sua atual atividade profissional, 35.6% ($n = 88$) afirmam estar a trabalhar há mais de 16 anos, 21.5% ($n = 53$) encontram-se a trabalhar entre 1 e 5 anos, 14.6% ($n = 36$) entre 6 a 10 anos,

14.2% ($n = 35$) dos inquiridos encontram-se ao serviço na empresa atual há menos de um ano e, por último, 11.3% ($n = 28$) dos inquiridos encontram-se a trabalhar na mesma empresa entre 11 e 15 anos. No que se refere ao número de empregos que cada inquirido possui na atualidade a sua grande maioria, ou seja 92.7% ($n = 229$) têm um emprego. E apenas 6.9% ($n = 17$) possuem ao mesmo tempo dois empregos. Relativamente à instituição, 65.2% ($n = 161$) trabalham numa instituição pública e 32.4% ($n = 80$) numa instituição privada. Em relação ao vínculo contratual, 62.3% ($n = 154$) dos participantes possuem contrato sem termo, 22.7% ($n = 56$) têm contrato com termo, 8.5% ($n = 21$) possuem outro tipo de vínculo contratual, e por fim 4.5% ($n = 11$) trabalham de forma independente. Relativamente ao horário a maioria dos participantes, ou seja, 89.9% (222) trabalham em full-time e apenas 6.9% ($n = 17$) em part-time. No que se refere à flexibilidade da chefia, 76.1% ($n = 188$) dos inquiridos afirma ter uma chefia flexível, sendo que 21.1% ($n = 52$) não têm. E por fim, 74.1% ($n = 183$) dos participantes não têm isenção de horário, mas 23.1% ($n = 57$) dos inquiridos têm.

Tabela 1

Nº pessoas por agregado familiar

Nº de pessoas por agregado familiar	Frequência	Percentagem
1	39	15.8%
2	59	23.9%
3	66	26.7%
4	60	24.3%
5	12	4.9%
6	6	2.4%

Em relação ao número de pessoas por cada agregado familiar (tabela 1), foi possível verificar que entre os participantes é mais frequente a existência de 3 pessoas por cada agregado familiar, correspondendo a uma percentagem de 26.7% ($n = 66$). Em relação à presença de familiares portadores de necessidades educativas especiais, 4.9% ($n = 12$) responderam ter, e 93.5% ($n = 231$) afirmaram não ter. Por último, no que diz respeito ao grau e ao tipo de dependência, 17.8% ($n = 44$) dos participantes responderam ter filhos dependentes, 14.6% ($n = 36$) responderam ter filhos muito dependentes e nada dependentes (respostas com a mesma percentagem), e apenas 2.4% ($n = 6$) afirmaram ter filhos pouco dependentes. Sendo que 19.4% ($n = 48$) afirmaram que o tipo de dependência dos filhos é monetária. No que diz respeito ao cônjuge, 42.9% ($n = 106$) dos inquiridos responderam que o seu respetivo cônjuge não é nada dependente, 6.9% ($n = 17$) afirmaram ter um cônjuge pouco dependente, e com resultados iguais, 0.8% ($n = 2$) afirmaram ter um cônjuge dependente e muito dependente. O tipo de dependência do cônjuge é essencialmente monetária (2.8%, $n = 7$). Relativamente aos pais, 14.6% ($n = 36$) dos participantes afirmam ter pais nada dependentes, 2.4% ($n = 6$) têm pais pouco dependentes e dependentes (respostas com a mesma percentagem), e por último, 2% dos participantes ($n = 5$) têm pais muito dependentes. Sendo que 2.4% ($n = 6$) afirmaram que o tipo de dependência dos pais é física, e 1.6% ($n = 4$) dos inquiridos dizem ser dependência monetária. E por fim, no que diz respeito ao grau de dependência dos irmãos 8.1% ($n = 20$) dos inquiridos afirmaram ter irmãos nada dependentes, com 1.6% ($n = 4$) igualmente têm irmãos pouco dependentes e nada dependentes, e apenas 0.8% ($n = 2$) têm irmãos muito dependentes. O tipo de dependência dos irmãos é maioritariamente monetária.

2.1.1. Amostra dos cônjuges

A amostra recolhida relativa aos cônjuges revela que 25.9% ($n = 64$) destes possuem uma licenciatura, 20.2% ($n = 50$) concluíram o ensino secundário, 6.9% ($n = 17$) têm um mestrado, 5.3% ($n = 13$) possuem um doutoramento, 3.6% ($n = 9$) são pós-graduados, sendo que apenas 2.8% ($n = 7$) possuem o ensino básico e 0.4% ($n = 1$) o ensino primário.

No que se refere à atividade profissional dos cônjuges, 36.4% ($n = 90$) dos inquiridos responderam exercer outro tipo de atividade profissional para além daquelas indicadas. Em seguida, 8.9% ($n = 22$) trabalham na área do ensino, 4.9% ($n = 12$) dos inquiridos trabalham no setor da saúde, 4.5% ($n = 11$) dos participantes exercem a sua atividade profissional nos serviços e no comércio e 2.8% ($n = 7$) na administração pública. E por último, apenas 1.6% ($n = 4$) trabalham na indústria, e 1.2% ($n = 3$) nas forças policiais. Em relação ao tempo de trabalho na empresa, onde os cônjuges exercem a sua atividade profissional atual, 19.8% ($n = 49$) dos participantes afirmaram estar a trabalhar há mais de 16 anos, 15.8% ($n = 39$) entre 6 e 10 anos, 12.1% ($n = 30$) entre 1 e 5 anos, 8.1% ($n = 20$) trabalham na empresa atual entre 11 e 15 anos, e por fim, apenas 1.2% ($n = 3$) trabalham há menos de 1 ano. No que se refere ao número de empregos, 51% ($n = 126$) dos cônjuges afirmaram possuir um emprego na atualidade, e 4.9% ($n = 12$) possuem dois empregos ao mesmo tempo. Em relação à instituição onde os cônjuges exercem a sua atividade profissional, 38.1% ($n = 94$) trabalham numa instituição privada e 19.4% ($n = 48$) trabalham numa instituição pública. A amostra relacionada com os cônjuges revelou que, 32.4% ($n = 80$) possuem contrato sem termo, 12.6% ($n = 31$) têm contrato com termo, 8.1% ($n = 20$) são trabalhadores independentes, e apenas 5.3% ($n = 13$) afirmaram ter outro género de vínculo contratual para além daqueles apresentados. No que se refere ao horário, 52.2% ($n = 129$) da amostra relativa aos cônjuges revela que estes trabalham em regime de full-time, e 4.5% ($n = 11$) em part-time. Relativamente à flexibilidade da chefia,

34% ($n = 84$) dos participantes afirmaram ter uma chefia flexível, sendo que 22.3% ($n = 55$) não têm. E por último, no que se refere à isenção de horário 39.7% ($n = 98$) da amostra dos cônjuges revelou que estes não têm isenção de horário, e 16.6% ($n = 41$) têm.

2.2 Instrumentos

No presente estudo foram aplicados os seguintes instrumentos:

-Escala de Culpa Trabalho-Família e Família-Trabalho: foi utilizada a *Work-Family Guilt Scale-Revised (WFGS-R)* originalmente desenvolvida em inglês por McElwain (2008). É uma escala composta por 24 itens e seis subescalas que avaliam a culpa física, emocional e psicológica da interferência do trabalho na família e da família no trabalho. A culpa física trabalho-família/família-trabalho (8 itens) refere-se à culpa sentida pela incapacidade de estar fisicamente presente para atender aos deveres do trabalho e da família (e.g., "Lamento faltar a eventos familiares (profissionais) por causa do trabalho (família)"). A culpa emocional trabalho-família/ família-trabalho (8 itens) refere-se aos sentimentos negativos experienciados devido a conflitos trabalho-família e família-trabalho (e.g., " Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações do trabalho (família) na minha família (trabalho)"). A culpa psicológica trabalho-família/família-trabalho (8 itens) refere-se ao derramamento psicológico de um papel para o outro (por exemplo, " Sinto-me culpado(a) por pensar no trabalho (família) quando estou com a minha família em casa (trabalho)"). As respostas são dadas numa escala de Likert de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

-Envolvimento no Trabalho e na Família: foi avaliado através da *Job Involvement Scale* de Kanungo (1982). É uma escala composta por 10 itens, cotados numa escala de resposta tipo *Likert* de 7 pontos (1 - discordo totalmente a 7 - concordo totalmente), que avaliam o grau de envolvimento no trabalho (e.g., item 5 "Todos os meus

interesses giram em torno do meu trabalho”; item 7 “Geralmente sinto-me desligado(a)/separado(a) do meu trabalho”). O envolvimento na família foi avaliado com a mesma escala, mas as referências ao trabalho foram alteradas para a palavra família (e.g., item original: “As coisas mais importantes que me acontecem estão relacionadas com o meu trabalho”, item alterado: “As coisas mais importantes que me acontecem estão relacionadas com a minha família”). Os itens 2 e 7 são reversíveis.

-Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho: As escalas de CTF e CFT, adaptadas para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), foram originalmente desenvolvidas em inglês por Netemeyer et al. (1996). Esta escala composta por 10 itens, cotados numa escala de *likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) é um instrumento bidimensional que avalia as duas dimensões do conflito: conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “*As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar*”; item 4: “*O meu emprego não permite ausências por motivos familiares*”) e conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “*Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa*”; item 9: “*A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias*”).

-Centralidade trabalho-família: a centralidade trabalho-família foi avaliada com recurso à *Work-Family Centrality Scale* de Carr et al. (2008). É uma escala composta por 5 itens que avaliam a importância relativa do trabalho versus família na vida de cada indivíduo (e.g., item 1 “*Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família*”, item 5 “*Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família*”). As respostas são cotadas numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo que médias mais elevadas correspondem a uma maior

centralidade do trabalho, e médias mais baixas correspondem a uma maior centralidade da família.

-*Workaholism*: para avaliar o perfil *workaholic* foi utilizada a versão Portuguesa de Santos et al. (2018) da *WorkBat* originalmente desenvolvida por Spence e Robbins (1992). É uma escala composta por 25 itens, que avaliam três dimensões: envolvimento psicológico com o trabalho (8 itens, e.g., item 1 “Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante”); compulsão interna para trabalhar (7 itens, e.g., item 11 “Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável”) e prazer derivado do trabalho (10 itens, e.g., item 22 “Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto”). As perguntas são cotadas numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente) e os itens 1, 2, 3 e 21 são reversíveis.

-*Job involvement* – foi avaliado através de 5 questões adaptadas da escala original de Lodahl e Kejner (1965) de 20 itens. Contempla itens como: item 1 “Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família”; item 3 “As coisas mais importantes que me acontecem envolvem mais o trabalho do que a família”. As perguntas são cotadas numa escala de Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente).

Foi ainda solicitado aos participantes que indicassem 3 palavras que representassem a “família” e 3 palavras que, no seu ponto de vista, representam o “trabalho” (“Para mim o trabalho é:” e “Para mim a família é:”).

Além dos instrumentos foram ainda colocadas questões relativamente aos dados sociodemográficos com vista à caracterização da amostra (e.g., género, idade, estado civil, habilitações literárias, atividade profissional, nº filhos, informação sobre os cônjuges, entre outras).

2.3. Procedimentos

De forma a recolher os dados necessários para a realização desta investigação foi feito um questionário em documento *Word*, que em seguida foi transformado em questionário de preenchimento online. Este último foi feito através da ferramenta de criação de questionários do *Google Docs*, nomeadamente, o *Google Forms*. O *link* do questionário foi colocado em redes sociais, e foi enviado através de *email* a diversas identidades. A maior parte do número de respostas recolhidas proveio desta forma de recolha, visto que também se recorreu à impressão em papel de questionários para preenchimento presencial. O questionário começa com uma pequena introdução com a apresentação da investigação, âmbito, objetivo, esclarecimento tanto sobre a confidencialidade, como a utilização dos dados recolhidos, e por último, a duração prevista para o preenchimento do questionário.

2.4 Análise de Dados

Terminado o procedimento de recolha das respostas, estas foram extraídas para uma folha de cálculo do *Microsoft Office Excel*, de forma a ser possível passar à seguinte etapa da investigação, a análise de dados. Em seguida, os dados foram colocados, e consequentemente, analisados através do software *SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*, versão 25.0.

3. Resultados

3.1 Estatística Descritiva

Na tabela 2 é possível observar as médias, desvios-padrão e valores de consistência interna das variáveis em estudo. As médias mais elevadas correspondem à dimensão envolvimento na família ($M = 5$; $DP = 1.15$) e sentimento de culpa TF ($M = 4.51$; $DP = 1.16$). A centralidade TF-FT apresenta uma média de 1.97 ($DP = 1$), o que significa que os participantes da amostra são mais centrados na família. Em relação ao conflito TF-FT este apresenta uma média de 2.79 ($DP = 1.07$) sendo a dimensão conflito TF aquela que apresenta uma média mais elevada ($M = 3.38$; $DP = 1.43$). Em relação à variável workaholism, esta apresenta uma média de 3.91 ($DP = 0.81$), sendo a dimensão work enjoyment aquela que apresenta uma média mais elevada ($M = 3.98$; $DP = 1.13$).

Tabela 2

Médias, desvios-padrão e alfas de Cronbach

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>α</i>
Centralidade TF-FT	1.97	1.00	0.86
Envolvimento no Trabalho	3.24	0.90	0.77
Envolvimento na Família	5.00	1.15	0.86
Conflito TF-FT	2.79	1.07	0.85
Conflito TF	3.38	1.43	0.83
Conflito FT	2.19	1.11	0.83
Sentimento de Culpa TF-FT	4.09	1.19	0.93
Sentimento de Culpa TF	4.51	1.16	0.86
Sentimento de Culpa FT	3.67	1.46	0.93
<i>Workaholism</i>	3.91	0.81	0.84
<i>Work Involvement</i>	3.93	0.82	0.60
<i>Work Drive</i>	3.79	1.44	0.86
<i>Work Enjoyment</i>	3.98	1.13	0.85

No que diz à consistência interna das escalas, estas apresentam alfas entre 0.93 (sentimento de culpa TF-FT e sentimento de culpa FT) e 0.60 (work involvement). É essencial reforçar que, o alfa de *Cronbach* da dimensão work involvement da variável workaholism, apresenta um valor de consistência baixo, contudo, no estudo de validação desta escala para a população Portuguesa, os autores Santos et al. (2018) também obtiveram um alfa baixo ($\alpha = 0.56$) nesta dimensão.

3.2 Análise de Correlações

Na tabela 3 é possível observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo. O sentimento de culpa TF-FT apresenta correlações baixas, mas significativas com as variáveis envolvimento na família ($r = .228, p \leq 0.001$), envolvimento no trabalho ($r = .208, p \leq 0.001$), *workaholism* ($r = .233, p \leq 0.001$) e a dimensão *work drive* ($r = .386, p \leq 0.001$). As correlações entre o sentimento de culpa TF-FT com a variável conflito TF-FT e as suas duas dimensões variam entre $r = .266$ e $r = .327$, para $p \leq 0.001$. A dimensão sentimento de culpa TF apresenta correlações com a variável conflito TF-FT e ambas as dimensões entre $r = .211$ e $r = .322$ ($p \leq 0.001$), com a variável *workaholism* ($r = .211, p \leq 0.001$) e a dimensão *work drive* ($r = .384, p \leq 0.001$), e com a variável envolvimento no trabalho ($r = .169, p \leq 0.001$).

Em relação à dimensão sentimento de culpa FT, esta apresenta uma correlação baixa com a variável envolvimento na família ($r = .159, p \leq 0.05$) e com a variável centralidade TF-FT ($r = .135, p \leq 0.05$). As correlações com a variável conflito TF-FT e suas dimensões variam entre $r = .204$ e $r = .271$, para $p \leq 0.001$. O sentimento de culpa FT correlaciona-se igualmente de modo positivo com a variável envolvimento no trabalho ($r = .198, p \leq 0.001$), *workaholism* ($r = .206, p \leq 0.001$) e a dimensão *work drive* ($r = .318, p \leq 0.001$), embora sejam correlações com valor baixo. A variável envolvimento na

família apresenta correlações negativas e baixas com todas as variáveis em análise. A correlação mais elevada diz respeito à variável centralidade TF-FT ($r = -.390, p \leq 0.001$) e as restantes com às variáveis envolvimento no trabalho ($r = -.278, p \leq 0.001$), *workaholism* ($r = -.166, p \leq 0.001$), *work drive* ($r = -.159, p \leq 0.05$) e *work enjoyment* ($r = -.142, p \leq 0.05$).

O conflito TF-FT apresenta uma correlação moderada, positiva e significativa com a dimensão *work drive* ($r = .429, p \leq 0.001$) e correlações mais baixas, mas ainda assim estatisticamente significativas com a variável *workaholism* ($r = .272, p \leq 0.001$), envolvimento no trabalho ($r = .240, p \leq 0.001$) e centralidade TF-FT ($r = .205, p \leq 0.001$). A dimensão conflito TF correlaciona-se positivamente com o *workaholism*, apresentando um valor de correlação de $r = .225$, com a dimensão *work drive* ($r = .380$) e com a variável envolvimento no trabalho ($r = .174$). Também a dimensão conflito FT se correlaciona positivamente com o *workaholism* ($r = .235$), com a dimensão *work drive* ($r = .339$) e com a variável envolvimento no trabalho ($r = .240$), assim como com a centralidade TF-FT ($r = .254, p \leq 0.001$). Em relação à centralidade TF-FT destaca-se uma correlação moderada com a variável envolvimento no trabalho ($r = .520, p \leq 0.001$), e valores de correlação mais baixos com o *workaholism*, *work drive* e *work enjoyment*, que variam entre $r = .236$ e $r = .270$, para $p \leq 0.001$. No que concerne ao *job involvement* este apresenta valores de correlação mais elevadas com o *workaholism* ($r = .602$) e as dimensões *work enjoyment* ($r = .508$) e *work involvement* ($r = .500$) e um valor de correlação mais baixo com a dimensão *work drive* ($r = .229$).

Tabela 3

Correlações das variáveis em estudo

	1	1.2	1.3	2	3	3.1	3.2	4	5	5.1	5.2	5.3
1. Culpa TF-FT	-											
1.2. Culpa TF	.886**	-										
1.3. Culpa FT	.923**	.641**	-									
2. Envolvimento família	.228**	.279**	.159*	-								
3. Conflito TF-FT	.327**	.322**	.271**	-.106	-							
3.1. Conflito TF	.284**	.319**	.204**	-.076	.882**	-						
3.2. Conflito FT	.265**	.211**	.261**	-.107	.795**	.414**	-					
4. Centralidade TF-FT	.056	-.060	.135*	-.390**	.205**	.109	.254**	-				
5. <i>Workaholism</i>	.233**	.211**	.206**	-.166**	.272**	.225**	.235**	.270**	-			
5.1. <i>Work Involvement</i>	.026	.011	.030	-.028	.091	.112	.031	.049	.601**	-		
5.2. <i>Work Drive</i>	.386**	.384**	.318**	-.159*	.429**	.380**	.339**	.236**	.727**	.206**	-	
5.3. <i>Work Enjoyment</i>	.060	.031	0.71	-.142*	.054	.001	.103	.248**	.806**	.322**	.299**	-
6. Envolvimento trabalho	.208**	.169**	.198**	-.278**	.240**	.174**	.240**	.520**	.602**	.229**	.508**	.500**

* $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.001$

3.3. Diferenças de acordo com os dados sociodemográficos

Para analisar a existência de diferenças entre as variáveis em estudo e os dados sociodemográficos, foram realizados teste *t*.

3.3.1. Género

Em relação ao género, apenas foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas dimensões *work enjoyment* ($t = 0.126$; $p = 0.010$), onde as mulheres apresentam uma média mais elevada ($M = 3.99$, $DP = 1.20$) comparativamente aos homens ($M = 3.97$; $DP = 0.91$) e na dimensão *work drive* ($t = 0.482$; $p = 0.042$), sendo também as mulheres a apresentarem uma média mais elevada ($M = 3.81$; $DP = 1.50$) do que os homens ($M = 3.71$; $DP = 1.26$).

3.3.2. Estado Civil

Em relação ao estado civil, foi possível observar diferenças estatisticamente significativas entre os participantes solteiros e divorciados, nas variáveis sentimento de culpa TF-FT ($t = 0.501$; $p = 0.036$) e na sua dimensão sentimento de culpa TF ($t = 0.523$; $p = 0.030$), sendo os indivíduos solteiros aqueles que apresentam uma média mais elevada em ambas as dimensões ($M = 4.28$; $DP = 1.04$ e $M = 4.59$; $DP = 0.91$, respetivamente) em comparação com os indivíduos divorciados ($M = 4.14$; $DP = 1.44$ e $M = 4.46$; $DP = 1.29$, respetivamente). Foram também observadas diferenças na variável sentimento de culpa TF ($t = 0.729$; $p = 0.002$) entre solteiros ($M = 4.59$; $DP = 0.91$) e casados ou a viverem em união de facto ($M = 4.47$; $DP = 1.26$).

3.3.3. Habilitações Literárias

No que concerne às habilitações literárias, verificou-se que os indivíduos com o ensino secundário apresentam uma média mais elevada ($M = 3.97$; $DP = 1.30$) na dimensão sentimento de culpa FT ($t = 2.196$; $p = 0.035$) comparativamente àqueles que possuem um mestrado ($M = 3.31$; $DP = 1.61$), e aqueles com mestrado apresentam uma média mais elevada ($M = 4.30$; $DP = 1.17$) na dimensão *work enjoyment* ($t = -2.013$; $p = 0.035$), face aos indivíduos com o ensino secundário ($M = 3.86$; $DP = 0.90$). Por outro lado, os indivíduos com o grau académico licenciatura apresentam uma média mais elevada ($M = 3.69$; $DP = 1.32$) na dimensão sentimento de culpa FT ($t = 1.304$; $p = 0.046$), em relação aos que têm um mestrado ($M = 3.31$; $DP = 1.61$). Aqueles que possuem um mestrado apresentam também uma média inferior ($M = 2.15$; $DP = 1.11$) e estatisticamente significativa ($t = -0.880$; $p = 0.026$), na variável centralidade TF-FT, face aos participantes com uma pós-graduação ($M = 2.42$; $DP = 1.37$). Contudo, aqueles com mestrado, apresentam uma média mais elevada ($M = 3.45$; $DP = 1.65$) de conflito TF ($t = 0.182$; $p = 0.044$), comparativamente aos que possuem uma pós-graduação ($M = 3.38$; $DP = 1.18$).

O mesmo se verifica quando comparados com os indivíduos que possuem um doutoramento, ou seja, os participantes com mestrado apresentam uma média mais elevada de conflito TF ($M = 3.45$; $DP = 1.65$) do que os indivíduos doutorados ($M = 4.11$; $DP = 1.15$), para $t = -1.988$; $p = 0.014$. No entanto, na variável conflito TF-FT são os doutorados que apresentam uma média mais elevada ($M = 3.30$; $DP = 0.87$) face àqueles que possuem um mestrado ($M = 2.85$; $DP = 1.34$), para $t = -1.702$; $p = 0.019$. Em relação ao sentimento de culpa TF-FT ($t = 1.667$; $p = 0.006$) e à dimensão sentimento de culpa TF ($t = 1.224$; $p = 0.001$), foram observadas diferenças de médias estatisticamente significativas entre os que possuem uma licenciatura ($M = 4.14$; $DP = 1.03$ e $M = 4.58$; $DP = 0.95$, respetivamente) e os doutorados ($M = 3.75$; $DP = 1.37$ e $M = 4.31$; $DP = 1.35$,

respetivamente). Por último, de notar uma diferença entre os licenciados ($M = 1.79$; $DP = 0.84$) e os pós-graduados ($M = 2.43$; $DP = 1.25$), no que respeita à centralidade TF-FT ($t = -2.873$; $p = 0.000$).

3.3.4. Idade dos Filhos

Foram observadas diferenças entre os indivíduos que têm filhos menores e aqueles que apenas têm filhos maiores de idade, nas variáveis sentimento de culpa TF-FT ($t = -3.456$; $p = 0.028$), sentimento de culpa TF ($t = -4.419$; $p = 0.000$) e envolvimento na família ($t = -2.478$; $p = 0.001$), sendo que aqueles que têm a seu cargo filhos menores de idade, apresentam médias mais elevadas e estatisticamente significativas nestas três variáveis (tabela 4).

Tabela 4

Diferenças de médias de acordo com a idade dos filhos

	<i>Filhos menores de idade</i>		<i>Filhos maiores de idade</i>	
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Envolvimento família	5.40	0.99	4.86	1.39
Sentimento de Culpa TF-FT	4.33	1.05	3.57	1.30
Sentimento de Culpa TF	4.85	0.95	3.88	1.42

3.4. Análise de Regressão

Para testar as hipóteses de investigação delineadas, foram realizadas análises de regressão linear.

A variável centralidade TF-FT apresenta um poder explicativo de 27% sobre o envolvimento no trabalho ($\beta = 0.470$; $p = 0.000$) e de 15.2% sobre a variável envolvimento na família ($\beta = -0.448$; $p = 0.000$).

Para a predição do *workaholism*, foram realizados três modelos (tabela 5). No primeiro modelo é possível observar que a variável centralidade TF-FT apenas explica 7.3% do *workaholism*. Ao acrescentarmos a variável envolvimento no trabalho, o poder preditivo aumenta cerca de $R^2 = 0.292$ (modelo 2). A inserção da variável envolvimento na família (modelo 3) não altera o valor de predição de cerca de 36.5% avançado pelo modelo 2, uma vez que a única variável que apresenta um contributo estatisticamente significativo é o envolvimento no trabalho ($\beta = 0.631$; $p = 0.000$).

Tabela 5

Regressão hierárquica para a predição do workaholism

Modelos	<i>Workaholism</i>		
	r^2	ΔR^2	p
1. Centralidade TF-FT	0.073	0.073	.000
2. Centralidade TF-FT + ET	0.365	0.292	.000
3. Centralidade TF-FT + ET + EF	0.365	0.000	.000

Nota: ET – Envolvimento no Trabalho; EF – Envolvimento na Família

Situação semelhante ocorre em relação às três dimensões do *workaholism* (tabela 6). O modelo 3, aquele que integra as três variáveis é o modelo com maior preditivo, explicando cerca de 5.9% da dimensão *work involvement*, 26% da dimensão *work drive* e 25% da dimensão *work enjoyment*. É a variável envolvimento no trabalho, a aquela que contribui de forma estatisticamente significativa ($\beta = 0.280$, $p = 0.000$; $\beta = 0.524$, $p = 0.000$; $\beta = 0.507$; $p = 0.000$, respetivamente).

Tabela 6

Regressão hierárquica para a predição das dimensões do workaholism

Modelos	<i>Work Involvement</i>			<i>Work Drive</i>			<i>Work Enjoyment</i>		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. Centralidade TF-FT	0.002	0.002	0.444	0.056	0.056	0.000	0.062	0.062	0.000
2. Centralidade TF-FT + ET	0.059	0.057	0.001	0.259	0.203	0.000	0.250	0.043	0.000
3. Centralidade TF-FT + ET + EF	0.059	0.000	0.002	0.260	0.001	0.000	0.250	0.000	0.000

Nota: ET – Envolvimento no Trabalho; EF – Envolvimento na Família

Na tabela 7, é possível observar 5 modelos com vista à predição da variável conflito TF-FT.

Tabela 7

Regressão hierárquica para a predição do Conflito TF-FT e suas dimensões

Modelos	<i>Conflito TF-FT</i>			<i>Conflito TF</i>			<i>Conflito FT</i>		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. Cent. TF-FT	0.042	0.042	0.001	0.012	0.012	0.086	0.065	0.065	0.000
2. Cent. TF-FT + ET + EF	0.067	0.025	0.001	0.031	0.019	0.052	0.081	0.016	0.000
3. Cent. TF-FT + ET + EF + W	0.094	0.027	0.000	0.054	0.023	0.009	0.096	0.015	0.000
4. Cent. TF-FT + ET + EF + W + WD + WI + WE	0.207	0.113	0.000	0.166	0.112	0.000	0.149	0.053	0.000

Nota: ET – Envolvimento no Trabalho; EF – Envolvimento na Família; W – *Workaholism*; WD – *Work Drive*; WI – *Work Involvement*; WE – *Work Enjoyment*

A centralidade TF-FT explica cerca de 4.2% da variável conflito TF-FT (modelo 1). Ao acrescentarmos as variáveis envolvimento na família e envolvimento no trabalho, o valor preditivo aumenta $R^2 = 0.025$ (modelo 2). Com a introdução da variável *workaholism* (modelo 3), verifica-se um aumento preditivo de $R^2 = 0.027$. É, no entanto, o modelo 4, onde são acrescentadas as três dimensões do *workaholism*, aquele que apresenta um maior

poder preditivo sobre o conflito TF-FT ($r^2 = 0.207$). Contudo, a única variável que contribui de forma significativa para este valor de predição, é a dimensão *work drive* ($\beta = 0.422, p = 0.000$).

É também o modelo 4, aquele que explica uma maior percentagem da variável conflito TF, cerca de 16.6%, onde as variáveis *work drive* ($\beta = 0.395, p = 0.000$) e *work enjoyment* ($\beta = -0.159, p = 0.000$) contribuem de forma significativa. É também o modelo 4 que apresenta um maior poder preditivo sobre a variável conflito FT, 14.9%, onde são as variáveis centralidade TF-FT ($\beta = 0.191, p = 0.010$) e *work drive* ($\beta = 0.306, p = 0.000$) as que contribuem de forma estatisticamente significativa.

Por último, e tendo em vista a explicação do sentimento de culpa, realizaram-se mais 3 modelos de predição. No primeiro modelo, é possível observar que as variáveis centralidade TF-FT, envolvimento na família e envolvimento no trabalho explicam cerca de 13.3% da variável sentimento de culpa. Ao acrescentar o *workaholism* e as suas três dimensões, este poder explicativo aumenta $R^2 = 0.119$ (modelo 2). É, no entanto, o modelo que contempla todas as variáveis (modelo 3), aquele que apresenta um maior valor de explicação, 28.5%, para o qual contribuem as variáveis envolvimento na família ($\beta = 0.333, p = 0.000$), *work drive* ($\beta = 0.313, p = 0.000$) e conflito TF ($\beta = 0.127, p = 0.047$). São igualmente estas variáveis que contribuem para a predição da dimensão sentimento de culpa TF: envolvimento na família ($\beta = 0.345, p = 0.000$), *work drive* ($\beta = 0.327, p = 0.000$) e conflito TF ($\beta = 0.194, p = 0.002$), cujo modelo 3 explica 32.3%. É também o modelo 3 aquele que mais explica o sentimento de culpa FT, cerca de 19.7%, contribuindo para tal as variáveis envolvimento na família ($\beta = 0.277, p = 0.000$), *work drive* ($\beta = 0.248, p = 0.001$) e conflito FT ($\beta = 0.144, p = 0.032$).

Tabela 8

Regressão hierárquica para a predição da Culpa TF-FT e suas dimensões

Modelos	Culpa TF-FT			Culpa TF			Culpa FT		
	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p	r^2	ΔR^2	p
1. Cent. TF-FT + ET + EF	0.133	0.133	0.000	0.149	0.149	0.000	0.101	0.101	0.000
2. Cent. TF-FT + ET + EF + W + WD + WI + WE	0.252	0.119	0.000	0.283	0.134	0.000	0.173	0.072	0.000
3. Cent. TF-FT + ET + EF + W + WD + WI + WE + CTF-TF + CTF+ CFT	0.285	0.033	0.000	0.323	0.04	0.000	0.197	0.024	0.000

Nota: ET – Envolvimento no Trabalho; EF – Envolvimento na Família; W – *Workaholism*; WD – *Work Drive*; WI – *Work Involvement*; WE – *Work Enjoyment*; CTF-TF – Conflito TF-FT; CTF – Conflito TF; CFT – Conflito FT

3.5. Família e Trabalho: Associação de palavras

A figura 4 apresenta as sete palavras associadas à família mais escolhidas pelos inquiridos.

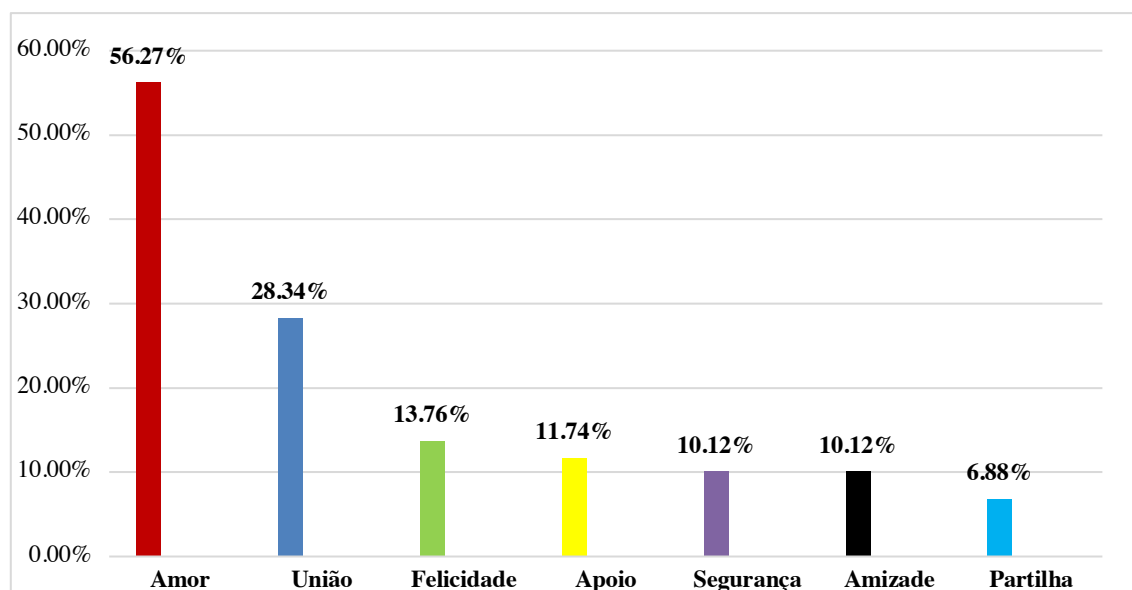


Figura 4: Principais palavras associadas à família

De notar que foram indicadas um total de 114 palavras diferentes. Primeiramente, com 56.27% ($n = 139$) a palavra “amor” foi a eleita entre os participantes, seguida da palavra “união” com 28.34% ($n = 70$). A palavra “felicidade” foi a terceira mais escolhida com

4. Discussão

Este estudo teve como principais objetivos analisar a influência da centralidade trabalho-família e família-trabalho dos indivíduos no seu envolvimento trabalho-família e família-trabalho, a influência que a centralidade e o envolvimento em ambas as esferas, exercem sobre o *workaholism* e, conseqüentemente, no conflito e culpa trabalho-família e família-trabalho.

Os resultados desta investigação demonstram que a amostra em estudo é mais centrada na família, evidenciando igualmente um maior envolvimento na família. Tal facto é confirmado pelas médias mais elevadas nas dimensões conflito TF e culpa TF. Ou seja, como a família é o ponto central e mais importante das suas vidas, o trabalho acaba por conduzir a conflitos e a sentimentos de culpa, já que as pessoas têm de disponibilizar mais do seu tempo ao trabalho do que à família.

As hipóteses de investigação formuladas foram estudadas com recurso à análise de correlação e à análise de regressão. Assim, no que diz respeito à hipótese 1 “A centralidade trabalho-família e família-trabalho está relacionada com o envolvimento no trabalho”, esta foi confirmada já que a centralidade TF-FT apresenta uma correlação moderada com a variável envolvimento no trabalho. A variável centralidade TF-FT tem um poder explicativo de 27% sobre o envolvimento no trabalho, ou seja, quanto mais um indivíduo se encontra centrado no trabalho maior será então o envolvimento no trabalho, do que propriamente na família. Esta ideia pode ser explicada segundo Ishwara e Dhananjaya (2008). Estes autores afirmam que devido às modificações constantes do mercado de trabalho, as pessoas sentem-se na obrigação de trabalhar mais, tentando corresponder às expectativas da sua chefia e, ainda tentando responder às responsabilidades parentais e conjugais. A centralidade no trabalho poderá acabar assim por prejudicar o meio familiar, pois o indivíduo encontra-se envolvido no seu trabalho.

No que se refere à hipótese 2 “A centralidade trabalho-família e família-trabalho está relacionada com o envolvimento na família”, esta foi confirmada, já que é possível verificar que existe uma correlação estatisticamente significativa e negativa entre ambas as variáveis. Esta relação negativa indica que quanto mais centrado no trabalho um indivíduo está, menos envolvido estará na família. Relativamente à análise de regressão, a variável centralidade TF-FT apresenta um poder explicativo de 15.2% sobre a variável envolvimento na família. Este resultado vai ao encontro do proposto por Brown (1996), que afirma que se as pessoas estiverem demasiado centradas no seu trabalho, colocam em causa o seu envolvimento na família, pois altos níveis de envolvimento no trabalho podem levar ao enfraquecimento de compromissos familiares.

Confirmada também foi a hipótese 3 “O envolvimento no trabalho influencia o *workaholism*”, observando-se uma correlação elevada entre as duas variáveis. Foi possível observar, igualmente, que o envolvimento no trabalho explica uma grande percentagem do *workaholism*. Das três dimensões do *workaholism*, as dimensões *work drive* e *work enjoyment* são as que apresentam maior valor preditivo. Isto é, quanto mais envolvidos os indivíduos estão no seu trabalho, mais propensos estão a serem *workaholics* direcionados e focados em realizar o seu trabalho, e conseqüentemente em sentir prazer no desempenhar da sua função. A investigação dos autores Spence e Robbins (1992) poderá explicar este resultado, pois comprova que, os indivíduos *workaholics* obtiveram maior pontuação nas escalas de *work involvement* e *work drive*. Porém, ao contrário da investigação destes autores, o presente estudo obteve resultados relevantes na dimensão *work enjoyment*, tal como já foi referido anteriormente. Mas os autores Spence e Robinson (1992) afirmam que, para além de se encontrar direcionado na realização da sua função, um verdadeiro *workaholic* pode, em certos casos, possuir baixo prazer quando desempenha o seu trabalho.

Relativamente à hipótese 4 “O *workaholism* influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho”, também foi confirmada, já que o *workaholism* apresenta um poder de predição sobre o conflito. Este valor aumenta com o acréscimo de uma das dimensões do *workaholism*, nomeadamente, com a dimensão *work drive*. Este resultado pode ser reforçado pela perspectiva de que, o *workaholism* afeta não só o próprio indivíduo *workaholic*, mas também todos aqueles que o rodeiam, não só no trabalho, mas também na vida pessoal, pelo que esta situação pode conduzir ao conflito trabalho-família (e.g., Pan, 2018; Shkoler et al., 2017). De forma resumida, esta hipótese só vem realçar que, quanto mais um indivíduo se encontra viciado e direcionado para o trabalho, maior será a probabilidade deste passar pela situação de conflito trabalho-família.

Em relação às hipóteses 5 “O conflito trabalho-família influencia a culpa trabalho-família” e 6 “O conflito família-trabalho influencia a culpa família-trabalho”, ambas foram confirmadas. Apresentam correlações estatisticamente significativas entre si e o conflito apresenta-se como um preditor da culpa, mostrando assim que quanto maior o conflito numa das dimensões maior será a culpa, tal como evidenciado em estudos anteriores (e.g., Gonçalves et al., 2018; Korabik, 2015).

Em relação à última hipótese 7 “Existem diferenças de género entre o conflito e a culpa trabalho-família e família-trabalho” não foi confirmada, pois não foram encontradas diferenças entre géneros. Este resultado vai ao encontro do demonstrado por Gonçalves et al. (2018) que, com uma amostra de 228 portugueses, também não encontraram diferenças nos níveis de culpa entre homens e mulheres. Isto deve-se ao facto de as mulheres, se encontrarem mais ativas no mercado de trabalho, contrariamente ao que acontecia no passado, e a uma progressiva mudança de mentalidades na procura pela distribuição equitativa de tarefas domésticas (Sousa et al., 2018b).

Em relação ao gênero, apenas foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas dimensões *work enjoyment* e *work drive*, onde as mulheres apresentam uma média mais elevada comparativamente aos homens e na dimensão *work drive*, corroborando assim os resultados do estudo de Burke (1999).

No que diz respeito ao estado civil, foi possível observar diferenças estatisticamente significativas entre os participantes solteiros e divorciados, nas variáveis sentimento de culpa TF-FT e na sua dimensão sentimento de culpa. Os indivíduos solteiros apresentam uma média mais elevada em ambas as dimensões em comparação com os participantes divorciados. Alguns estudos têm mostrado que os pais solteiros apresentam uma maior dificuldade em gerir as esferas profissional e familiar, comparativamente ao indivíduos casados ou divorciados (e.g., Mennino, Rubin, & Brayfield, 2005; Nomaguchi, 2012), porque têm de lidar com a dupla exigência das responsabilidades profissionais e familiares, tendo ao seu dispor menos recursos (Avison, Ali, & Walters, 2007; Hertz, 1999). No entanto, algumas investigações não são claras, quanto à causa destas diferenças, ou seja, se este déficit de recursos se deve à ausência de um parceiro, ou se devido a outros fatores como um nível socioeconómico mais baixo (Kendig & Bianchi, 2008).

No que concerne às diferenças entre os indivíduos que têm filhos menores e aqueles que apenas têm filhos maiores de idade, nas variáveis sentimento de culpa TF-FT, sentimento de culpa TF e envolvimento na família, os indivíduos que têm a seu cargo filhos menores de idade, apresentam médias mais elevadas e estatisticamente significativas nestas três variáveis. Tal resultado corrobora o anteriormente referido na literatura, ou seja, um dos preditores do conflito e da culpa família-trabalho, é a presença de filhos a cargo (e.g., Dilworth, 2004; Frone et al., 1992; Grzywacz & Marks, 2000; Mennino et al., 2005; Michel et al., 2011).

Por último, no que diz respeito à escolha de palavras associadas à família, mais de metade da escolha dos participantes recaiu na palavra “amor”, seguida das palavras “união” e “felicidade”. No que se refere à escolha de palavras relativas ao trabalho, a escolha incidu essencialmente na palavra “responsabilidade”, “realização” e “necessário”.

4.1 Limitações e investigações futuras

Como limitações encontradas neste estudo é possível referir o desequilíbrio entre a amostra, nomeadamente, entre géneros. Visto que num total de 247 participantes, 184 são do género feminino ao passo que a participação masculina contou apenas com 63 inquiridos. Este desequilíbrio pode exercer uma influência sobre resultados obtidos. É possível também referir como limitação deste estudo, o tamanho da amostra que impossibilita uma generalização à população Portuguesa.

Estudos futuros poderão procurar colmatar estas limitações, assim como aprofundar outras variáveis, como por exemplo, as exigências trabalho-casa, através do modelo JDR (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001), a satisfação profissional, o comprometimento organizacional ou o fit pessoa-organização, já que estas variáveis podem funcionar como preditores do *workaholism*. Seria igualmente pertinente aprofundar a existência de políticas amigas da família, e de que modo as mesmas influenciam o *workaholism*, bem como estas podem amenizar o conflito e a culpa trabalho-família, assim como verificar se as mesmas podem conduzir ou contribuir para a discriminação de género, já que costumam estar associadas a políticas direcionadas para as mulheres. As diferenças encontradas em relação ao estado civil, também devem ser aprofundadas, procurando identificar se estas se devem à ausência de suporte por parte de um parceiro/a ou a carências de nível socioeconómico (e.g., Kendig & Bianchi, 2008).

Também as expectativas de carreira e o modo como a família poderá condicionar a vida profissional, poderá ser um tópico a abordar, nomeadamente com um foco no género (e.g., Schweitzer, Ng, Lyons, & Kuron, 2011). Estudos cross-cultural poderão ser também uma alternativa viável para investigações futuras, procurando replicar este modelo de investigação noutros países e observar as diferenças existentes de acordo, não só com os valores culturais, que podem influenciar as noções de trabalho e família, mas também de acordo com o tipo de políticas de apoio à família existentes.

5. Conclusão/ Considerações finais

Este estudo permitiu observar que a centralidade trabalho-família e o envolvimento no trabalho são preditores do *workaholism*, e que estas variáveis influenciam o conflito e a culpa trabalho-família e família-trabalho. Tanto o *workaholism* como o conflito e a culpa trabalho-família acarretam prejuízos significativos para as organizações e para os seus recursos humanos, pelo que a identificação dos seus antecedentes, permitirá às organizações delinear estratégias de prevenção e intervenção junto dos seus colaboradores, e apostar em políticas e práticas organizacionais amigas da família, com vista à promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e contribuindo assim para o seu sucesso e desempenho.

6. Referências Bibliográficas

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278.
- Arogundade, O., & Olunubi, A. (2013). A Psychological Appraisal of Manifest Needs as Predictors of Job Involvement among Selected Workers in Lagos State. *Psychology and Behavioral Sciences, 1*(5), 61-66. doi:10.12691/rpbs-1-5-1
- Avison, W., Ali, J., & Walters, D. (2007). Family structure, stress, and psychological distress: A demonstration of the impact of differential exposure. *Journal of Health and Social Behavior, 48*(3), 301–317. doi: 10.1177/002214650704800307
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contribution of childcare, spousal, and organizational support in reducing work-family conflict for males and females: The case of Turkey. *Sex Roles, 53*(7/8), 453–471. doi:10.1007/s11199-005-7134-8.
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccarolli, F. (2016). The Individual “Costs” of Workaholism: An Analysis Based on Multisource and Prospective Data. *Journal of Management* (online). doi:10.1177/0149206316658348
- Barnett, R., & Gareis, K. (2006). Role theory perspectives on work and family. In M. Pitt-Catsouphes, E. Kossek & S. Sweet (Eds.), *Work and family handbook: Multidisciplinary perspectives, methods and approaches* (pp. 209–222). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Borges, L., Argolo, J., & Baker, M. (2006). Os valores organizacionais e a Síndrome de Burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(1), 34-43. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722006000100006>
- Brown, S., & Leigh, T. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.358
- Burke, R. (1999). Workaholism in Organizations: Gender Differences. *Sex Roles*, 41(5-6), 333-345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical wellbeing consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16. doi: 10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U
- Burke, R. (2008). Work motivations, satisfactions, and health: Passion versus addiction. In R. Burke & C. Cooper (Eds.), *The long working hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 227-251). Bingley, UK: Emerald.
- Burke, R., Oberklaid, F. & Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian women psychologists: antecedents and consequence. *Women in Management Review*, 19(5), 252-259. <https://doi.org/10.1108/09649420410545971>
- Carlson, D., & Grywacz, J. (2008). Reflections and Future Directions on Measurement in work-family research. In K. Korabik, D. S. Lero & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: research, theory and best practices* (pp. 57-73). London: Academic Press.

- Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262. doi/10.1177/0149206307309262
- Cho, E., & Allen, D. (2012). Relationship between work interference with family and parent-child interactive behavior: Can guilt help? *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 276-287. doi: 10.1016/j.jvb.2011.12.002.
- Conlin, M. (2000). The new debate over working moms: As more moms choose to stay home, office life is again under fire. *Business Week*, 3699, 102-104. Retrieved from <https://www.bloomberg.com/news/articles/2000-09-17/the-new-debate-over-working-moms>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. Retrieved in <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dewe, P., O'Driscoll, M., & Cooper, C. (2010). *Coping with work stress: A review and critique*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Diefendorff, J., Brown, D., Kamin, A., & Lord, R. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108. doi: 10.1002/job.123
- Dilworth, J. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25(2), 241-261. Retrieved in <https://doi.org/10.1177/0192513X03257406>

- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology, 76*(1), 60-73. doi:10.1037/0021-9010.76.1.60
- Eby, L., Maher, C., & Butts, M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology, 61*, 599–622. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100422.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high costs of workaholism, the rewards of recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.
- Fisher, C., & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and role ambiguity. *Journal of Applied Psychology, 68*(2), 320-333. doi: 10.1037/0021-9010.68.2.320
- Frone, M., Russel, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*, 65–78. doi:10.1037//0021- 9010.77.1.65.
- Gomes, J., & Soares, P. (2011). O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholism. *Psicologia, 25*(1), 51-72. Edições Colibri, Lisboa. Retrieved in <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v25n1/v25n1a03.pdf>
- Gonçalves, G., Brito, F., Sousa, C., Santos, J., & Sousa, A. (2017). Workaholism and burnout: Antecedents and effects. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, G. Perestrelo (Eds.), *Occupational Safety and Hygiene V* (pp. 53-57). London: Taylor & Francis Group. ISBN: 978-1-138-05761-6

- Gonçalves, G., Nené, D., Sousa, C., Santos, J., & Sousa, A. (2016). The workaholism as an obstacle to safety and well-being in the workplace. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, G. Perestrelo (Eds.), *Occupational Safety and Hygiene, IV* (pp. 81-85). London: Taylor & Francis Group. ISBN: 978-1-138-02942-2; ISBN: 978-1-315-62896-7 (eBook PDF)
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles, 78*(3-4), 194-207doi: 10.1007/s11199-017-0782-7
- Gorgievski, M., & Bakker, A. (2010). Passion for work: Work engagement versus workaholism. In S. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues research and practice* (pp. 264-271). Glos, UK: Edward Elgar.
- Gorgievski, M., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology, 5*(1), 83-96. doi: 10.1080/17439760903509606
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88. doi:10.2307/258214
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90*(2), 291–303. doi:10.1016/S0749-5978(02)00519-8.

- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, *31*(1), 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 111-126. doi:10.1037//1076-8998.5.1.111.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, *41*(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>
- Hackman, Jr., & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, *(55)*3, 259-286. doi: 10.1037/0021-9010.55.3.259
- Harpaz, I. & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations*, *56*(3), 291-319. doi: 10.1177/0018726703056003613
- Hertz, R. (1999). Working to place family at the center of life: Dual-earner and single-parent strategies. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, *562*(1), 16-31. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/000271629956200102>
- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Meurs, J. A., & Kacmar, C. (2007). The interactive effects of work-induced guilt and ability to manage resources on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*(2), 125-135. doi: 10.1037/1076-8998.12.2.125
- Ishwara, P., & Dhananjaya, K. B. (2008). University teachers' perception towards work-family conflict. *Experiments in Education*, *XXXVI* (9), 3-10.

- Judge, T., Ilies, R., & Scott, B. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779-814. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress*. New York, NY: Wiley.
- Kanungo, R. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kendig, S., & Bianchi, S. (2008). Single, cohabiting, and married mothers' time with children. *Journal of Marriage and Family*, 70(5), 1228–1240. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00562.x>
- Konovsky, M.A., & Cropanzano (1991). Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698-707. doi: 10.1037//0021-9010.76.5.698
- Korabik, K. (2015). The intersection of gender and work-family guilt. In M. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains* (pp. 141–157). Switzerland: Springer International Publishing.
- Levinson, H. (1976). *Psychological man*. Cambridge, MA: Levinson Institute.
- Li, M., & Jie-lin, Y. (2012). An Empirical Study on the Effect of Work/Life Commitment to Work-Life Conflict International. *Physics Procedia*, 24, 1343 – 1349. doi:10.1016/j.phpro.2012.02.200

- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.207>
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). Definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33. <http://dx.doi.org/10.1037/h0021692>
- Lopes, A. (2012). Adaptação e validação da escala de dependência de trabalho à população Portuguesa [Dissertação de Mestrado]. Universidade do Algarve, Faro.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- McElwain, A. (2008). *An examination of the reliability and validity of the Work-Family Guilt Scale* [Unpublished Doctoral Thesis]. University of Guelph, Guelph, ON.
- McMillan, L. & O'Driscoll, M. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (pp. 89-107). Cheltenham, United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- McShane, S., & Von Glinow, M. (2000). *Organizational behavior*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Mennino, S., Rubin, B., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107–135. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2005.00006.x>

- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(2), 215-232. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, *61*, 476-490. doi: 10.2307/353763
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*(4), 400-410. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nomaguchi, K. (2012). *Marital Status, Gender, and Home-to-Job Conflict Among Employed Parents*. *Journal of Family Issues*, *33*(3), 271-294. doi:10.1177/0192513X11415613
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York: World.
- Pan, S.-Y. (2018). Do workaholic hotel supervisors provide family supportive supervision? A role identity perspective. *International Journal of Hospitality Management*, *68*, 59-67. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.013>

- Paullay, I., Alliger, G., & Stone-Romero, R. (1994). Construct validation of two instruments designed job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228. doi: 10.1037/0021-9010.79.2.224
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Pinheiro, L., & Carlotto, M. (2016). Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho. *Quaderns de Psicologia*, 18(2), 97-105. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1340>
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(4), 84-92. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/289008226_The_interface_between_workaholism_and_work-family_conflict_A_review_and_conceptual_framework
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84(2), 265-288. doi: 10.1037/0033-2909.84.2.265
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children and the clinicians who treat them*. New York: New York Univer. Press.
- Salanova, M., López-González, A., Llorens, S., Líbano, M., Vicente-Herrero, M., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 30(3), 228-242. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>

- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e família-trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30. Retrieved from <https://revistaepsi.com/wp-content/uploads/artigos/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>
- Santos, J., Sousa, C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). The Workaholism Battery: Psychometric Properties of the Portuguese validation. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics – Human Factors in safety and health in the workplace*, VI(1), 40-51. <https://www.jsod-cieo.net/journal/index.php/jsod/index>. Indexação Thomson-Reuters/DOAJ/REPEC/Latindex
- Schaeff, A., & Fassel, D. (1988). *The addictive organization*. New York: Harper & Row.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Bakker, A. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hour's culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.
- Schweitzer, L., Ng, E., Lyons, S., & Kuron, L. (2011). Exploring the Career Pipeline: Gender Differences in Pre-Career Expectations. *Industrial Relations*, 66(3), 422-444. doi: 10.7202/1006346ar
- Scott, K., Moore, K., & Miceli, M. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314. <https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>

- Serva, M., & Ferreira, J. (2006). O fenómeno workaholic na gestão de empresas. *Revista de Administração Pública*, 40(2), 179-200. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-76122006000200002>.
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502. <http://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., Sharoni, G., & Tziner, A. (2017). Organizing the Confusion Surrounding Workaholism: New Structure, Measure, and Validation. *Front Psychol*, 8(1803), 1-15. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01803
- Simon, R. (1992). Parental Role Strains, Salience of Parental Identity and Gender Differences in Psychological Distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(1), 25-35. doi: 10.2307/2136855
- Sousa, C., Gonçalves, G., Pinto, E., & Santos, J. (2018a). Effects of Conflict and Guilt Work-Family and Family-Work on Job and Life Satisfaction. *Community, Work and Family* (accepted).
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018b). Career or family? Women and men difficulties and strategies to deal with the interface work-family. *Journal of Family Issues* (submitted).
- Spence, J., & Robbins, A. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. doi: 10.1207/s15327752jpa5801_15

- Sweet, S., Sarkisian, N., Matz-Costa, C. & Pitt-Catsoupes, M. (2016) Are women less career centric than men? Structure, culture, and identity investments. *Community, Work & Family*, 19(4), 481-500, doi: 10.1080/13668803.2015.1078287
- Tajfel, H. (1978). The achievement of inter-group differentiation. In H. Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp. 77–100). London: Academic Press.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., & Schreurs, B. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied Psychology*, 61(1), 30-55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x
- Xie, J, Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113, 103–108. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Zhang, M., Li, H., Wei, J., & Yang, B. (2011). Cross-over effects or direct effects? The mechanism linking work-family conflict with outcomes. *Acta Psychologica Sinica*, 43(5), 573–588. Retrieved from http://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTAL-XLXB201105012.htm

ANEXO

Questionário



Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como principal objetivo recolher informação sobre a interface trabalho-família.
 O questionário é anónimo e confidencial.
 Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.
 Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.
 Obrigada pela sua colaboração.

Dados Biográficos

Género	
Feminino	
Masculino	

Idade:
Nº Filhos:
Idade dos Filhos:

Estado Civil	
Solteiro	
Divorciado	
Casado/União de Facto	
Viúvo	

Habilitações Literárias	Atividade Profissional:	Vinculo contratual
Ensino Primário		Contrato c/ Termo
Ensino Básico		Contrato s/ Termo
Ensino Secundário		Trabalhador Independente
Licenciatura	Tempo na empresa:	Outro
Mestrado	Nº de empregos que tem no presente:	
Pós-Graduação	Instituição	Part-Time
Doutoramento	Pública	Full-Time
	Privada	
A sua chefia é flexível com os horários?		Sim Não
Tem isenção de horário?		Sim Não

Dados sobre o cônjuge (se casado ou união de facto)

Responda às seguintes questões apenas se respondeu anteriormente estar casado ou em união de facto.

Habilitações Literárias	Atividade Profissional	Vinculo contratual
Ensino Primário		Contrato c/ Termo
Ensino Básico		Contrato s/ Termo
Ensino Secundário		Trabalhador Independente
Licenciatura	Tempo na empresa:	Outro
Mestrado	Nº Empregos:	
Pós-Graduação	Instituição	Part-Time
Doutoramento	Pública	Full-Time
	Privada	
A chefia do seu cônjuge é flexível com os horários?		Sim Não
O seu cônjuge tem isenção de horário?		Sim Não

Dados sobre o Agregado Familiar

1. Nº pessoas do agregado familiar: _____ 2. Tem a cargo pessoas com necessidades especiais? Sim _____
Não _____

3. Quais os membros que compõem o seu agregado familiar (pessoas que vivem na sua casa)? (complete na seguinte tabela)

	Idade	Grau de Dependência				Tipo de Dependência	
		Nada dependente	Pouco dependente	Dependente	Muito dependente	Física (e.g., mobilidade reduzida, problemas de saúde)	Monetária/ Financeira
Filhos(as)							
Cônjuge							
Pais							
Irmãos(ãs)							
Tios(as)							
Avós							
Outro:							

1. Quando pensa em família, quais os membros que fazem parte?

2. Para mim a família é: (indique três palavras associadas à família).

1) _____ 2) _____ 3) _____

3. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	1	2	3	4	5	6	7
1. Quando falto a um evento familiar devido ao trabalho, sinto necessidade de compensar a minha família de alguma forma.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto-me mal quando tenho de me afastar da minha família para lidar com assuntos profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
3. Lamento faltar a eventos familiares por causa do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me culpado(a) por não poder estar com a minha família tanto quanto gostaria porque tenho de trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
5. Quando falto ao trabalho por causa de um evento familiar, sinto necessidade de compensar de alguma forma.	1	2	3	4	5	6	7
6. Lamento faltar ao trabalho devido a responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
7. Sinto-me mal porque tenho de me ausentar frequentemente do trabalho para tratar de assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
8. Sinto-me culpado(a) quando tiro um dia de folga para estar com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me culpado(a) por não poder lidar com a minha família quando têm problemas emocionais porque estou esgotado(a) devido ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto-me culpado(a) quando um membro da minha família tem um problema grave e estou emocionalmente indisponível.	1	2	3	4	5	6	7
11. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações do trabalho na minha família.	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto-me mal quando perco a paciência com a minha família por ter tido um mau dia no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto-me culpado(a) pelo facto da minha família me deixar demasiado esgotado a nível emocional para resolver os problemas no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

14. Sinto-me culpado(a) quando um colega de trabalho tem uma crise e estou emocionalmente indisponível para o ajudar porque estou muito ocupado(a) a lidar com assuntos familiares.	1	2	3	4	5	6	7
15. Arrependo-me quando descarrego as minhas frustrações familiares no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto-me mal quando perco a paciência no trabalho depois de ter tido um dia mau com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
17. Sinto-me mal por não conseguir concentrar-me na minha família, porque estou frequentemente a pensar em questões de trabalho	1	2	3	4	5	6	7
18. Sinto que estou a negligenciar a minha família, porque continuo a pensar nos problemas relacionados com o trabalho, mesmo depois de sair do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto-me culpado(a) por pensar no trabalho quando estou com a minha família em casa.	1	2	3	4	5	6	7
20. Sinto-me culpado(a) por não demonstrar interesse na minha família, tanto como eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
21. Estou preocupado(a) com a qualidade do meu trabalho porque preocupo-me com a minha família enquanto estou no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22. Sinto-me culpado(a) por pensar na minha família durante o trabalho	1	2	3	4	5	6	7
23. Sinto-me mal porque não consigo concentrar-me no trabalho por causa das coisas que estão a acontecer na minha família.	1	2	3	4	5	6	7
24. Sinto-me culpado(a) por não ser capaz de completar o meu trabalho tão bem quanto eu gostaria, porque estou mentalmente preocupado(a) com coisas que estão a acontecer em casa.	1	2	3	4	5	6	7

4. Para mim o trabalho é: (indique três palavras associadas ao trabalho).

1) _____ 2) _____ 3) _____

5. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	1	2	3	4	5	6	7
1. As coisas mais importantes que me acontecem estão relacionadas com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
2. Para mim, a minha família é apenas uma pequena parte do que sou.	1	2	3	4	5	6	7
3. Pessoalmente estou muito envolvido(a) com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
4. Vivo, como e respiro a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
5. Todos os meus interesses giram em torno da minha família.	1	2	3	4	5	6	7
6. Tenho ligações muito fortes com a minha família, que seriam muito difíceis de quebrar.	1	2	3	4	5	6	7
7. Geralmente sinto-me desligado(a)/separado(a) da minha família.	1	2	3	4	5	6	7
8. Todos os objetivos da minha vida pessoal estão relacionados com a minha família.	1	2	3	4	5	6	7
9. Considero a minha família o centro da minha existência.	1	2	3	4	5	6	7
10. Gosto de estar absorvido(a) pela minha família a maior parte do tempo.	1	2	3	4	5	6	7

6. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	1	2	3	4	5	6	7
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.	1	2	3	4	5	6	7
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.	1	2	3	4	5	6	7
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.	1	2	3	4	5	6	7

5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares	1	2	3	4	5	6	7
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.	1	2	3	4	5	6	7
7. Precindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

7. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	DT						CT
1. Na minha opinião os objetivos de vida pessoal de um indivíduo devem ser mais orientados para o trabalho do que para a família.	1	2	3	4	5	6	7
2. Na minha vida a maior satisfação vem do trabalho e não da família.	1	2	3	4	5	6	7
3. As coisas mais importantes que me acontecem envolvem mais o trabalho do que a família.	1	2	3	4	5	6	7
4. Na vida, o trabalho deve ser considerado bem mais importante do que a família.	1	2	3	4	5	6	7
5. Em geral, considero que o trabalho é bem mais importante para a vida do que a família.	1	2	3	4	5	6	7

8. As afirmações que se seguem referem-se a vários aspetos da sua vida. Para responder, indique em que medida cada afirmação é aplicável a si. Para responder, considere a escala crescente de 1 (nada aplicável a mim) a 7 (totalmente aplicável a mim):

	NA						TA
1. Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante.	1	2	3	4	5	6	7
2. Gosto de relaxar e divertir-me sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7
3. Espero ansiosamente pelo fim de semana – só diversão, nada de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Perder tempo é tão mau como perder dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades.	1	2	3	4	5	6	7
6. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no trabalho como fora dele.	1	2	3	4	5	6	7
7. Entre o meu trabalho e outras atividades em que estou envolvido(a), não me sobra muito tempo livre.	1	2	3	4	5	6	7
8. Nas férias, fico aborrecido(a) e inquieto(a) quando não tenho nada de produtivo para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me culpado(a) quando me ausento do trabalho (ex: férias, folga, faltas justificadas ou injustificadas, baixas, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
10. Muitas vezes, desejava não estar tão comprometido(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável.	1	2	3	4	5	6	7
12. Para mim, é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	6	7
13. Muitas vezes, dou por mim a pensar no trabalho, mesmo quando me quero afastar um pouco.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto frequentemente que há algo dentro de mim que me pressiona a trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
15. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
16. Gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
17. O meu emprego é mais parecido com uma diversão do que com trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18. O meu emprego é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Eu trabalho mais do que é esperado apenas pela diversão.	1	2	3	4	5	6	7
20. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito agradável.	1	2	3	4	5	6	7

21. Raramente encontro alguma coisa que aprecie no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22. Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto.	1	2	3	4	5	6	7
23. Por vezes, quando me levanto de manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
24. É difícil descrever quão excitado(a) me sinto quando me envolvo num projeto interessante.	1	2	3	4	5	6	7
25. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que tenho dificuldade em parar.	1	2	3	4	5	6	7

9. De 1 (Discordo totalmente-DT) a 7 (Concordo totalmente-CT) como se posiciona em relação às seguintes situações/afirmações?

	L						
	1	2	3	4	5	6	7
1. As coisas mais importantes que me acontecem estão relacionadas com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
2. Para mim, o meu trabalho é apenas uma pequena parte do que sou.	1	2	3	4	5	6	7
3. Pessoalmente estou muito envolvido(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Vivo, como e respiro o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Todos os meus interesses giram em torno do meu trabalho	1	2	3	4	5	6	7
6. Tenho ligações muito fortes com o meu atual trabalho, que seriam muito difíceis de quebrar.	1	2	3	4	5	6	7
7. Geralmente sinto-me desligado(a)/separado(a) do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8. Todos os objetivos da minha vida pessoal estão relacionados com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
9. Considero o meu trabalho o centro da minha existência.	1	2	3	4	5	6	7
10. Gosto de estar absorvido(a) no meu trabalho a maior parte do tempo.	1	2	3	4	5	6	7

Obrigada pela sua participação.