



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

*Preditores do workaholism e seus efeitos no bem-estar e
burnout*

Débora Cecília Rua Nené

Dissertação para obtenção de Grau de Mestre em Psicologia Social e das
Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de Professora Doutora Gabriela Gonçalves

2015

UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

Preditores do *Workaholism* e seus efeitos no Bem-
Estar e *Burnout*

Débora Cecília Rua Nené

Dissertação para obtenção de Grau de Mestre em Psicologia Social e das
Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de Professora Doutora Gabriela Gonçalves

2015

Declaração de autoria de trabalho

Preditores do *Workaholism* e seus efeitos no Bem-Estar e *Burnout*

“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 incluídas”

Universidade do Algarve, 09/04/2015

Assinatura: _____

Copyright © Débora Cecília Rua Nené

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém
ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”

Arthur Schopenhauer

Agradecimentos

A elaboração, e apresentação deste trabalho, não seriam possíveis sem o apoio das pessoas que de alguma forma com a sua ajuda contribuíram para a realização desta dissertação.

Em primeiro lugar, agradeço à orientadora Professora Doutora Gabriela Gonçalves, pela sua disponibilidade em orientar a minha tese de mestrado, cuja orientação proficiente, flexível, e o apoio nos momentos mais difíceis constituíram um contributo valorosíssimo para a conclusão da presente investigação.

Um especial agradecimento, à Professora Doutora Joana Santos, pela ajuda e apoio fundamental na árdua parte de análise estatística.

Quero agradecer a todos os meus amigos e colegas que acompanharam a ajudaram neste percurso. Em particular, o apoio disponibilizado pela minha fiel amiga Salomé Morais em todos estes anos de formação académica, por todas as noites de estudo passadas juntas, a paciência e força transmitida nos momentos de maior pressão.

Agradeço também à Professora Anabela Gomes, do agrupamento de escolas João de Deus, de Faro, o apoio e colaboração dada na árdua tarefa que foi a constituição da amostra.

Ainda um especial agradecimento à querida Educadora de Infância Patrícia Ricardo, pelo seu empenho e ajuda no preenchimento e devolução dos questionários aplicados, os quais contribuíram impreterível e decisivamente para a conclusão deste estudo.

Por ultimo, desejo agradecer à minha mãe e família mais chegada pelo apoio, auxílio, estímulo, incentivo e compreensão presenteada durante a realização deste estudo.

A todos um sincero Obrigado.

Resumo

A presente investigação tem como principal objetivo o estudo do *Workaholism*, que de um modo geral consiste no vício em trabalhar, e como tal, foram investigados os seus preditores e alguns dos seus efeitos, como a literatura aponta. Como preditores, foram analisados quatro, nomeadamente, Paixão pelo Trabalho, *Engagement* pelo Trabalho, *Engagement* pela Vida e Satisfação Profissional. No que diz respeito aos efeitos, estes são o Bem-Estar Psicológico e o *Burnout*. Deste modo, o objetivo da investigação consiste em estudar a relação do *Workaholism* com alguns dos seus preditores e também com os seus efeitos.

Foi obtida uma amostra de 199 indivíduos ativos. Os dados foram obtidos com recurso a um questionário constituído por sete escalas e variáveis demográficas. As escalas utilizadas são: a escala de paixão pelo trabalho de Vallerand e colegas (2003); *Engagement* pelo Trabalho foi avaliado com a escala UWES (Schaufeli, Salanova, et al., 2002); *Engagement* pela Vida foi avaliado pela escala LET de Scheir et al. (2006); a escala Satisfação Profissional de Warr, Cook & Wall, (1979); *Workaholism* foi avaliado através da escala *WorkBat* de Spence & Robbins, (1992).; bem-estar psicológico foi avaliado através da escala GHQ12, desenvolvida por Goldberg & Williams (1988); o *burnout* foi avaliado com recurso à escala de 14 itens adaptada de Shirom-Melamed *Burnout Measure* (SMBM) de Shirom & Melamed (2006).

Como resultados obtidos de maior ênfase, temos: a existência de relação entre as variáveis predictoras; a existência de relação entre todas as variáveis em estudo; a contribuição do *Workaholism* e no aumento da predição nos efeitos de Bem-Estar e no *Burnout*.

Palavras-chave: *Workaholism*, *Burnout*, *Engagement* com o Trabalho, *Engagement* pela Vida, Satisfação Profissional, Bem-Estar Psicológico, Paixão pelo Trabalho

Abstract

The main focus of this paper was the study of Workaholism, which is considered an addiction to work, and for that, we investigated its predictors and some of its effects, according to current investigations. On the one hand, there were analyses of four predictors, as Passion at Work, work *engagement*, Life Engagement and Job Satisfaction. On the other hand, the workaholism effects are psychological well-being and *burnout*. Hence, we aim to investigate the relation between workaholism, with its predictors and principal effects. A sample of 199 professionally active participants was obtained. The data was collected through a questionnaire which consisted in seven scales and demographic variables: passion at work from Vallerand and coworkers (2003); work *engagement* evaluated by UWES (Schaufeli, Salanova, et al., 2002); life *engagement* evaluated by LET by Scheir et al. (2006); Job satisfaction scale from Warr, Cook & Wall, (1979); workaholism was evaluated by WorkBat from Spence & Robbins, (1992); psychological well-being by GHQ12 from Goldberg & Williams (1988); *burnout* by 14-item scale from Shirom & Melamed (2006).

The results emphasized the existence of the relation between predictors; the relation between all the variables considered; the contribution of workaholism and its dimension on the increased prediction on its effects such well-being and *burnout*. By such, we conclude that the predictors variables demonstrate influence on workaholism, which holds relevance on its effects.

Keywords: Workaholism, Burnout, Engagement of Work, Engagement of Life, Job Satisfaction, Well-Being, Passion at Work.

Índice

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introdução | 1 |
| 1. Enquadramento Teórico | 3 |
| 1.1. Preditores do <i>Workaholism</i> | 3 |
| 1.1.1. Paixão pelo Trabalho | 3 |
| 1.1.2. <i>Engagement</i> pelo trabalho | 6 |
| 1.1.3. <i>Engagement</i> com a vida..... | 8 |
| 1.1.4. Satisfação Profissional | 10 |
| 1.2. <i>Workaholism</i> | 13 |
| 1.3. Efeitos do <i>Workaholism</i> | 17 |
| 1.3.1. <i>Burnout</i> | 17 |
| 1.3.2. Bem-estar Psicológico | 19 |
| 2. Metodologia | 20 |
| 2.1. Delimitação do Problema e Objetivos de investigação | 20 |
| 2.2. Procedimento de recolha e de análise de dados | 22 |
| 2.3. Caracterização da amostra | 23 |
| 2.4. Instrumentos | 24 |
| 2.4.1. Escala de Paixão pelo Trabalho | 25 |
| 2.4.2. Escala de <i>Engagement</i> pelo Trabalho | 25 |
| 2.4.3. Escala de <i>Engagement</i> pela Vida | 26 |
| 2.4.4. Escala de Satisfação Profissional | 26 |
| 2.4.5. Escala de <i>workaholism</i> | 26 |
| 2.4.6. Escala de Bem-estar Psicológico..... | 27 |
| 2.4.7. Escala de <i>Burnout</i> | 27 |
| 3. Resultados | 28 |
| 3.1. Análise Descritiva das variáveis em estudo | 28 |
| 3.1.1. Estatística Descritiva das variáveis Predictoras do <i>Workaholism</i> | 28 |
| 3.1.2. Estatística Descritiva da escala de <i>Workaholism</i> | 29 |
| 3.1.3. Estatística Descritiva das variáveis efeitos do <i>Workaholism</i> | 30 |
| 3.2. Análise Correlacional | 31 |
| 3.3. Análise Inferencial | 34 |
| 3.3.1. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis predictoras e o <i>Workaholism</i> sobre o Bem-estar Psicológico | 34 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.3.2. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis preditoras e o Workaholism sobre a dimensão Fadiga Física da escala de <i>Burnout</i> | 36 |
| 3.3.3. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis preditoras e o <i>Workaholism</i> sobre a dimensão Exaustão Emocional da escala de <i>Burnout</i> | 38 |
| 3.3.4. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis preditoras e o Workaholism sobre a dimensão Cansaço Cognitivo da escala <i>Burnout</i> | 41 |
| 4. Discussão..... | 43 |
| 5. Considerações Finais..... | 50 |
| 6. Referências Bibliográficas | 52 |
| Anexo 1..... | 59 |

Índice de Tabelas

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 3.1 – Análise descritiva das variáveis Preditoras do <i>Workaholism</i> | 28 |
| Tabela 3.2 – Análise descritiva da variável <i>Workaholism</i> | 29 |
| Tabela 3.3 – Análise descritiva das variáveis Efeitos do <i>Workaholism</i> | 30 |
| Tabela 3.4 – Correlação entre as variáveis em estudo | 33 |
| Tabela 3.5 – Regressão hierárquica entre as variáveis preditoras e o <i>Workaholism</i> sobre o Bem-estar Psicológico | 35 |
| Tabela 3.6 – Regressão hierárquica entre as variáveis preditoras e o <i>Workaholism</i> sobre a dimensão Fadiga Física da escala de <i>Burnout</i> | 36 |
| Tabela 3.7 – Regressão hierárquica entre as variáveis preditoras e o <i>Workaholism</i> sobre a dimensão Exaustão Emocional da escala de <i>Burnout</i> | 39 |
| Tabela 3.8 – Regressão hierárquica entre as variáveis preditoras e o <i>Workaholism</i> sobre a dimensão Cansaço Cognitivo da escala de <i>Burnout</i> | 42 |

Índice de Figuras

| | |
|------------------------------------------------|----|
| Figura 2.1 – Modelo da análise de estudo | 20 |
|------------------------------------------------|----|

Introdução

O trabalho é normal e necessário para a maioria das pessoas e fornece-nos várias coisas positivas. Nos permite receber salário, define-nos o dia, por vezes nos define, faz relacionamentos, e dá-nos propósito. Além dos muitos aspetos positivos do trabalho, no entanto, algumas pessoas são levadas aparentemente por forças internas e externas para trabalhar excessivamente e compulsivamente. Essas pessoas são muitas vezes chamados *workaholics* (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008). *Workaholism* pode ter efeitos psicológicos, físicos e sociais contraditórios que resultam para a pessoa em questão e para aqueles que o rodeiam.

O ser humano despende bastante tempo na educação e formação, para que um dia tenha a oportunidade de obter um emprego. Uma vez formados, entram no mercado de trabalho, onde normalmente dedicam mais de metade do tempo acordados, para trabalhar diretamente, ou indiretamente, por vezes, ao pensar ou falar sobre assuntos relacionados ao trabalho (Valerand & Houliort, 2003). Mesmo após a reforma, as pessoas muitas vezes continuam a se envolver em atividades relacionadas com o seu antigo emprego. Isto acontece porque o trabalho serve muitas vezes para nos definir, tornando-se um ponto central no que diz respeito ao nosso modo de ser, estar e viver a vida (Valerand et al., 2003).

Com a evolução da tecnologia e o crescimento da mão-de-obra especializada, as jornadas de trabalho tornam-se cada vez mais exigentes, fazendo com que muitas vezes os empregados passem mais tempo em seus empregos e/ou que dediquem mais atenção aos mesmos. E assim, com o aumento de cobranças e exigências para o desenvolvimento de um serviço com qualidade e excelência, muitos trabalhadores acabam se tornando *workaholics*. (Van Wijhe, Peeters & Schaufeli, 2014)

Workaholic é uma expressão americana que teve origem na palavra *alcoholic* (que significa alcoólatra) (Van Wijhe et al., 2014). Serve para designar uma pessoa viciada, não em álcool mas em trabalho (Van Wijhe et al., 2014). As pessoas viciadas em trabalho sempre existiram, no entanto, na última década acentuou a sua existência motivada pela alta competitividade, ganância, necessidade de sobrevivência, ou ainda por alguma necessidade pessoal de provar algo a alguém ou a si mesmo (Spence & Robinson, 1992).

Diversa literatura aponta que existem diversos preditores deste tipo de adição ao trabalho, e na maioria dos estudos são a paixão pelo trabalho (Burke, 2008; Machlowitz, 1980; Schaufeli, Taris, Van Rhenen & Prins, 2009), o *engagement* pelo trabalho (Gorgievski, Bakker & Schaufeli, 2010 ;Shimazu & Schaufeli, 2009; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006) o *engagement* pela vida (Scheier et al., 2006) e ainda a satisfação profissional (Scott, Moore & Micelli, 1997). Não obstante, também se encontram diversos efeitos do *workaholism*, com principal foco na literatura científica, o *burnout* (Maslach, 1993; Maslach & Jackson, 1981; Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010), bem-estar psicológico (Schaufeli et al., 2009; Wrosch, Scheier, Miller, Schulz & Carver, 2003), e conflito trabalho-família (Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000), entre outros.

Deste modo, o que se pretende com este estudo é analisar a relação do *workaholism* com alguns dos seus preditores: paixão pelo trabalho, *engagement* pelo trabalho, *engagement* pela vida, satisfação profissional e também com os seus efeitos, como o *burnout* e bem-estar psicológico. Com o aumento de conhecimento nesta temática pretendemos contribuir para o aumento da qualidade de vida de um *workaholic*.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Preditores do *Workaholism*

1.1.1. Paixão pelo Trabalho

É muito comum em Psicologia o estudo predominante dos aspetos negativos na saúde das pessoas, negligenciando o estudo e a procura da compreensão dos recursos e formas “ótimas” do funcionamento humano (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Deste modo a Psicologia Positiva, vem salientar que é importante que a Psicologia procure ser mais abrangente na compreensão do funcionamento do ser humano, e que deve por isso considerar também os aspetos mais positivos do seu comportamento, interiorizando que o tratamento não é apenas a resolução daquilo que estará mal, mas também o fomentar daquilo que está melhor (Dutton & Sonenshein, 2009; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Propõe-se que a paixão representa um fator importante a considerar dentro de tal perspectiva. De fato, regularmente sentimo-nos animados e entusiasmados quando nos envolvemos em uma atividade prazerosa, afetando assim as nossas vidas de forma positiva e significativa (Burke, 2008). Na verdade, pesquisas sobre paixão revela que a paixão pode afetar positivamente uma série de resultados considerados importantes na psicologia positiva como fluxo e emoções positivas, bem-estar psicológico, saúde física, relacionamentos e desempenho (Vallerand, 2010). No entanto, a pesquisa revela que a paixão também negativamente pode afetar os mesmos resultados (Vallerand, 2010).

Em consonância com a Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 2000), é de salientar que as pessoas se envolvem em várias atividades ao longo da vida, na esperança de satisfazer as necessidades psicológicas básicas de autonomia (para se sentir com iniciativa pessoal), competência (de interagir eficazmente com o meio ambiente), e parentesco (para se sentir em contacto com outros significativos). Com o tempo e experiência, a maioria das pessoas, eventualmente, começa a mostrar preferência por algumas atividades, especialmente aquelas que são agradáveis e permitem satisfazer as necessidades psicológicas básicas mencionadas (Deci & Ryan, 2000). Dessas atividades, algumas serão percebidas como particularmente agradáveis e importantes, e ter alguma importância na nossa identidade ou em como nós nos

vemos (Vallerand, Blanchard, Mageau, Koestner, Ratelle, & Léonard, 2003). De acordo com o exposto, a paixão é definida como uma forte inclinação para a atividade que nos autodefine e gostamos, acha importante, e em que se investe tempo e energia (Vallerand et al. & 2003). Essas atividades tornam-se parte da própria autodefinição, e representam características centrais da própria identidade. Por exemplo, aqueles que têm uma paixão por jogar basquete ou tocar guitarra não se limitam a envolver-se nessas atividades. Eles se veem como "jogadores de basquete" e "guitarristas". Este é o caso, na medida em que a atividade é altamente valorizado pela pessoa (Aron, Aron, & Smollan, 1992), levando assim à paixão por essa atividade.

Além disso, há uma distinção importante em exatamente como a atividade é internalizada na identidade. Dois tipos distintos de paixão surgiram como resultado de um processo de internalização que varia em como é desenvolvido (Vallerand & Houliort, 2003).

A paixão harmoniosa resulta de uma internalização autónoma da atividade para a identidade da pessoa. Uma internalização autónoma ocorre quando indivíduos aceitam livremente a atividade tão importante para eles sem quaisquer contingências anexadas a esta. Este tipo de interiorização produz uma força motivacional para exercer a atividade por vontade própria e origina uma sensação de desejo pessoal sobre o exercício da atividade (Vallerand & Houliort, 2003). Os indivíduos não são obrigados a realizar a atividade, mas estes preferem livremente o fazer. Com este tipo de paixão, a atividade ocupa um significativo mas não dominante espaço na identidade do indivíduo encontrando-se em harmonia com outros aspetos da sua vida (Vallerand & Houliort, 2003).

Paixão obsessiva, por outro lado, resulta de uma controlada internalização da atividade em uma identidade. A mesma internalização produz pressões contingenciais intrapessoal e/ou interpessoais, onde estão ligadas à atividade sentimentos, tais como, de aceitação social ou de autoestima, ou porque o sentimento de emoção derivada do *engagement* pela atividade torna-se incontrolável. Assim, embora os indivíduos sintam-se forçados a envolver-se na atividade, os mesmos sentem-se controlados por estas contingências. Porque o *engagement* com a atividade está fora do controlo da pessoa, ele eventualmente leva espaço desproporcional da identidade da pessoa e causa conflito com outras atividades do quotidiano do indivíduo (Vallerand & Houliort, 2003).

Pesquisa no tema tem fornecido apoio à posição atual, de que pessoas com o tipo de paixão harmoniosa com trabalho experienciam no geral, emoções positivas como, (Vallerand et al., 2003): bem-estar psicológico (Philippe, Vallerand, & Lavigne, 2009;

Rousseau & Vallerand, 2008), menos conflito com outras atividades (Séguin-Lévesque et al., 2003; Vallerand et al., 2003), um compromisso de tarefa flexível (Vallerand et al., 2007), melhor concentração, absorção, emoções positivas situacionais, autoestima e fluxo durante o *engaged* com a atividade (Lafrenière, Bélanger, Sedikides, & Vallerand, 2010; Mageau, Vallerand, Rousseau, Ratelle, & Provencher, 2005; Vallerand et al., 2003).

1.1.2. *Engagement* pelo trabalho

Engagement pelo trabalho é conceptualizado como um estado mental positivo relacionado com o trabalho que consiste em vigor, a dedicação e a absorção (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Este conceito aparece ainda como um dos indicadores de uma vida saudável, em relação ao trabalho, sendo que a sua tradução “à letra” significa mesmo “compromisso laboral”. Os trabalhadores que obtêm resultados altos nas escalas que avaliam o *engagement* têm uma energia muito positiva e estão perfeitamente integrados e motivados com a profissão que desempenham, sentindo-se capazes de resolverem as situações que a sua ocupação lhes apresenta (Shimazu & Schaufeli, 2009). Sentem-se competentes para resolverem problemas que podem surgir no âmbito do seu trabalho, (Strumpfer, 2003).

Ao invés de um estado específico e momentâneo, Schaufeli e colegas (2006) caracterizam o *engagement* pelo trabalho como um estado afetivo-cognitivo mais persistente e generalizado que não está focado em um objeto particular, evento, indivíduo ou comportamento. Para os autores o vigor é caracterizado por altos níveis de energia e capacidade de resistência mental enquanto trabalha, de vontade de investir esforço em um trabalho e persistência, mesmo diante as dificuldades. A dedicação refere-se ao estar fortemente envolvido em um trabalho, vivendo experiência de entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Finalmente, absorção refere-se à grande concentração sentida no trabalho, em que o tempo passa rápido, tendo dificuldades em desconectar o trabalho de si mesmo.

Quando referir-nos ao *engagement* pelo trabalho surgem duas escolas de pensamento nas relações de trabalho. A primeira, de Maslach e Leiter (1997), onde assume que *engagement* no trabalho e *burnout* constituem polos opostos de uma relação contínua de bem-estar no trabalho, em que o *burnout* representa o polo negativo e o *engagement* no trabalho, o polo positivo.

Contudo, a estrutura tridimensional do *engagement* não tem sido encontrada com consistência nos estudos realizados em diferentes amostras e países, sendo nalguns casos uma solução de facto único mais ajustada aos dados das matrizes do que outros modelos (Sonnentag, 2003; Hallberg & Schaufeli, 2006). Noutros estudos tem-se optado por medir apenas as dimensões vigor e dedicação do *Engagement*, as quais, por analogia com o *Burnout*, constituem as dimensões core do *Engagement* (e.g. Extremera, Rey & Durán, 2005).

Através de um estudo sobre a validade do constructo do *engagement* no trabalho, o *burnout* e o *workaholism*, demonstrou-se que o *engagement* no trabalho e o *workaholism* estão interligados, à exceção da dimensão absorção que se correlaciona moderadamente e de forma positiva com os aspetos do trabalho excessivo do *workaholism* (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003). Os autores defendem que, além disso, é notável, que o vigor e dedicação são negativamente correlacionados de forma fraca com a segunda característica, que define o *workaholism*, denominada de uma “forte vontade interna” (*drive*); a dimensão *drive* do *workaholism* é diferente das características de vigor e dedicação de um trabalhador com *engagement* no trabalho. Este mesmo estudo também demonstrou que o *engagement* no trabalho e o *workaholism* são relacionados com variáveis diferentes: nas duas situações, os trabalhadores trabalham arduamente e são fieis à empresa na qual trabalham, mas no caso do indivíduo *workaholic*, este chega ao limite da sua resistência mental e diminui os seus contatos sociais, fora do ambiente de trabalho, enquanto os trabalhadores com *engagement* no trabalho, sentem-se bem mentalmente e socialmente (Schaufeli et al., 2003).

1.1.3. *Engagement* com a vida

Concordamos que o comportamento é importante para a saúde mental e física do sujeito. Dado o papel central que comportamento desempenha na vida, é importante perguntar por que as pessoas agem. O que é que faz as pessoas se comportam e permanecerem comprometidos no que fazem? Modelos mais recentes da autorregulação comportamental, sugerem que dois elementos são importantes na criação de comportamento: (a) a capacidade de identificar metas que são avaliadas e (b) a percepção de que essas metas são atingíveis. Destes dois elementos, é a dimensão de valor que é de interesse aqui (Carver & Scheier, 2002). Objetivos valorizados são importantes porque eles fornecem um propósito para a vida. Objetivos valorizados também fornecem o mecanismo pelo qual uma pessoa permanece *engagement* pela vida. De acordo com esta visão, o comportamento também ocorre porque o comportamento representa uma meta valorizada por si só (por exemplo, exercício por causa do exercício) ou porque é fundamental para atingir um objetivo de ordem mais abstrata, mais alto que é avaliado (por exemplo, exercitando a fim de ser "saudável") (Scheier, Wrosch, Baum, Cohen, Martire & Matthews, 2006).

Este breve relato descreve uma nova escala para medir o propósito na vida. Schier e colegas (2006), acreditam que ter um propósito na vida representa um importante, porém esquecido preditor psicossocial de resultados em saúde. A vida é cheia de situações em que as atividades desejadas devem ser abandonadas — por exemplo, a pessoa que ainda gosta de trabalhar, mas é forçado a se aposentar por causa da idade; o carpinteiro que obtém grande satisfação trabalhar com madeira, mas cuja artrite é tão grave que ele ou ela já não pode segurar as ferramentas necessárias. Nestes contextos, a pessoa deve encontrar atividades significativas alternativas em que participar (Scheier et al., 2006). Se não se encontram novas atividades, a vida da pessoa torna-se vazia e sem propósito (Wrosch, Scheier, Carver & Schulz, 2003). Acreditamos que sentimentos como estes terão efeitos adversos importantes no bem-estar psicológico e físico (Wrosch, Scheier, Miller, Schulz & Carver, 2003).

A Literatura com foco em *engagement* com a vida caracterizou *engagement* ativo, participação social, relações interpessoais, atividades produtivas, atividades de lazer, atividades sociais e atividades de *fitness* todos debaixo do termo de *engagement* social (Mendes de Leon, 2005). Embora este termo abrangente expande o foco de *engagement* para além das atividades produtivas, é útil considerar o impacto positivo de todas as formas de *engagement* na manutenção da função no envelhecimento.

Apesar da variedade de definições e técnicas de medição de *engagement* social, Maier e Klumb (2005) incorporou essas ideias em um modelo teórico. O modelo é composto por duas categorias de atividades de participação social: atividades regenerativas e atividades arbitrárias (*discretionary activities*) (Maier & Klumb, 2005). Atividades regenerativas são aquelas que são fisiologicamente necessárias para a sobrevivência, como comer, enquanto as atividades arbitrárias são aquelas que são feitas pela escolha do sujeito (Maier & Klumb, 2005). Os autores referem que as atividades arbitrárias são, então, divididas em produtivas e de consumo, sendo que as atividades produtivas são aquelas que são realizadas com a finalidade de um resultado; por exemplo, um adulto mais velho vai às compras para comprar os mantimentos para que a família possa se alimentar. Por outro lado, as atividades de consumo são efetuadas simplesmente para seu próprio bem, (por exemplo, ver televisão), tendo como um aspecto positivo deste modelo é que ele acrescenta clareza e profundidade com os tipos de *engagement* em que os adultos mais velhos participam (Maier & Klumb, 2005).

1.1.4. Satisfação Profissional

A satisfação profissional é uma das variáveis mais estudadas no âmbito do comportamento organizacional, uma vez que é um dos mais importantes resultados humanos do trabalho e tem sido sempre associada ao desempenho (Pina e Cunha, Rego, Campos & Cabral-Cardoso, 2003). A importância da satisfação profissional tem vindo a ser explorada empiricamente, assim como a relevância da sua relação com outros conceitos, nomeadamente com o absentismo, a rotatividade, os comportamentos de cidadania organizacional e a saúde física e mental do trabalhador (*burnout*, auto-estima, ansiedade, depressão) (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Pina e Cunha et al., 2003).

O estudo da satisfação profissional tem vindo a apresentar diversas definições ao longo do tempo, tendo em conta o referencial teórico em que se enquadra, contudo, a definição apresentada por Locke é a que tem demonstrado mais relevância, dado ser a mais utilizada nas investigações (Martinez & Paraguay, 2003) sobre o tema e a que oferece uma maior abrangência e coerência teórica. Segundo Locke (1969) a satisfação profissional é o estado de prazer emocional resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados com o trabalho e a insatisfação profissional é o estado emocional desagradável resultante a avaliação do próprio trabalho como frustrante ou bloqueador da realização dos valores do indivíduo, relacionados com o trabalho. Desta forma, satisfação e insatisfação profissional são uma função da relação percebida entre o que o indivíduo quer do seu trabalho e da sua percepção do que está a receber.

Locke (1976) aponta três fases da evolução do conceito de satisfação: a psicoeconómica, na qual a satisfação profissional é traduzida pelo salário obtido em função do trabalho desempenhado; a psicossociológica, onde a satisfação profissional é analisada tendo em conta tanto a personalidade do indivíduo e a sua relação com o trabalho como as variáveis externas; a desenvolvimentista, valoriza a situação do trabalho tendo em conta o esforço despendido pelo indivíduo no trabalho para obter as recompensas pretendidas.

Com base na definição de Locke, Martins (1984), afirmava que o homem usa de sua bagagem individual de crenças e valores para avaliar seu trabalho e essa avaliação resulta num estado emocional que, quando positivo, produz satisfação, e, se for desagradável, leva à insatisfação. Deste modo, satisfação no trabalho é uma variável de natureza afetiva e se constitui num processo mental de avaliação das experiências no trabalho que resulta num estado agradável ou desagradável. Esse processo é

influenciado pelos vários conteúdos mentais do indivíduo, como crenças, valores, moral e possibilidade de desenvolvimento no trabalho (Levin & Stocks, 1989; Staw & Ross, 1985; Staw, Bell & Clausen, 1986).

Os primeiros investigadores de satisfação no trabalho dividiam as teorias sobre satisfação em dois grupos (Martins, 1984). O primeiro deles tratava as explicações teóricas relacionadas às causas da satisfação; procurava especificar as variáveis relevantes e o modo como elas eram combinadas para determinar satisfação. Já o segundo, que reunia as teorias relativas ao conteúdo, tentava identificar necessidades ou valores específicos que constituíam a satisfação. Todavia, essa classificação incluía como teorias de satisfação no trabalho várias criadas para explicar a motivação humana e não a satisfação no trabalho. Esta confusão prejudicou o esclarecimento do constructo de satisfação no trabalho durante décadas.

A Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) pode-se afirmar que seja a primeira teoria proposta para explicar a satisfação com o trabalho. Ela propunha a existência de dois grupos de fatores, responsáveis, separadamente, pela satisfação no trabalho - os motivadores - tais como o próprio trabalho, o desempenho, a promoção e o reconhecimento pelo trabalho executado; e pela insatisfação no trabalho - os fatores higiênicos -, como supervisão, relações interpessoais no trabalho, política de organização e salário. Uma das maiores contribuições de Herzberg e colegas (1959) foi identificar a importância do crescimento psicológico como condição necessária para a satisfação no trabalho e demonstrar que este crescimento vem do próprio trabalho.

A teoria da expectativa de Vroom (1964) defendia que variáveis situacionais e de personalidade produziam satisfação. Vroom definiu satisfação como reação antecipada a um resultado ou expectativa que o funcionário espera conseguir. Locke (1976) criticou esta definição porque o modelo de Vroom só explicava os efeitos esperados. Para os inesperados, as reações afetivas dependiam da direção da expectativa. Se fosse positiva, seriam agradáveis; se fosse negativa, seriam desagradáveis, o que permite inferir que a expectativa funcionaria como variável moderadora do processo de avaliação.

Para Hackman e Oldham (1974), satisfação seria determinada por estados psicológicos críticos, causados por cinco características centrais do trabalho: variedade, identidade, significância, autonomia de tarefa e feedback recebido. Essa relação seria, segundo eles, moderada pela necessidade de crescimento do empregado.

Todavia, para Staw e Ross (1985) os conceitos de processamento de informações sociais, as características do trabalho podem ser subjetivas e perceptualmente flexíveis, e as atitudes no trabalho podem ser determinadas tanto por fatores situacionais, quanto

por aspetos disposicionais do indivíduo, relativamente estáveis através do tempo. Assim, mudanças no meio de trabalho poderiam afetar o indivíduo, dependendo de suas características disposicionais. Atitudes no trabalho, como satisfação, poderiam ser previstas por disposições afetivas do homem (Staw et al., 1986), mas estariam influenciadas por aspetos ambientais.

Estudos mais recentes como o de Bota (2013), consideram a satisfação profissional como uma variável multidimensional, tendo como fatores determinantes assim, o salário, a segurança no trabalho, as possibilidades de promoção, o reconhecimento e valorização, o poder de decisão e o sentimento de trabalho produtivo, útil e com qualidade. O autor afirma que cada uma destas dimensões afeta a construção de satisfação organizacional. Deste modo, a satisfação no trabalho é compreendida como uma forma de analisar os indivíduos em contexto de trabalho, sendo a mesma determinada por fatores a nível individual (i. e., idade, educação, habilidades, experiencia profissional) e a nível organizacional (i. e., clima organizacional, condições de trabalho e gestão organizacional, entre outros).

1.2. Workaholism

A palavra *workaholism* recorda-nos uma discussão já antiga referente aos limites do que é percebido, num dado momento, numa dada sociedade, cultura e valores, aceitável, desejável e “normal” em termos de dedicação, motivação e entusiasmo com o trabalho. Uns descrevem-no como obsessão, dependência, compulsão ou vício; outros dizem que essa obsessão é a palavra que os preguiçosos utilizam para descrever os dedicados ao trabalho. Oscilando entre uma visão que vai da obsessão à dedicação/envolvimento e comprometimento com o trabalho, o que acontece é que o fenómeno do *workaholism* e o interesse pelo seu estudo, despoletou nos anos 70, com a chamada crise do fordismo e, impulsionado pelo desenvolvimento de um mundo cada vez mais competitivo, agressivo e exigente, mesmo a um nível global (Serva & Ferreira, 2006).

Devido às constantes, e cada vez mais rápidas, mudanças no mundo organizacional, dos mercados, das necessidades e exigências dos trabalhadores, torna-se pertinente aprofundar o estudo do *workaholism*, de modo ao trabalhadores se adaptarem a esta realidade em permanente evolução. Na mesma linha de raciocínio, a quantidade de investigações, teorias e modelos concebidas a seu respeito são cada vez maiores, contudo, diversas as vezes as conclusões são pouco claras e consensuais, o que apoia a necessidade e importância da continuação seu estudo.

Em primeiro lugar, a própria definição de *workaholism* nem sempre reuniu consenso.

O primeiro autor a investigar workaholic o termo foi Wayne Edward Oates (1971), psicólogo americano. O presente autor apoiou-se na teoria de o facto de alguns indivíduos trabalharem regularmente bastante acima dos seus limites poderia desencadear a chamada adição ao trabalho – fenómeno conhecido como *workaholism*, que significa, estar viciado ou dependente do trabalho. Oates (1971), associava as características dos comportamentos de workaholics similares a outra qualquer outra adição/dependência (e.g., alcoolismo), no âmbito dos quais podemos observar comportamentos excessivos e negligência de outras esferas da vida (e.g., família) comparativamente com o trabalho. A sua obra serviu como base a trabalhos posteriores, dado que, Oates (1971) identificou perturbações nas áreas da saúde, da felicidade, das relações interpessoais e do funcionamento social, como consequências da adição ao trabalho e da extrema necessidade de trabalhar.

Machlowitz, em 1980 apresenta o primeiro trabalho empírico neste tema. A autora caracteriza *workaholism* como um traço de personalidade, que envolve um desejo intrínseco para trabalhar excessivamente, na tentativa de alcançar maior responsabilidade, oportunidades e reconhecimento no trabalho. Com o objetivo de lhe retirar a conotação de patologia, sobressalta que a postura dos *workaholics*, expressa em esforço e tempo, representa um extremo envolvimento com trabalho. Machlowitz (1980) defende ainda, que é a combinação 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.

Por outro lado, guiando-se pela conceptualização inicial de Oates (1971), porém com foco na perspectiva da família, Robinson (1998) utilizou o paradigma da adição para explicar o constructo. O autor defende esta adição como um processo progressivo e que se traduz em comportamentos específicos que encontram-se enquadrados em cinco aspetos: trabalhar mais do que requisitos; obtenção de auto-estima e produtividade à custa de necessidades pessoais; controlo-perfeccionismo; dificuldades de intimidade/relacionamento; e constante preocupação mental (dificuldade em relaxar). Na sua teoria, Robinson (1998) refere o *workaholism* como uma tentativa inconsciente de resolver necessidades psicológicas desconhecidas com raízes na sua família de origem, e como consequência poderia levar a separação familiar, problemas de saúde, dificuldades na gestão da vida quotidiana, e até à morte. No seu livro, *Chained to the Desk* (1998), Robinson expõe quatro principais fatores de risco que podem levar ao *workaholism* ou a tornar difícil ultrapassar esta situação: ambiente quotidiano/contexto diário (e.g., contexto familiar em que o indivíduo cresce); interconexões entre ambientes (e.g., empresa que requer que o empregado trabalhe demasiadas horas em prol de recompensas financeiras ou reconhecimento); vizinhança e comunidade (e.g., estereótipos que apoiam retratos positivos dos *workaholics*); e, crenças da cultura e sociedade (e.g., uma economia que requer o trabalho durante longas horas para que os trabalhadores ganhem dinheiro suficiente para terem um padrão de vida aceitável).

Em 1992, foi realizada uma vasta revisão da literatura nesta temática, por Spence e Robbins, com o intuito de organizarem os vários estudos e teorias existentes até à data. Como conclusão do seu estudo, os autores 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. Baseando-se no trabalho de Machlowitz, estes autores criaram uma bateria de testes de forma a testarem a diferença entre *workaholism* e *work enthusiasm*, dois conceitos próximos. Para estes autores, os sujeitos do primeiro perfil (*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, o envolvimento com o mesmo e o *drive* para realizar esta atividade.

Poucos anos mais tarde, Porter (1996) encontra resultados similares aos de trabalhos anteriores já aqui mencionados (e.g., Oates, 1971), defendendo que o *workaholism* se traduz num envolvimento excessivo com o trabalho, levando inclusive à negligência de outras áreas da vida, e que os comportamentos que lhe estão adjacentes são mantidos por causas internas, e não por requisitos do trabalho ou da organização em si. Posteriormente, em 2001, Porter verifica através de novas investigações, evidências de que os efeitos negativos do *workaholism* afetam, não só o próprio indivíduo *workaholic*, como todos aqueles com quem trabalha, devido à sua grande necessidade de controlo sobre o trabalho e os outros.

Em 1997, Scoot, Moore e Miceli com o objetivo de esclarecer a definição de *workaholism*, realizam também uma análise crítica da literatura acerca do tema, criando um novo modelo conceptual. De acordo com os autores, os *workaholics* apresentam três características principais: despendem muitas horas em atividades de trabalho, abdicando de outras áreas importantes da sua vida (e.g., família, amigos); resistem em largar as atividades de trabalho e pensam persistentemente em assuntos relacionados com mesmo, mesmo quando não estão a fazê-lo; trabalham mais do que daquilo que lhes é exigido e esperado, seja ao nível das funções que desempenham na organização, como ao nível das suas necessidades económicas. No mesmo estudo, foram criados três tipos de padrões de comportamentos *workaholic*: o tipo compulsivo-dependente, o tipo perfeccionista e tipo orientado para a realização. O *workaholic* compulsivo-dependente é caracterizado pela compulsão para trabalhar, fazendo-o de forma excessiva ou irracional e, mesmo reconhecendo este excesso, não consegue controlar. No que diz respeito ao tipo *workaholic* perfeccionista, este revela grande necessidade de controlar o trabalho e os colegas, procurando dominar o ambiente e o trabalho, é rígido e inflexível, preocupando-se bastante com os detalhes. Quanto ao tipo *workaholic* orientado para a realização, este possui grande motivação de realização, identifica-se com a carreira, tem uma grande capacidade para lidar com a demora de recompensas e esforça-se para atingir a excelência em tudo o que faz (Scott et al., 1997).

Na década seguinte outros autores estudaram o fenómeno do *workaholism*, entre eles estão McMillan e O'Driscoll (2006), que ao estudarem possíveis preditores do *workaholism*, propuseram a existência de três antecedentes, sendo eles: o impulso para trabalhar, o prazer retirado do trabalho e uma personalidade obsessiva. Por sua vez, os comportamentos adjacentes associados ao *workaholism*, traduzidos no ato de trabalhar

excessivamente, têm como consequências o trabalhar em qualquer hora e em qualquer altura, podendo essas consequências, ainda, se comportar como um estímulo discriminante para o sujeito workaholic trabalhar ainda mais.

Segundo a perspectiva Shimazu e Schaufeli (2009) o *workaholism* pode ser conceptualizado como uma força interna/um impulso ao qual o sujeito não consegue resistir, sendo, deste modo, uma visão negativa do processo. O *workaholism* pode ser interpretado como uma adição, ou seja, um comportamento excessivo e persistente com consequências negativas para o sujeito (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Nesta perspectiva poderão distinguir-se duas grandes dimensões deste constructo: trabalhar excessivamente (dimensão comportamental - investir demasiado tempo e energia no trabalho, muito mais do que é esperado) e trabalhar compulsivamente (dimensão cognitiva - ter um impulso incontrolável para se envolverem em assuntos do trabalho) (Gorgievski, Bakker & Scaufeli, 2010; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006; Schaufeli & Shimazu, 2009). Na perspectiva de alguns autores (e.g., Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins, 2009), é necessária a combinação das duas dimensões, cognitiva e comportamental, para que se possa estar perante uma situação de verdadeiro *workaholism*.

Da revisão de literatura realizada, e dos vários autores e abordagens referidas a propósito do *workaholism*, é possível identificar olhares divergentes e posicionamentos quase antagónicos acerca do fenómeno. Assim, enquanto alguns autores atribuem uma conotação negativa ao *workaholism* (e.g., Robinson, 1998; Spence & Robbins, 1992), outros atribuem-lhe uma conotação positiva, como é o caso de Gorgievski, Bakker e Schaufeli (2010) (*workaholism* seria sinónimo de paixão pelo trabalho), ou mesmo Peirperl e Jones (2001) (os workaholics retiram grande gratificação do trabalho). Ainda, alguns autores observam o *workaholism* como um comportamento aprendido (e.g., Porter, 1996; Robinson, 1998), outros vêm este constructo como um traço de personalidade (e.g., Mudrack, 2004).

1.3. Efeitos do *Workaholism*

1.3.1. *Burnout*

Os indivíduos não podem constituir sempre um vínculo saudável com sua prática profissional, por outras palavras, vida profissional. Não é uma rara consequência que os funcionários se sintam angustiados, cansados e não estejam dispostos a ir trabalhar. Além disso, consequências mais graves podem surgir como resultado dessa relação desfavorável, por exemplo, o comprometimento da saúde mental e física ou a relação deteriorar-se com os membros da família (Maslach & Jackson, 1981).

O termo *burnout* ou desgaste profissional teve início com os artigos de Freudenberg (1974), nos quais o autor relata a experiência de exaustão de energia que observava nos voluntários e profissionais em funções de assistentes e de ajuda quando estes se sentiam sobrecarregados pelos problemas dos pacientes. Logo depois e independentemente de Freudenberg, Cristina Maslach (1993) definiu o termo *burnout* notavelmente da mesma forma como um multi-dimensional síndrome de *stress* que consiste em fadiga mental (exaustão emocional) e percepções negativas e sentimentos negativos em relação a clientes ou pacientes (despersonalização) e um pouco mais tarde, também uma crise na competência profissional (reduzida realização pessoal) foi incluída como um terceiro componente de *burnout* (Maslach & Jackson, 1981).

Maslach e colaboradores (1996) descrevem exaustão emocional por sentimentos de esgotamento emocional e físico; trata-se de reconhecer que não se dispõe de força vital para prosseguir com as atividades laborais, o cotidiano profissional passa a ser penoso, doloroso, impossível. A despersonalização revela-se através de atitudes de distanciamento emocional em relação às pessoas a quem se deve prestar serviços e aos colegas de trabalho; os contactos tornam-se impessoais, com pouca afetividade, desumanos, e, por vezes, estes profissionais passam a apresentar comportamentos ríspidos, cínicos, irónicos. Por último, a realização profissional decresce, perdendo a satisfação, o contentamento e a eficiência no trabalho; há um sentimento de insatisfação profissional, o trabalho perde o sentido e passa a ser um fardo; há uma tendência do trabalhador se autoavaliar de forma negativa. As pessoas sentem-se infelizes consigo próprias e insatisfeitas com o seu envolvimento profissional.

O *burnout* por vezes é confundido com o stresse, mas Maslach e Schaufeli (1993) distingue na medida em que, o *burnout* é visto como o prolongamento do stresse profissional, sendo o culminar de um processo de longa duração, em que o indivíduo sente que já não lhe restam recursos para lidar com a sua situação profissional. Por sua vez, o stresse está profundamente ligado a um processo de adaptação provisório e é caracterizado por sintomas mentais e físicos já o *burnout*, está relacionado com uma quebra na adaptação acompanhada de mau funcionamento crónico.

O que também ocorre algumas vezes é os sintomas serem confundidos com os da depressão, devido à semelhança dos sintomas, porém o que distingue estes dois estados emocionais, embora a depressão possa alterar-se e conduzir ao burnout, é que, ao contrário da pessoa profissionalmente esgotada, o indivíduo depressivo vê todas as esferas da sua vida atingidas por esse estado de prostração (Delbrouck, 2006).

Diversos estudos estudam a relação do burnout com diversos fatores, tanto como causas como possíveis efeitos. Um dos quais, é a satisfação no trabalho, que foi encontrada negativamente relacionada ao *burnout* (Alarcon, 2011; Farragher, Cass, & Cooper, 2005; Lee & Ashforth, 1996), não obstante, demonstrando o efeito positivo de satisfação no trabalho sobre o bem-estar dos empregados.

Burnout tem custos para as organizações, como bem como para a sociedade em grande parte porque está relacionada com maior absentismo, deficiência crónica derivada pelo trabalho, internações hospitalares devido a perturbações mentais e cardiovasculares, volume de negócios, e fraco desempenho no trabalho. Além disso, *burnout* parece estar correlacionada com vários índices de angústia pessoal, incluindo a exaustão física, insônia, aumento do uso de álcool e drogas e problemas conjugais e familiares (Maslach & Jackson, 1981).

1.3.2. Bem-estar Psicológico

Uma revisão da literatura neste domínio sugere que a atenção dada ao tema do bem-estar remonta à Grécia Antiga, período no qual vários filósofos discutiam já a essência do estado de felicidade (Siquiera & Padovam, 2008). De forma similar, nas últimas décadas, vários investigadores procuraram encontrar evidências empíricas acerca do bem-estar, fazendo emergir várias definições, teorias e modelos, bem como perspectivas e abordagens.

Numa revisão bibliográfica, Siquiera e Padovam (2008), salientaram a existência de duas abordagens de bem-estar mais salientes na atualidade: a do bem-estar subjetivo, i.e., hedonismo; e a do bem-estar psicológico, i.e., eudemonismo.

A primeira abordagem, hedonismo, foca-se na avaliação que a própria pessoa faz (auto-avaliação) da sua felicidade, adotando uma visão de bem-estar ligada ao prazer (Ryan & Deci, 2001). Assim, o bem-estar subjetivo está associado à avaliação que cada pessoa faz da sua própria vida e experiências.

Apesar de diversas nomeações/designações terem sido dadas ao constructo de bem-estar subjetivo, parece existir algum entendimento entre os autores de que o bem-estar subjetivo se refere a um fenómeno amplo, e que engloba duas dimensões: uma vertente afetiva e uma vertente cognitiva. A primeira refere-se à experiência de emoções positivas e negativas; a segunda dimensão remete para o julgamento que o sujeito faz sobre a sua satisfação com a vida em geral, ou em relação a determinados domínios (e.g., trabalho e família) (Diener, Suh & Oishi, 1997). Nesta perspectiva, a sensação de Bem-Estar dá-se quando o sujeito reconhece estar satisfeito com a sua vida e o balanço entre experiências positivas e negativas é claramente superior ou positivo (maior frequência de experiências emocionais positivas) (Diener et al., 1997).

Um estudo recente de Shimazu e colegas (2014) analisa a relação do *workaholism*, o *engagement* pelo trabalho e o bem-estar. Os autores obtiveram que o *workaholism* e *engagement* pelo trabalho parecem ser dois tipos diferentes comprometimento no trabalho e preveem em direções opostas futuras alterações no bem-estar dos empregados e desempenho. Sendo que o *workaholism* conduz ao mal-estar, e o *engagement* conduz a um bem-estar e melhor desempenho. Daí, *workaholism* deve ser evitado e *engagement* deve ser promovido.

2. Metodologia

2.1. Delimitação do Problema e Objetivos de investigação

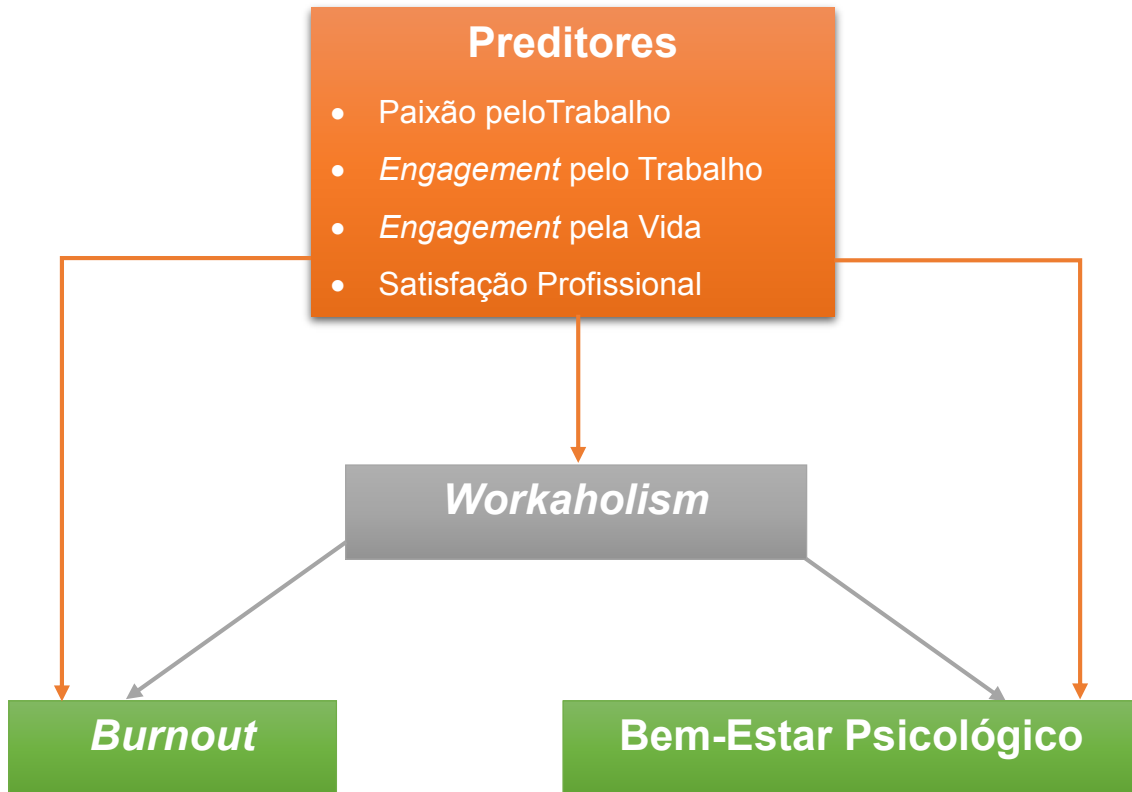


Figura 2.1 – Modelo de análise de estudo

Tendo em conta o estudo empírico anteriormente exibido, a presente investigação parte do princípio que a Paixão pelo Trabalho, *Engagement* pelo Trabalho, *Engagement* pela Vida e ainda a Satisfação Profissional proporcionam *Workaholism*, que por sua vez, tem implicações ao nível de Bem-Estar Psicológico e de *Burnout* no indivíduo ativo. (Figura 2.1).

Deste modo, os objetivos apresentados pelo estudo são:

Analisar a relação entre as variáveis predictoras, nomeadamente, Paixão pelo Trabalho, *Engagement* pelo Trabalho, *Engagement* pela Vida e ainda a Satisfação Profissional;

Analisar a determinação dos preditores sobre o *Workaholism*;

Analisar a existência de uma relação entre as três instâncias do estudo, designadamente, as variáveis predictoras com o *Workaholism* para prever o grau em que o indivíduo sente Bem-Estar Psicológico e *Burnout*.

Hipóteses de Investigação

Como hipóteses ao presente estudo, foram definidas as seguintes:

H1: As variáveis preditoras do *workaholism* encontram-se correlacionadas entre si;

H2: A paixão pelo trabalho influencia positivamente o *workaholism*;

H3: O *engagement* pelo trabalho influencia positivamente o *workaholism*;

H4: O *engagement* pela vida influencia positivamente o *workaholism*;

H5: A satisfação profissional influencia positivamente o *workaholism*;

H6: As variáveis preditoras do *workaholism* contribuem para a explicação do bem-estar psicológico.

H7: As dimensões de *workaholism* contribuem para a explicação do bem-estar psicológico.

H8: As variáveis preditoras do *workaholism* contribuem para a explicação de *burnout*.

H9: As dimensões do *workaholism* contribuem para a explicação de *burnout*.

2.2. Procedimento de recolha e de análise de dados

A amostra obtida foi recolhida entre o mês de Janeiro até finais do mês de Junho de 2014 com recurso a três núcleos de pessoas que se encontram atualmente a trabalhar como assim o estudo o exige, centrando-se assim nos funcionários de uma instituição da Santa Casa da Misericórdia, do núcleo de professores e auxiliares do agrupamento de Escolas João de Deus, e ainda de funcionários, trabalhadores/estudantes, investigadores bolsheiros e professores pertencentes à Universidade do Algarve. Deste modo, a sua aplicação foi efetuada em papel de modo individual, sendo que a sua maioria foi realizada em salas de aulas e locais de trabalho.

Os participantes foram expostos aos objetivos do estudo, assim como da confidencialidade e anonimato das suas respostas, em seguida, os mesmos apresentaram o seu consentimento verbalmente e foram facultadas as instruções necessárias para o preenchimento do questionário. Cada aplicação teve a duração média de cerca de 20 minutos.

A análise dos dados foi realizada com recurso ao *software* SPSS 19 (*Statistical Package for the Social Sciences*). De modo a analisar os dados foram executadas as seguintes operações: 1) verificação da consistência interna de cada escala e de seus fatores; 2) análise descritiva; 3) análise correlacional e por último, 4) análise inferencial.

Devido às moderadas a fortes correlações apresentadas pelo estudo, achamos pertinente a realização de regressões múltiplas, com o propósito de avaliar o grau em que as dimensões preditoras do *workaholism* (paixão pelo trabalho, *engagement* pelo trabalho, *engagement* pela vida e satisfação profissional) exercem sobre o bem-estar psicológico e sobre o *burnout*. Em primeiro lugar, procedeu-se à análise de regressão hierárquica entre as variáveis preditoras e a de efeito do *workaholism* sobre o bem-estar Psicológico, de seguida efetuou-se a análise de regressão hierárquica entre as variáveis preditoras e a do efeito do *workaholism* para cada uma das dimensões do *burnout* (Fadiga Física, Exaustão Emocional e Cansaço Cognitivo).

2.3. Caracterização da amostra

Para a constituição da amostra recorreu-se ao método de amostragem por conveniência. Foram distribuídos cerca de 250 questionários, contudo houve um retorno de 214, dos quais 14 se apresentaram inválidos. Obteve-se uma amostra de 200 trabalhadores ativos, uma vez que o presente estudo pretende estudar indivíduos que se encontrem no momento a trabalhar, porém através da análise de *outliers* foi removido um *outlier* extremo que se encontrava no participante 55 na variável *Workaholism* (no fator *drive*), não obstante, foram também encontrados oito *outliers* moderados, os quais não foram necessários retirar da amostra, ficando assim no total com 199 participantes.

No que diz respeito ao género, a amostra é constituída por 135 participantes do género feminino e 64 do género masculino, com idades compreendidas entre os 18 e os 68 anos ($M = 38.52$ $DP = 10.099$).

A amostra caracteriza-se por ser constituída maioritariamente por casados ou em união de facto (60.3%), em seguida por solteiros, divorciados ou separados (38.7%), e por último, os viúvos (1%). Cerca de 73.4% dos inquiridos é natural do Algarve e Alentejo, por seguinte, encontra-se Lisboa com 14.1%, e por último, Minho-Douro e Trás dos Montes com apenas 1.5% da naturalidade dos inquiridos. A análise das habilitações académicas dos participantes mostra-nos que 43.7% dos respondentes afirma ter concluído o ensino superior, 35.2% o ensino secundário, 18.1% o ensino básico, e por fim, 3% revela ter o ensino primário.

Quanto à situação profissional, a maioria respondeu que está empregado por conta outrem (81.9%), de seguida, que encontram-se como empresários (11.1%), e por último, a realizar prestação de serviços (7%). No que diz respeito ao tipo de vínculo com a empresa, verificámos que 57.3% dos participantes encontra-se com um contrato sem termo, 13.1% com um contrato a termo curto e 29.6% responderam outro e não se aplica.

No que concerne às profissões dos inquiridos, encontra-se em maior número de casos, trabalhadores não qualificados (36.2%), em segundo, os técnicos e profissionais de nível intermédio (24.1%) em seguida, o pessoal administrativo (17.1%) e os especialistas das atividades intelectuais e científicas (16.6%).

Ainda quanto à caracterização da amostra, apenas 18% dos participantes responderam que exerciam cargo de chefia, e no que concerne à isenção de horário, somente 15% respondentes afirmaram que usufruíam de isenção de horário.

2.4. Instrumentos

No presente estudo foram aplicados sete instrumentos de forma a conseguir avaliar as variáveis apresentadas anteriormente, que são, a paixão pelo trabalho, o *engagement* pelo trabalho, *engagement* pela vida, a satisfação profissional, o perfil *workaholic*, o bem-estar Psicológico e por último o *burnout*.

No que diz respeito à caracterização da amostra, além das escalas, acrescentaram-se itens relativos a características socio biográficas como, o género, idade, naturalidade, estado civil, agregado familiar, habilitações académicas e área de conhecimento, situação profissional, o tipo de vínculo com a empresa e ainda a profissão. Ainda com o intuito de caracterizar a amostra foram introduzidas nos questionários questões como, se exerce cargo de chefia, se usufrui de isenção de horário, há quanto tempo trabalha na empresa atual, e por último, quantas horas por semana trabalha oficialmente e ainda efetivamente, ou seja, incluindo trabalho extra.

Todas as escalas aplicadas foram avaliadas numa escala de *Likert* de 7 pontos, onde 1 é discordo totalmente e, 7 é concordo totalmente.

Três das escalas aplicadas, nomeadamente, a do Bem-estar Psicológico (GHQ), a de *Burnout* (SMBM) e a *Workaholism Battery* (WorkBat) necessitaram de tradução do inglês, sendo suportada por um processo de tradução-retradução de acordo com as recomendações de Muñiz e Hambleton (2000). Inicialmente as escalas foram traduzidas do inglês para o português, por dois tradutores bilingues, de modo independente. Posteriormente, as duas versões foram retraduzidas para o inglês por dois especialistas bilingues, igualmente de modo independente. As traduções obtidas foram comparadas com a versão original e ajustadas para a versão final por psicólogos especialistas na temática. Para testar a tradução, solicitou-se a 15 participantes (pré-teste) que respondessem à versão portuguesa, com vista a corrigir possíveis problemas de compreensão. Deste pré-teste, o alfa de *Cronbach* foi superior a 0.80 e não foram detetados problemas de interpretação no *debriefing*. Estes participantes não foram incluídos na amostra final.

2.4.1. Escala de Paixão pelo Trabalho

A escala de **Paixão** de Vallerand e colegas (2003), foi adaptada para português por Gonçalves, Orgambidez-Ramos, Ferrão e Parreira, (2014) e utiliza-se para avaliar a paixão dos participantes em relação ao seu trabalho. A escala de paixão é uma escala bidimensional, composta por duas subescalas de sete itens de cada: a subescala de paixão harmoniosa (do itens 1 ao 7) e a subescala de paixão obsessiva (dos itens 8 ao 14) (Vallerand et al., 2003). Como exemplo de um item da subescala de paixão harmoniosa temos, “Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.”, e para a subescala de paixão obsessiva “Estou emocionalmente dependente desta atividade.” Na adaptação da escala, a mesma apresentou um alfa de *Cronbach* de 0.78 para a subescala paixão harmoniosa e um alfa de 0.88 para a paixão obsessiva. No presente estudo foi obtido uma boa consistência interna com uma alfa de *Cronbach* de 0.92 para a subescala paixão harmoniosa e um alfa de *Cronbach* de 0.88 para a subescala paixão obsessiva.

2.4.2. Escala de *Engagement* pelo Trabalho

O **engagement pelo trabalho** foi avaliado com a escala bidimensional UWES (Schaufeli, Salanova, et al., 2002). Os itens da escala UWES são agrupados em três subescalas que refletem as dimensões subjacentes ao *engagement*: vigor (itens 1-3), como exemplo, “Sou forte e vigoroso no meu trabalho.”; dedicação (itens 4-6), exemplo, “Estou entusiasmado com o meu trabalho.”; e por último a subescala absorção (itens 7-9), como exemplo, “Estou imerso no meu trabalho.”. Quanto à consistência interna da escala original, a escala UWES apresenta uma consistência interna de 0.89, quando na presente investigação uma boa consistência interna entre 0.83 e 0.88 nas diferentes subescalas.

2.4.3. Escala de *Engagement* pela Vida

O **engagement pela vida**, foi avaliado pela escala unidimensional LET de Scheir et al. (2006), que é composta por seis itens, três itens enquadrado numa direção positiva (itens 2, 4 e 6) e três itens enquadrado em direção negativa (itens 1, 3 e 5). A intenção da escala é fornecer um índice de propósito na vida, avaliando a importância das suas atividades para o participante. Como exemplo de um item com direção positiva, “Para mim, tudo o que faço é importante.”, e como exemplo de um item negativo, “Eu não dou muita importância às coisas que faço.” No que diz respeito à consistência interna da escala, a mesma apresenta nos estudos originais um *alpha* de *Cronbach* compreendido entre 0.72 e 0.87, enquanto no presente estudo revela uma fiabilidade aceitável de 0.67.

2.4.4. Escala de Satisfação Profissional

A **satisfação profissional**, foi avaliada com recurso à escala Satisfação Profissional de Warr, Cook & Wall, (1979). Esta é uma escala unidimensional e é constituída por dezasseis itens, todos eles no sentido positivo, onde se referem vários aspetos do trabalho do participante, onde os participantes nos indicaram o quão satisfeito ou insatisfeito está, em relação a cada uma das características do trabalho apresentadas. Os presentes autores no estudo original, obtiveram a consistência interna de 0.89, todavia, na presente investigação o *alpha* de *Cronbach* obtido foi de 0.93.

2.4.5. Escala de *Workaholism*

O perfil de **workaholic**, foi avaliado através da escala bidimensional *WorkBat* de Spence & Robbins, (1992). É um questionário de auto-relato de vinte cinco itens subdividido em três subescalas, que são: o fator de envolvimento de trabalho que diz respeito à atitude generalizada de envolvimento psicológico com o trabalho (itens 1-8); perguntas de indicador de movimentação (*drive*) estão relacionadas com uma compulsão interna de trabalhar arduamente e culpa por quando falha no trabalho (itens 9-15); e por último, perguntas de apreciação do trabalho que estão relacionadas com o prazer que deriva do seu trabalho (16-25). A escala conta com alguns itens invertidos,

nomeadamente, o item 1,2,3 e 21. No que diz respeito à consistência interna da escala, esta revela uma boa fiabilidade na escala geral de 0.83, todavia, na subescala envolvimento de trabalho demonstra um *alpha* de 0.41, na subescala *drive* um *alpha* de 0.80, e por último na subescala apreciação do trabalho um *alpha* de 0.84.

2.4.6. Escala de Bem-estar Psicológico

O **bem-estar psicológico** foi avaliado através da escala GHQ12, desenvolvida por Goldberg e Williams (1988). É uma medida unidimensional que procura saber a saúde mental atual do participante, constituída por 12 itens, centrada em duas questões – a incapacidade para desempenhar as funções normais e o aparecimento de novas e angustiantes experiências. É importante realçar que a escala é avaliada inversamente, ou seja, quanto maiores as médias menor o Bem-Estar Psicológico percecionado pelo participante. Quanto à consistência interna da escala, o estudo de validação obteve *alphas* de *Cronbach* entre 0.82 e 0.86. Por sua vez, no presente estudo, a mesma apresenta uma consistência interna de 0.89 e 0.93.

2.4.7. Escala de *Burnout*

A variável **burnout** foi avaliada com quatorze itens da medida bidimensional adaptada de Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) de Shirom e Melamed, 2006. A escala é constituída por três subescalas, nomeadamente, cansaço físico (6 itens), exaustão emocional (3 itens) e cansaço cognitivo (5 itens). No que concerne à consistência interna da escala, esta apresenta no estudo original uma fiabilidade de 0.85, contudo no presente estudo apresenta *alphas* de *Cronbach* entre 0.88 e 0.93.

3. Resultados

3.1. Análise Descritiva das variáveis em estudo

3.1.1. Estatística Descritiva das variáveis Predictoras do Workaholism

No que diz respeito às dimensões à escala de Paixão pelo trabalho, Paixão Harmoniosa e Paixão Obsessiva, através da análise da tabela 3.1. podemos observar que ambas as dimensões distribuem-se uniformemente pela escala, e que a Paixão Harmoniosa representa a dimensão com a média mais elevada ($M = 4,94$; $DP = 1,403$).

No que concerne às três dimensões da escala de *Engagement* pelo Trabalho, *Vigor*, *Dedicação* e *Absorção*, através da análise da tabela 3.2., podemos constatar que todas as dimensões distribuem-se uniformemente pela escala. Quanto aos valores médios, verifica-se a média mais elevada na dimensão Absorção e a média mais baixa na dimensão Vigor ($M = 5,04$; $DP = 1,365$ e $M = 4,82$ $DP = 1,33$, respetivamente).

Quanto a escala *Engagement* pela Vida (Tabela 3.1.), esta é uma escala unidimensional, deste modo, apenas podemos aludir que as respostas da amostra não atingiram os valores mínimos de resposta (de 1 e 2) e que a mesma consta como valor médio elevado ($M = 6,07$; $DP = 0,804$).

Tabela 3.1 – Análise descritiva das variáveis Predictoras do Workaholism

| Preditores | N | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão |
|--------------------------------------|-----|--------|--------|-------|---------------|
| Paixão pelo Trabalho | | | | | |
| Paixão Harmoniosa | 199 | 1 | 7 | 4,94 | 1,403 |
| Paixão Obsessiva | 199 | 1 | 7 | 3,11 | 1,448 |
| Engagement pelo Trabalho | | | | | |
| Vigor | 199 | 1 | 7 | 4,82 | 1,33 |
| Dedicação | 199 | 1 | 7 | 4,98 | 1,508 |
| Absorção | 199 | 1 | 7 | 5,04 | 1,365 |
| Média Engagement pela Vida | | | | | |
| Engagement pela Vida | 199 | 3 | 7 | 6,07 | 0,804 |
| Média Satisfação Profissional | | | | | |
| Satisfação Profissional | 199 | 2 | 7 | 4,75 | 1,150 |

De modo similar, acontece com a escala unidimensional de Satisfação Profissional (tabela 3.1.). A escala de Satisfação Profissional expõe um mínimo de 2, e um máximo de 7, contudo, no que diz respeito aos valores média, esta apresenta valores análogos aos primeiros descritos na escala de Paixão ($M = 4,75$; $DP = 1,150$)

3.1.2. Estatística Descritiva da escala de *Workaholism*

No que confere às dimensões da escala de *Workaholism*, de acordo com os dados apresentados na tabela 3.2., é possível observar que as respostas dos participantes se dividem por toda a escala, com exceção, da dimensão Envolvimento com o Trabalho, uma vez que esta apresenta um mínimo de 2. Referente às médias, a dimensão *Drive* representa o valor médio mais elevado ($M = 4,27$; $DP = 1,302$), todavia, a dimensão com o valor médio mais baixo é o Envolvimento com o Trabalho ($M = 3,98$; $DP = 0,800$).

Tabela 3.2 – Análise descritiva da variável *Workaholism*

| <i>Workaholism</i> | N | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão |
|-----------------------------|----------|---------------|---------------|--------------|----------------------|
| Envolvimento com o Trabalho | 199 | 2 | 7 | 3,98 | 0,800 |
| <i>Drive</i> | 199 | 1 | 7 | 4,27 | 1,302 |
| Apreciação pelo Trabalho | 199 | 1 | 7 | 4,11 | 1,187 |

3.1.3. Estatística Descritiva das variáveis efeitos do *Workaholism*

No que diz respeito à escala Bem-estar Psicológico, esta é uma escala unidimensional (tabela 3.3.), deste modo, apenas podemos aludir que as respostas da amostra não atingiram os valores máximos de resposta (de 6 e 7) e que a mesma consta como valor médio baixo ($M = 2,94$; $DP = 0,891$).

Quanto à escala de *Burnout*, através da análise da tabela 3.3, podemos constatar que todas as dimensões distribuem-se uniformemente pela escala. Quanto aos valores médios, verifica-se a média mais elevada na dimensão Fadiga Física e a média mais baixa na dimensão Cansaço Cognitivo ($M = 3,38$; $DP = 1,499$ e $M = 2,15$; $DP = 1,345$, respetivamente).

Tabela 3.3 – Análise descritiva das variáveis Efeitos do *Workaholism*

| Efeitos | N | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão |
|------------------------------------|-----|--------|--------|-------|---------------|
| Média Bem-Estar Psicológico | | | | | |
| Bem-Estar Psicológico | 199 | 1 | 5 | 2,94 | 0,891 |
| <i>Burnout</i> | | | | | |
| Fadiga Física | 199 | 1 | 7 | 3,38 | 1,499 |
| Exaustão Emocional | 199 | 1 | 7 | 2,67 | 1,464 |
| Cansaço Cognitivo | 199 | 1 | 7 | 2,15 | 1,345 |

3.2. Análise Correlacional

No presente setor da investigação serão apresentados os coeficientes de correlação entre as presentes variáveis em estudo, com recurso às correlações de *Pearson*, como se encontra ilustrado na seguinte tabela (tabela 3.4).

Na sua globalidade a maioria das variáveis consideradas encontram-se correlacionadas significativamente entre si ($p = 0,000$). Adiante as correlações encontradas serão descritas em maior pormenor. Como seria esperado, dentro de cada escala as suas dimensões demonstram uma tendência para se correlacionarem forte e moderadamente entre si.

No que diz respeito às correlações encontradas com a escala unidimensional de **Bem-Estar Psicológico**¹, podemos observar que esta encontra-se correlacionada positivamente de intensidade moderada com a subescala **Fadiga Física** da escala de *Burnout* ($r = 0,515$). Todavia, ainda no que concerne ao Bem-estar Psicológico, existem correlações moderadas, porém negativas, com diversas dimensões, nomeadamente, **Vigor**, **Dedicação** e **Absorção** (escala de *Engagement* pelo Trabalho), **Engagement pela Vida**, **Paixão Harmoniosa** e ainda com **Satisfação Profissional**, com valores de r compreendidos entre $-0,535$ a $-0,408$.

Relativamente, à escala de bidimensional de *Burnout*, como era expectável foram encontradas correlações fortes e moderadas entre as dimensões da mesma, nomeadamente, **Fadiga Física** com **Exaustão Emocional**, **Fadiga física** com o **Cansaço Cognitivo**, e por último a **Exaustão Emocional** com o **Cansaço Cognitivo** ($r = 0,710$; $0,421$ e $0,576$, respetivamente). No que diz respeito as correlações das dimensões de *Burnout*, com outras escalas, somente foram observadas correlações moderadas negativa de **Exaustão Emocional** com as dimensões de **Vigor** e **Dedicação** da escala de *Engagement* pelo Trabalho ($r = -0,421$ e $r = -0,392$).

Na variável *Workaholism*, somente foram encontradas correlações moderadas e fortes na dimensão **Apreciação**. Deste modo, a dimensão **Apreciação** revela correlações moderada positiva com as dimensões de **Paixão Harmoniosa** (escala *Paixão pelo Trabalho*) e com a medida de **Satisfação Profissional** ($r = 0,590$ e $r = 0,550$). Contudo, apresenta correlações positivas fortes com as três dimensões de *Engagement* pelo Trabalho, nomeadamente, **Vigor**, **Dedicação** e **Absorção** com valor de r de $0,685$ a $0,699$.

¹ A escala de Bem-Estar Psicológica encontra-se avaliada no sentido inverso, o que significa, que quanto maiores as médias, menor o Bem-Estar Psicológico.

Quanto à escala de *Engagement* pelo Trabalho, foram encontradas fortes correlações positivas entre as dimensões da escala, nomeadamente, Vigor, Dedicção e Absorção, estando os valores de r entre 0,788 e 0,826. Inserido no *Engagement* pelo Trabalho, na dimensão **Vigor** observou-se uma correlação moderada positiva com o **Engagement pela Vida** ($r = 0,404$). Ainda na mesma escala, constatou-se correlações moderadas e fortes positivas das três dimensões de *Engagement* pelo Trabalho (**Vigor**, **Dedicção** e **Absorção**) com a dimensão de **Paixão Harmoniosa** (da escala de Paixão) com valores de r de 0,581 a 0,711. Por outro lado, a dimensão **Paixão Obsessiva** apenas demonstra correlações moderadas positivas com a dimensão de **Absorção** da escala de *Engagement* pelo Trabalho ($r = 0,436$).

Referente à escala de **Satisfação Profissional**, são apresentadas correlações moderadas e fortes positivas com as três dimensões de *Engagement* pelo Trabalho (**Vigor**, **Dedicção** e **Absorção**) ($r = 0,603$; $r = 0,668$ e $r = 0,561$, respetivamente). Além disso na mesma escala, encontra-se uma correlação moderada positiva com a dimensão de **Paixão Harmoniosa** ($r = 0,561$).

Tabela 3.4 – Correlação entre as variáveis em estudo

| | | HE | BEP | FF | EE | CC | E | D | A | VT | DT | AT | EV | PH | PO | SP |
|----------|-----|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----|
| 1 | HE | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | BEP | ,165* | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| | FF | ,022 | ,515** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 3 | EE | ,037 | ,592** | ,710** | 1 | | | | | | | | | | | |
| | CC | -,006 | ,381** | ,421** | ,576** | 1 | | | | | | | | | | |
| | E | ,059 | ,036 | -,032 | -,004 | -,050 | 1 | | | | | | | | | |
| 4 | D | ,162* | ,076 | ,075 | ,054 | ,023 | ,349** | 1 | | | | | | | | |
| | A | 0 | -,355** | -,353** | -,278** | -,196** | ,336** | ,388** | 1 | | | | | | | |
| | VT | -,110 | -,526** | -,358** | -,421** | -,258** | ,277** | ,190** | ,685** | 1 | | | | | | |
| 5 | DT | -,046 | -,535** | -,340** | -,392** | -,268** | ,213** | ,191** | ,699** | ,811** | 1 | | | | | |
| | AT | ,036 | -,445** | -,237** | -,326** | -,229** | ,300** | ,284** | ,686** | ,788** | ,826** | 1 | | | | |
| 6 | EV | ,013 | -,419** | -,159* | -,276** | -,301** | ,200** | ,134 | ,283** | ,404** | ,367** | ,377** | 1 | | | |
| | PH | -,013 | -,408** | -,249** | -,288** | -,273** | ,232** | ,234** | ,590** | ,581** | ,711** | ,615** | ,365** | 1 | | |
| 7 | PO | ,218** | -,005 | ,005 | ,021 | -,068 | ,198** | ,305** | ,387** | ,297** | ,371** | ,436** | ,067 | ,459** | 1 | |
| 8 | SP | -,122 | -,483** | -,392** | -,344** | -,326** | ,167* | ,049 | ,550** | ,603** | ,668** | ,561** | ,193** | ,561** | ,303** | 1 |

Nota: * p < 0,05 ; ** p < 0,01. Legenda: **HE** = Média de Horas Extras; **BEP** = Bem-Estar Psicológico; **FF** = Fadiga Física; **EE** = Exaustão Emocional; **CC** = Cansaço Cognitivo; **ET** = Envolvimento com o Trabalho; **D** = Drive (movimentação); **AT** = Apreciação do Trabalho; **VT** = Vigor pelo trabalho; **DT** = Dedicção pelo trabalho; **AT** = Absorção pelo trabalho; **EV** = *Engagement* pela Vida; **SP** = Satisfação Profissional; **1** – Cálculo de Horas Extras; **2** – escala de Bem-estar Psicológico; **3** – Escala de *Burnout*; **4** - Escala de *Workaholism* ; **5** - Escala de *Engagement* pelo Trabalho; **6** - Escala de *Engagement* pela Vida; **7** - Escala de Paixão; **8** – Escala de Satisfação

3.3. Análise Inferencial

3.3.1. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis predictoras e o Workaholism sobre o Bem-estar Psicológico

No que diz respeito ao primeiro modelo, referente às variáveis predictoras, nomeadamente, paixão pelo trabalho, *engagement* pelo trabalho, *engagement* pela vida e por último a satisfação profissional, sobre o efeito de Bem-estar Psicológico, podemos observar que existe uma relação estatisticamente significativa ($p=0,000$), contendo um valor preditivo de 42,8%. Contudo, ao se introduzir o segundo modelo contendo as dimensões do *Workaholism* o valor de predição aumenta para 47,1% ($\Delta 4,3\%$) (tabela 3.5)

Quanto aos resultados do primeiro modelo, verificamos que ainda que seja significativo na sua globalidade, podemos observar que se deve aos contributos, sobretudo, das dimensões Paixão Obsessiva, Engagement com a vida e Satisfação Profissional ($p = 0,000$, $p= 0,000$ e $p = 0,002$ respetivamente). Enquanto no segundo modelo, com o acréscimo das dimensões de Workaholism, as variáveis predictoras com determinação significativa obtivemos de igual modo as dimensões Paixão Obsessiva, Engagement com a vida e Satisfação Profissional ($p = 0,003$, $p= 0,000$ e $p = 0,003$ respetivamente). Relativamente às dimensões de Workaholism, somente a dimensão de Envolvimento com o Trabalho constitui a dimensão com poder preditivo significativo ($p = 0,004$).

Tabela 3.5 – Regressão hierárquica entre as variáveis predictoras e o *Workaholism* sobre o Bem-estar Psicológico

| Modelo | Dimensões | β | t | p | r^2 | p |
|------------------------------------|---------------------------------|-------------------|--------------|--------------|-------|-------|
| 1 | <u>Preditores</u> | | | | 0,428 | 0,000 |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,550 | -0,654 | 0,514 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,230 | 3,554 | 0,000 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,156 | -1,511 | 0,132 | | |
| | Dedicação | -0,224 | -1,787 | 0,075 | | |
| | Absorção | 0,020 | 0,183 | 0,855 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,229 | -3,679 | 0,000 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,245 | -3,221 | 0,002 | | |
| | 2 | <u>Preditores</u> | | | | |
| <u>Paixão</u> | | | | | | |
| Paixão Harmoniosa | | -0,083 | -1,003 | 0,317 | | |
| Paixão Obsessiva | | 0,193 | 3,010 | 0,003 | | |
| <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | | |
| Vigor | | -0,190 | -1,843 | 0,067 | | |
| Dedicação | | -0,161 | -1,306 | 0,193 | | |
| Absorção | | -0,053 | -0,491 | 0,624 | | |
| <u>Engagement pela Vida</u> | | -0,249 | -4,105 | 0,000 | | |
| <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | | -0,226 | -2,998 | 0,003 | | |
| <u>Workaholism</u> | | | | | 0,471 | 0,000 |
| Envolvimento com o trabalho | 0,172 | 2,902 | 0,004 | | | |
| Drive | 0,105 | 1,675 | 0,096 | | | |
| Apreciação do trabalho | -0,005 | -0,61 | 0,952 | | | |

3.3.2. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis predictoras e o Workaholism sobre a dimensão Fadiga Física da escala de *Burnout*

O modelo 1 diz respeito ao impacto das variáveis predictoras na dimensão Fadiga Física, da escala de *Burnout*. Observando a tabela 3.6, constatamos que esta relação é estatisticamente significativa ($p = 0,000$), onde apresenta um valor de predição de 21,1%. Não obstante, aquando a introdução do modelo 2 onde acrescenta as dimensões de *Workaholism* o valor preditivo aumenta para 25,4% ($\Delta 4,3\%$).

Tabela 3.6 – Regressão hierárquica entre as variáveis predictoras e o *Workaholism* sobre a dimensão Fadiga Física da escala de *Burnout*

| Modelo | Dimensões | β | t | p | r^2 | p |
|------------------------------------|---------------------------------|---------|--------------|--------------|-------|-------|
| 1 | <u>Preditores</u> | | | | 0,211 | 0,000 |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,025 | -0,251 | 0,802 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,145 | 1,902 | 0,059 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,244 | -2,014 | 0,045 | | |
| | Dedicação | -0,130 | -0,887 | 0,376 | | |
| | Absorção | 0,187 | 1,464 | 0,145 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,027 | -0,376 | 0,707 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,287 | -3,211 | 0,002 | | |
| 2 | <u>Preditores</u> | | | | | |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,006 | -0,630 | 0,950 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,134 | 1,765 | 0,079 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,174 | -1,425 | 0,156 | | |
| | Dedicação | -0,056 | -0,381 | 0,704 | | |
| | Absorção | 0,196 | 1,532 | 0,127 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,044 | -0,617 | 0,538 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,234 | -2,612 | 0,010 | | |
| <u>Workaholism</u> | | | | 0,254 | 0,000 | |
| Envolvimento com o trabalho | 0,044 | 0,631 | 0,529 | | | |
| Drive | 0,145 | 1,951 | 0,053 | | | |
| Apreciação do trabalho | -0,307 | -2,994 | 0,003 | | | |

No que diz respeito aos resultados do modelo 1, através da tabela 3.6, verifica-se que existe significância no seu geral, porém constata-se que os contributos se devem, fundamentalmente, das dimensões **Vigor** (medida de *Engagement* pelo trabalho) e **Satisfação Profissional** ($p = 0,045$ e $p = 0,002$, respetivamente).

Contudo, no modelo 2, através do acréscimo das dimensões de *Workaholism*, as variáveis predictoras com determinação significativa somente obtivemos a de **Satisfação Profissional** ($p = 0,010$). Relativamente às dimensões de *Workaholism*, somente a subescala de **Apreciação do Trabalho** constitui a dimensão com poder preditivo significativo ($p = 0,003$).

3.3.3. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis preditoras e o *Workaholism* sobre a dimensão Exaustão Emocional da escala de *Burnout*

O modelo 1 refere-se ao impacto das variáveis preditoras na dimensão Exaustão Emocional, da escala de *Burnout*. Com recuso à tabela 3.7, verifica-se que esta relação é estatisticamente significativa ($p = 0,000$), onde apresenta um valor de predição de 24%. Todavia, aquando a introdução do modelo 2 onde acrescenta as dimensões de *Workaholism* o valor preditivo aumenta para 25,6% ($\Delta 1,6\%$).

Tabela 3.7 – Regressão hierárquica entre as variáveis predictoras e o *Workaholism* sobre a dimensão Exaustão Emocional da escala de *Burnout*

| Modelo | Dimensões | β | t | p | r^2 | p |
|------------------------------------|---------------------------------|---------|--------|--------------|-------|-------|
| 1 | <u>Preditores</u> | | | | 0,240 | 0,000 |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,048 | -0,494 | 0,622 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,197 | 2,637 | 0,009 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,252 | -2,115 | 0,036 | | |
| | Dedicação | -0,125 | -0,870 | 0,386 | | |
| | Absorção | 0,043 | 0,341 | 0,733 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,112 | -1,567 | 0,119 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,143 | -1,630 | 0,105 | | |
| 2 | <u>Preditores</u> | | | | | |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,063 | -0,645 | 0,520 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,173 | 2,274 | 0,024 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,265 | -2,167 | 0,031 | | |
| | Dedicação | -0,085 | -0,580 | 0,563 | | |
| | Absorção | 0,000 | 0,003 | 0,997 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,125 | -1,736 | 0,084 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,126 | -1,407 | 0,161 | | |
| <u>Workaholism</u> | | | | 0,254 | 0,000 | |
| Envolvimento com o trabalho | 0,094 | 1,336 | 0,183 | | | |
| Drive | 0,083 | 1,118 | 0,256 | | | |
| Apreciação do trabalho | -0,026 | -0,259 | 0,796 | | | |

No que diz respeito aos resultados do primeiro modelo, através da tabela 3.7, verifica-se que existe significância no seu geral, porém constata-se que os contributos se devem, fundamentalmente, das dimensões **Paixão Obsessiva** e **Vigor** (medida de *Engagement* pelo trabalho), com valor de $p = 0,045$ e $p = 0,002$, respetivamente.

Todavia, no modelo 2, através do acréscimo das dimensões de *Workaholism*, as variáveis predictoras com determinação significativa foram exatamente as mesma que no modelo 1, nomeadamente, as dimensões **Paixão Obsessiva** e **Vigor**.

No que concerne às dimensões de *Workaholism*, nenhuma subescala obteve poder preditivo significativo ($p > 0,05$).

3.3.4. Análise de Regressão Hierárquica entre as variáveis preditoras e o Workaholism sobre a dimensão Cansaço Cognitivo da escala *Burnout*

O modelo 1 revela-nos o impacto das variáveis preditoras na dimensão Cansaço Cognitivo, da escala de *Burnout*. Quando analisada a tabela 3.8, constatamos que esta relação é estatisticamente significativa ($p = 0,000$), onde apresenta um valor de predição de 17%. No entanto, aquando a introdução do modelo 2 onde são inseridas as dimensões de *Workaholism* o valor preditivo aumenta para 17,5% ($\Delta 0,5\%$).

Tabela 3.8 – Regressão hierárquica entre as variáveis predictoras e o *Workaholism* sobre a dimensão Cansaço Cognitivo da escala de *Burnout*

| Modelo | Dimensões | β | t | p | r^2 | p |
|------------------------------------|---------------------------------|---------|--------|--------------|-------|-------|
| 1 | <u>Preditores</u> | | | | 0,170 | 0,000 |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,090 | -0,884 | 0,378 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,051 | 0,657 | 0,512 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,002 | -0,015 | 0,988 | | |
| | Dedicação | 0,029 | 0,192 | 0,848 | | |
| | Absorção | 0,027 | 0,208 | 0,836 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,238 | -3,175 | 0,002 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,279 | -3,042 | 0,003 | | |
| 2 | <u>Preditores</u> | | | | | |
| | <u>Paixão</u> | | | | | |
| | Paixão Harmoniosa | -0,101 | -0,983 | 0,327 | | |
| | Paixão Obsessiva | 0,034 | 0,429 | 0,668 | | |
| | <u>Engagement pelo Trabalho</u> | | | | | |
| | Vigor | -0,012 | -0,093 | 0,926 | | |
| | Dedicação | 0,043 | 0,276 | 0,783 | | |
| | Absorção | 0,000 | 0,000 | 1,000 | | |
| | <u>Engagement pela Vida</u> | -0,243 | -3,204 | 0,002 | | |
| | <u>Satisfação pelo Trabalho</u> | -0,268 | -2,853 | 0,005 | | |
| <u>Workaholism</u> | | | | 0,175 | 0,000 | |
| Envolvimento com o trabalho | 0,028 | 0,380 | 0,704 | | | |
| Drive | 0,062 | 0,791 | 0,430 | | | |
| Apreciação do trabalho | 0,012 | 0,113 | 0,910 | | | |

De acordo com o primeiro modelo, podemos observar que existe significância, porém se verifica que esse poder preditivo advém das variáveis **Engagement pela Vida** e da **Satisfação Profissional** ($p = 0,002$ e $p = 0,003$, respectivamente). No segundo modelo, de igual modo significativo, o poder preditivo mantém-se nas mesmas variáveis, **Engagement pela Vida** ($p = 0,002$) e na **Satisfação Profissional** ($p = 0,005$), não se observando nenhum valor preditivo nas variáveis acrescentadas de *Workaholism*.

4. Discussão

De modo a discutir os resultados obtidos, é impreterível manter presente o objetivo da investigação, que consiste no estudo dos preditores de *Workaholism*, nomeadamente, a Paixão pelo Trabalho, o *Engagement* pelo Trabalho, o *Engagement* pela Vida e a Satisfação Profissional, e o seu efeito no Bem-Estar Psicológico e *Burnout* em indivíduos ativos.

Em primeira instância serão discutidos os resultados obtidos através da estatística descritiva das variáveis em estudo.

No que concerne à escala de paixão pelo trabalho, os valores mais altos encontram-se na dimensão paixão harmoniosa, relevando que na amostra em análise o tipo de paixão pelo trabalho mais saliente é o tipo harmonioso em detrimento do tipo obsessivo. Este resultado demonstra o tipo de relação que os indivíduos em estudo detém pelo seu trabalho, ou seja, estes apresentam maiores afetos positivos em relação ao seu trabalho, sendo que, isto ocorre derivado à internalização autônoma da atividade desenvolvendo uma relação mais flexível com a tarefa, concebendo assim pleno *engagement* pela tarefa (Vallerand et al., 2003). Não obstante, este tipo de paixão, o harmonioso, promove melhor concentração e efeito de experiência positiva, absorção e fluxo (Vallerand et al., 2003)

Os resultados pertencentes à escala de *engagement* pelo trabalho salientam-se por valores médios mais elevados na dimensão absorção e menores na dimensão vigor, porém de diferença reduzida, traduzindo deste modo uma pequena diferença entre as dimensões da mesma escala. Deste modo, podemos afirmar que os inquiridos revelam: maiores níveis de absorção, que consiste na concentração absoluta na atividade tendo dificuldade em desanexar o trabalho de si mesmo; e menor nível de vigor, ou seja, baixo nível de energia e resistência mental enquanto trabalham, pouca vontade e persistência de investir esforço em um trabalho e também face às dificuldades encontradas diariamente (Schaufeli et al., 2008).

Quanto à escala de *engagement* pela Vida, sendo esta uma escala com apenas uma dimensão, o valor médio encontra-se muito perto do máximo da escala, uma vez que o mínimo da escala nem foi utilizado pelos participantes. Este acontecimento demonstra grandes níveis de *Engagement* pela Vida por parte dos participantes, onde revela em que medida o individuo considera as suas atividades valiosas ou importantes (Scheir et al., 2006).

Como última das variáveis preditoras, temos a satisfação profissional, sendo esta também unidimensional, revela valores médios um pouco acima da média, traduzindo

assim um nível de Satisfação Profissional dos inquiridos um pouco elevado. A satisfação com o trabalho é a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. Uma pessoa com um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto aquela insatisfeita apresenta atitudes negativas. (Robbins, 2005).

Por conseguinte, a variável central de estudo, o *Workaholism*, apresenta valores médios ligeiramente acima da média, em especial na dimensão *Drive*, em detrimento da dimensão Envolvimento pelo Trabalho, onde encontram-se os valores médios mais baixos. Este resultado remete-nos para o sentimento de compulsão que o indivíduo sente para trabalhar, em vez do sentimento de apreciação e envolvimento pelo trabalho (Spence & Robinson, 1992).

Relativamente à escala de bem-estar psicológico, os valores médios encontram-se abaixo da média, e como referido anteriormente, a escala avalia no sentido inverso, sendo que esses baixos valores significam um Bem-Estar Psicológico acima da média por parte dos participantes em estudo (Goldberg & Williams, 1988).

Quanto à última variável, *burnout*, no que diz respeito à análise descritiva podemos verificar que os valores médios encontram-se ligeiramente abaixo da média, com principal destaque para a fadiga física e o cansaço cognitivo, retirando deste modo como resultados que a presente amostra demonstra maiores níveis de fadiga física porém menores níveis de cansaço cognitivo (Shirom & Melamed, 2006).

Em síntese, o que nos sobressai como resultados das tabelas descritivos é os elevados valores de *engagement* pela vida, de *engagement* pelo trabalho e satisfação profissional.

No que diz respeito à confirmação das hipóteses de investigação formuladas, realizou-se a análise correlacional e inferencial (regressão hierárquica), com o propósito de analisar a correlação entre as diferentes variáveis e de determinar o grau de determinação das variáveis preditoras e o *workaholism* sobre o bem-estar e *burnout*.

O presente estudo pretendeu analisar a relação entre as variáveis preditoras de *workaholism*, nomeadamente, a paixão pelo Trabalho, *engagement* pelo Trabalho, *engagement* pela vida e ainda a satisfação profissional. Deste modo, foram realizadas correlações de Pearson, com o objetivo de estudar as relações entre todas as variáveis em estudo.

Como era expectável que de uma forma geral as variáveis preditoras se correlacionassem entre si, uma vez que foram obtidos resultados significativos ao nível de todas as variáveis preditoras e respetivas dimensões que as compõem.

Quanto à primeira hipótese formulada: as variáveis preditoras do *workaholism* encontram-se correlacionadas entre si, esta é confirmada através da análise

correlacional. Relativamente à satisfação com o trabalho esta variável demonstrou correlações moderadas, ao nível das três dimensões de *engagement* pelo trabalho e com a dimensão de paixão harmoniosa. No que diz respeito à corroboração dos resultados obtidos, Saks (2006) refere que existem motivos para relacionar o *engagement* dos funcionários com atitudes (ou seja, satisfação no trabalho), intenções e comportamentos dos indivíduos, uma vez que pessoas *engaged* com o seu trabalho, sentem mais satisfação profissional. Na mesma linha de pensamento, a experiência de *engagement* tem sido descrita como um realizar positivo de experiência de trabalho e estado de espírito (Schaufeli & Beltrame, 2004; Sonnentag, Mojza, Demerouti, & Beltrame, 2012) e foi encontrado para ser relacionado à boa saúde e afeto positivo de trabalho, tais como satisfação no trabalho (Sonnentag et al., 2012). Já no que concerne à ligação do tipo de paixão harmoniosa e a satisfação profissional, como de acordo com nossas hipóteses, aumentos em paixão harmoniosa estão estatisticamente relacionados com o aumento da satisfação no trabalho e ainda diminuição de sintomas de *burnout* ao longo do tempo (Carbonneau, Vallerand, Fernet & Guay, 2008). Ainda na mesma hipótese foram encontradas, correlações moderadas, entre o tipo de paixão harmoniosa e as três dimensões de *engagement* pelo trabalho, uma vez que, como a literatura aponta o indivíduo para estar apaixonado pela atividade tem de estar *engaged* com a mesma (Vallerand et al., 2003). No que se refere ao *engagement* pela vida, este apresenta a correlação mais forte com a dimensão vigor pelo trabalho (da escala *engagement* pelo trabalho), que se justifica, pelo fato de empregados *engaged* têm um senso de conexão enérgica e eficaz com suas atividades de trabalho, e vêem-se como capaz de lidar bem com as demandas de seus empregos indo de acordo as características de um indivíduo que esteja *engagement* pela vida (Schaufeli et al., 2008).

A segunda hipótese: a paixão pelo trabalho influencia positivamente o *workaholism*, foi parcialmente confirmada, uma vez que apenas foram encontradas correlações positivas moderadas entre a dimensão apreciação pelo trabalho e a dimensão paixão harmoniosa. De acordo com alguns estudos (Bonebright, Clay, Ankenmann, 2000; Burke, 2007) a paixão pelo trabalho e *workaholism* são conceitualmente semelhantes. Como Burke, 2007 descreve, indivíduos com tipo de *workaholic* (com maiores valores na dimensão apreciação pelo trabalho), são denominados de entusiastas de trabalho, sendo ricos em envolvimento e prazer na atividade. Buelens e Poelmans (2004) ainda acrescentam que este grupo são os trabalhadores felizes, que são entusiásticos, amam seus trabalhos e evitam conflitos em casa e no local de trabalho, possivelmente devido a sua atitude positiva, resultado de um alto nível de inteligência social, estando ligado ao conceito de apaixonado

harmonioso (Vallerand et al. 2003), onde o trabalhador tem uma relação baseada em emoções positivas com a sua atividade.

No que diz respeito à terceira hipótese: O *engagement* pelo trabalho influencia positivamente o *workaholism*; esta também só se confirma parcialmente, uma vez que somente existem correlações positivas fortes entre o *engagement* pelo trabalho e uma dimensão de *workaholism*, a apreciação pelo trabalho. De acordo com o estudo de Schaufeli e colegas (2003), sobre a validade do constructo de *engagement* no trabalho, o *burnout* e o *workaholism*, demonstrou-se que o *engagement* no trabalho e o *workaholism* estão interligados, à exceção da dimensão absorção que se correlaciona moderadamente e de forma positiva com os aspetos do trabalho excessivo do *workaholism*, como ocorre na presente investigação.

Quanto à quarta hipótese: o *engagement* pela vida influencia positivamente o *workaholism*. Esta hipótese não pode ser confirmada, uma vez que existiram correlações estatisticamente significativas, porém muito fracas. Apenas podemos retirar desta hipótese o sentido das baixas correlações, que foram positivos, ou seja, quanto mais *workaholism*, maior o *engagement* pela vida do trabalhador. Como a literatura aponta (Scheier et al., 2006), *engagement* pela vida consiste em um índice de propósito na vida, avaliando em que medida a pessoa considera as atividades dele valiosas e importantes, não obstante, *workaholic* é considerado uma pessoa viciado no seu trabalho, ou seja, é expectável que um *workaholic* tenha *engagement* pela vida, uma vez que o seu trabalho é bastante importante e valioso para si.

No que diz respeito à quinta hipótese: a satisfação profissional influencia positivamente o *workaholism*. Esta hipótese confirma-se parcialmente, pois apenas se verifica correlação positiva moderada com a dimensão apreciação do trabalho (escala *workaholic*) com a satisfação profissional. Este facto possivelmente pode ser explicado devido ao *workaholism* ter associação ao que diz respeito, de insatisfação no trabalho, uma vez que os viciados em trabalho encontram-se convencidos de que eles são incapazes de cumprir as suas aspirações de trabalho (Scott, Moore & Micelli, 1997). E ainda, podemos corroborar a única correlação encontrada na dimensão de apreciação pelo trabalho, uma vez que a apreciação do trabalho esta relacionado com o prazer que deriva do trabalho (Spence & Robbins, 1992), com Locke, (1976) que definiu a satisfação no trabalho como um estado emocional agradável ou positivo que resulta do prazer inerente às atividades profissionais.

Uma vez que o presente estudo apresenta correlações altas entre as variáveis em estudo existiram as condições para serem efetuadas as regressões lineares entre as três instâncias do estudo, nomeadamente, os preditores de *workaholism*, *workaholism*

e seus efeitos no bem-estar psicológico e *burnout*, como sugere o estudo de Schaufeli et al., (2009).

A sexta hipótese criada é: as variáveis preditoras do *workaholism* contribuem positivamente para a explicação do bem-estar psicológico. Esta hipótese foi parcialmente confirmada, uma vez que mesmo sendo significativo na globalidade, prende-se somente aos contributos de algumas dimensões, nomeadamente, da dimensão paixão obsessiva, ao *engagement* pela vida e satisfação profissional. O bem-estar psicológico no presente estudo foi trabalhado na negativa, uma vez que a escala de bem-estar psicológico está avaliada de modo inverso, como anteriormente referido, ou seja, quanto maiores os valores registados mais mal-estar psicológico. Deste modo, os resultados anteriormente apresentados estão em concordância com a teoria. Estudos apontam para a relação da paixão harmoniosa com o bem-estar psicológico do trabalhador, uma vez que este encontra a harmonia entre o seu trabalho e as outras esferas da vida, não obstante, o tipo de paixão obsessiva tem tendência a criar mal-estar no individuo, uma vez que o trabalhador tem uma relação rígida e defensiva com o trabalho, levando-o a experienciar efeitos negativos como *stress* e ansiedade causando mal-estar psicológico (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2006). Em relação ao *engagement* pela vida, a relação entre as variáveis é negativa, o que significa, que quanto menos *engagement* pela vida mais mal-estar psicológico, que é justificado por Wrosch e colegas (2003), onde afirmam que quando o individuo não se encontra *engaged* com a vida (com alguma atividade que lhe seja significativa), tem efeitos negativos no bem-estar físico e psicológico do individuo. Quanto à satisfação profissional e o mal-estar, a relação que existe é negativa, ou seja quanto menos satisfação profissional maiores os níveis de mal-estar psicológico. Este resultado encontra-se sustentado por diversos estudo, como Deci e Ryan (2000) e Locke (1969), que nos diz que a satisfação profissional é um estado de prazer emocional que resulta da avaliação do trabalho em relação ao valores do individuo, e desta forma, quando não existe essa satisfação profissional uma das causas é o mal-estar psicológico.

Em relação à hipótese sete: as dimensões de *workaholism* contribui negativamente para a explicação do bem-estar psicológico. O bem-estar psicológico no presente estudo foi trabalhado na negativa, uma vez que a escala de bem-estar psicológico está avaliada de modo inverso, como anteriormente referido, ou seja, quanto maiores os valores registados mais mal-estar psicológico. Deste modo, podemos verificar que o *workaholism* contribuem negativamente para a explicação do bem-estar, confirmando assim a hipótese parcialmente, uma vez que, apesar de existir significância na globalidade, apenas uma dimensão contribui, sendo a dimensão envolvimento pelo trabalho. Alguns estudos confirmam estes resultados (Burke, 2000, 2008; Burke &

Koskal, 2002; Schaufeli et al., 2006, 2009) quando sugerem que trabalhar excessivamente e de forma compulsiva provoca *stress* (derivado inclusive conflito inter e intra papel) que é incompatível com os sentimentos de bem-estar psicológico.

Quanto à hipótese oito: as variáveis preditoras do *workaholism* contribuem positivamente para a explicação de *burnout*. A presente hipótese encontra-se parcialmente confirmada, uma vez que, nenhuma das três dimensões de *burnout* obteve significância na totalidade de variáveis preditoras, como passaremos a explicar. No caso da fadiga física, somente contribuem as dimensões vigor, pertencente à escala de *engagement* pelo trabalho, e ainda a satisfação pelo trabalho. No que concerne à dimensão exaustão emocional, unicamente contribuem para a sua explicação as dimensões paixão obsessiva e ainda a dimensão vigor. Em relação à última dimensão de *burnout*, o cansaço cognitivo, obtivemos como contribuintes apenas o *engagement* pela vida e a satisfação pelo trabalho. De modo a corroborar o facto da satisfação profissional explicar o *burnout* em duas das suas dimensões, nomeadamente, fadiga física e cansaço cognitivo, temos os estudos de Siegrist (1996, 2008), onde defende que a percepção de *burnout* pode ser amortecida pela satisfação no trabalho. Como argumentado por Siegrist (1996, 2008), receber recompensas adequadas equilibra os esforços dos trabalhadores e reduz a sua reação de tensão. Assim, funcionários insatisfeitos são trabalhadores que consideram que eles recebem inadequadas recompensas pelos seus esforços, e esta situação ainda pode piorar o processo de esgotamento. Quanto à relação da paixão do tipo obsessiva e *burnout*, os estudos empíricos explicam que quando ocorre uma paixão obsessiva, o individuo exhibe persistência para estar sempre trabalhar e não consegue esquecer de envolver no trabalho, conduzindo a um conflito entre o trabalho e outras atividades da vida e, conseqüentemente, ao *burnout* (Vallerand et al. 2010). Por último, no que concerne ao *engagement* pelo trabalho explicar o *burnout*, apenas ocorre no caso da dimensão exaustão emocional da escala de *burnout* e na dimensão vigor da escala de *workaholism*, e a sua relação é negativa, o que significa que quanto maior o vigor no trabalho, menor a previsão de exaustão emocional pelo trabalhador. Deste modo, podemos explicar este resultado através do Modelo das Exigências e dos Recursos do Trabalho, onde o *burnout* constitui o oposto do *engagement*, sendo o vigor e a dedicação os opostos diretos da exaustão e do cinismo (Demerouti & Bakker, 2008).

Relativamente à hipótese nove: As dimensões do *workaholism* contribuem positivamente para a explicação de *burnout*. Esta hipótese encontra-se na sua globalidade confirmada, uma vez que sempre que adiciona-se o *workaholism* ao modelo este aumenta o valor preditivo sobre as dimensões de *burnout*. Contudo, sobre a dimensão fadiga física de *burnout*, somente a apreciação do trabalho apresenta poder

preditivo. Já nas dimensões seguintes, nomeadamente, exaustão emocional e cansaço cognitivo, apesar de existir o aumento do valor preditivo com a introdução das dimensões de *workaholics*, nenhuma dimensão de *workaholism* atingiu valor significativos de predição, todavia, observando o sentido da correlação, verifica-se que esta é positiva, o que vai de encontro à literatura. Segundo a literatura efetuada neste domínio, alguns estudos apontam para a existência de relações significativas entre a adição ao trabalho e a exaustão física (e.g., Taris et al., 2005; Shimazu & Schaufeli, 2009), porém no presente estudo, a contribuição do *workaholism* apesar de ser significativa, é muito baixa na explicação do *burnout*. Em suma, o *workaholism* explica a existência de *burnout*, contudo, no presente estudo, isso acontece em muito pouco.

Em resumo, a presente investigação confirmou que existe no geral relação entre as variáveis predictoras, entre as variáveis predictoras e o tema central desta investigação, o *workaholism*, e ainda que o *workaholism* pode ter efeitos no *burnout* e no bem-estar psicológico do trabalhador.

5. Considerações Finais

Este estudo fornece uma visão geral do fenômeno do *workaholism* (tendência estável para compulsivamente e trabalho excessivamente). Apesar do constructo de vício em trabalho tornou-se parte do nosso vocabulário cotidiano, continuamos a saber pouco acerca da base científica para isso. As causas por que algumas pessoas se tornam *workaholics* são, provavelmente, numerosas e complexas. Geralmente, os estudos mostram que o vício em trabalho é equiparado com resultados negativos. Até o momento, nenhum tratamento para vício em trabalho documentado existe. O campo é de grande necessidade de estudos longitudinais, incluindo parâmetros objetivos de comportamento e saúde.

De facto, apesar de alguns dos constructos tratados nesta investigação serem muito citados na literatura, o conhecimento científico a seu respeito continua limitado e, em especial na população portuguesa. Deste modo e de acordo aos resultados não consensuais entre estudos, aliados a alguma discordância entre autores, sugerimos que se continue a investigar os mesmos. Assim, no sentido de um maior esclarecimento acerca deste constructo tão abrangente, sugerimos que investigações futuras centrem o seu foco para o estudo da incidência do *workaholism* na população portuguesa.

Um estudo desta natureza enfrenta diversas limitações que condicionam os resultados obtidos, e posteriormente as suas conclusões, pelo que importa pensar sobre esses aspetos e se de alguma forma podem ter interferido nos resultados, para melhorá-los no futuro. Deste modo, é de salientar o carácter transversal do estudo e devido a causas que nos são alheias, a reduzida dimensão da amostra, limitando assim a sua generalização. Uma investigação com um maior número de participantes, e mais diversidade de características sociodemográficas, poderia permitir uma generalização das conclusões mais rigorosa e representativa.

Em futuras investigações, seria importante explorar mais o conceito de *Engagement* pela Vida em termos da sua contribuição para o *Workaholism*, de modo a investigar qual a relação real entre estas variáveis e em que medida elas se influenciam diretamente, visto que o *engagement* pela vida é um conceito ainda pouco estudado e conhecido.

No que diz respeito a sugestões para futuras investigações, é aconselhável ainda o aumento da amostra, e exclusão de alguma variável de modo a tornar o questionário menos extenso e desta forma conseguir o aprofundamento teórico e maiores conclusões empíricas.

6. Referências Bibliográficas

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549–562. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.007
- Aron, A., Aron, E., & Smollan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(4), 596-612. doi: 10.1037/0022-3514.63.4.596
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649
- Baum, R. J., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 587–598. Doi: DOI: 10.1037/0021-9010.89.4.587
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477. Doi: 10.1037//0022-0167.47.4.469
- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638. doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.120.
- Byrne, M. M. (2001). Sampling for qualitative research. *AORN Journal*, 73(2), 494, 497-498.
- Buelens, M. and Poelmans, S.A.Y. (2004), 'Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: demographic, motivational and organizational correlates', *Organizational Change Management*, 17, 459–70. doi:10.1108/09534810410554470
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16.
- Burke, R. J., (2007), *Research Companion to Working Time and Work Addiction* (Edward Elgar, Cheltenham, UK).
- Burke, R.J. (2008). *Work motivations, satisfactions, and health: Passion versus addiction*. In R.J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The long working hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 227-251). Bingley, UK: Emerald.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C. & Guay, F. (2008). The Role of Passion for Teaching in Intrapersonal and Interpersonal Outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100, 977–987. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012545>

- Carver, S. C. & Scheier, M. F. (2002). Control Processes and Self-Organization as Complementary Principles Underlying Behavior. *Personality and Social Psychology Review*. Vol. 6, No. 4, 304–315
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. Doi: 10.1207/S15327965PLI1104_01
- Delbrouck, M. (2006), *Síndrome de exaustão* (burnout). Lisboa: Climepsi.
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2008). *The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement*. In J.R.B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care*. Hauppauge, NY: Nova Science
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Dutton, J. E. & Sonenshein, S. (2009). *Positive organizational scholarship*. In S. Lopez & A. Beauchamps (Eds.), *The Encyclopedia of Positive Psychology* (pp. 737-742). Oxford: Wiley-Blackwell Publishing.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112. Doi: 10.1136/oem.2002.006734.
- Freudenberger, H.J., (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30, 159–165. Doi: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x
- Goldberg, D. & Williams, P. (1988) *A users guide to the General Health Questionnaire*. Slough: NFER-Nelson.
- 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
- Griffiths, M.D. (2011). *Workaholism: A 21st century addiction*. *The Psychologist: Bulletin of the British Psychological Society*, 24, 740-744.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1974). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. SOM: Yale University.
- Hambleton, R. K., Merenda, P. F. & Spielberger, C. D. (2006). *Adapting educational and psychological test for cross-cultural assessment*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Lafrenière, M. A. K., Bélanger, J. J., Sedikides, C., & Vallerand, R. J. (2011). Self-esteem and passion for activities. *Personality and Individual Differences*, 51, 541–544.

- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123–133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123
- Levin, I. & Stocks, J. P. (1989). Dispositional approach to the job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology, 74*(5), 752-758.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1297-135.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Ratelle, C. F., & Provencher, P. J. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology, 35*, 100–118.
- Maier H. and Klumb P. L. (2005). Social participation and survival at older ages: Is the effect driven by activity content or context? *European Journal of Ageing, 2*, 31-39. Doi:10.1007/s10433-005-0018-5
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). *Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 6, 59-78.
- Martins, M. C. F. (1984) *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação* (Dissertação de Mestrado). Brasília: Universidade de Brasília - Instituto de Psicologia.
- Maslach, C., (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In: Schaufeli, W.B., Maslach, C., Marek, T. (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis, Washington, DC, pp. 19–32.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*, 99-113.
- Mendes de Leon, C.F., (2005), Social engagement and successful aging. *European Journal of Ageing, 2*, 64–66. Doi: 10.1007/s10433-005-0020-y
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change, 17*(5), 490-508. Doi:10.1108/09534810554506
- Muniz, J. & Hambleton, R.K. (2000). *Adaptacion de los tests de unas culturas a otras*. Metodologia de las Ciencias del Comportamiento, 2(2), 129-149
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing.

- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?. *Group & Organization Management*, 26, 369-393. Porter 1996 doi: 10.1177/1059601101263007
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 3–22.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2003). *Manual de comportamento organizacional e gestão* (2ª edição). Lisboa: RH editora
- Robbins, S. P., (2005), *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, ed.11.
- Robinson, B. (1998). *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them* (2nd ed.). New York: New York University Press
- Robinson, B.E. (2000), "Workaholism: Bridging the gap Between Workplace, Socio cultural, and Family Research", *Journal of Employment Counseling*, 37(1): 31
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *The International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195–211.
- Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. doi:10.1108/02683940610690169
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national sample. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172. Doi: 10.1080/02678370902834021
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Van der Heijden, M.M.A. & Prins, J.T. (2009), "Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts", *International Journal of Stress Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 249-72. Doi: 10.1037/a0017537

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (ed.), *Research companion to working time and work addiction*, (pp.193–217). Edward Elgar, Cheltenham.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008.), Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?, *Applied Psychology: An International Review*,57, 173–203 doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348 doi: 10.1177/1069397109337239
- Scheier M. F., Wrosch C. , Baum A. , Cohen S. , Martire L. M. , Matthews K. A., Schulz R. , Zdaniuk B. , (2006) The Life Engagement Test: Assessing purpose in life. *Journal of Behavioral Medicine*, 29, 291-298.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287–314.
- Séguin-Lévesque, C., Laliberté, M. L., Pelletier, L. G., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2003). Harmonious and obsessive passions for the Internet: Their associations with couple's relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 197–221.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Serva, M., & Ferreira, J. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *RAP*, 40(2), 179-198. Doi: 10.1177/001872679705000304
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13, 176-200.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. doi:10.1037/1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 34, 163–168.
- Siquiera, M. M. M., & Padovam, V. A. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.

- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: The moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842-853. doi:10.1037/a0028292
- Spector, P. (1997). "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences"; Sage Publications.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160–178.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- Staw, B. M., Bell, N. E. & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 56-77.
- Strumpfer DJW. Resilience and burnout: A Stitch that could save nine. *S Afr J Psychol* 2003; 33:69-79.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.
- Vallerand, R. J. (2010). *On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion*. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 97-193). New York, NY: Academic Press.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L. & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78, 289–312. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., Léonard, M., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756–767.
- Vallerand, R.J. & Houffort, N. (2003). *Passion at work: Toward a new conceptualization*. In D. Skarlicki, S. Gilliland, & D. Steiner (Eds.), *Research in Social Issues in Management* (vol. 3, pp.175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing Inc.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L. & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78, 289–312. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. B. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 454- 478. Doi: 10.1016/j.psychsport.2007.05.003

- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M., et al. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75, 505–534.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C. & Schaufeli. W. B., (2014). Enough is Enough: Cognitive Antecedents of Workaholism and Its Aftermath. *Human Resource Management*, Vol. 53, No. 1. Pp. 157–177. doi: :10.1002/hrm.21573.
- Vromm, V. H. (1964). *Work & motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-bein. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Wilmar B. Schaufeli , Arnold B. Bakker , Frank M.M.A. van der Heijden & Jelle T. Prins (2009) Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 23:2, 155-172, Doi: 10.1080/02678370902834021
- Wrosch, C., Scheier, M. F., Carver, C. S., and Schulz, R. (2003). The importance of goal disengagement in adaptive selfregulation: When giving up is beneficial. *Self Identity* 2: 1–20..
- Wrosch, C., Scheier, M., F., Miller, G.E., Schulz, R., & Carver, C.S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1494-1508.

Anexo 1

Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Mestrado em Psicologia Social e das Organizações
Questionário

Bem-vindo(a) e obrigada por colaborar com a nossa investigação.

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como principal objetivo recolher informação sobre a relação das pessoas com o trabalho.

O questionário é **anónimo** e **confidencial**, pelo que não terá de se identificar.

A sua participação é muito importante, mas é voluntária.

Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião.

Estimamos cerca de 15 minutos para o seu preenchimento.

Obrigada pela sua colaboração.

GHQ Secção 1

Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas, por favor, não deixe itens sem resposta. Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica a si recentemente de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Discordo | | | | | | Concordo |
| Totalmente | | | | | | Totalmente |

Recentemente ...

| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Tem conseguido concentrar-se no que faz. | | | | | | | |
| 2. Perdeu horas de sono devido às preocupações. | | | | | | | |
| 3. Sentiu que tem um papel útil nas coisas em que se envolve. | | | | | | | |
| 4. Sentiu-se capaz de tomar decisões. | | | | | | | |
| 5. Sentiu-se constantemente sob pressão. | | | | | | | |
| 6. Sentiu que não conseguia ultrapassar as dificuldades. | | | | | | | |
| 7. Conseguiu ter prazer nas suas atividades diárias. | | | | | | | |
| 8. Conseguiu enfrentar os seus problemas. | | | | | | | |
| 9. Tem-se sentido infeliz e deprimido(a). | | | | | | | |
| 10. Tem perdido a confiança em si próprio(a). | | | | | | | |
| 11. Tem pensado em si como uma pessoa sem valor. | | | | | | | |
| 12. Apesar de tudo, tem-se sentido razoavelmente feliz. | | | | | | | |

WSecção 3

As afirmações que se seguem referem-se à sua vida profissional. Para responder, indique em que grau concorda ou não concorda com cada afirmação, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

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

| | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 20. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito agradável. | | | | | | | |
| 21. Raramente encontro alguma coisa que aprecie no meu trabalho. | | | | | | | |
| 22. Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto. | | | | | | | |
| 23. Por vezes, quando me levanto de manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho. | | | | | | | |
| 24. É difícil descrever quão excitado(a) me sinto quando me envolvo num projeto interessante. | | | | | | | |
| 25. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que tenho dificuldade em parar. | | | | | | | |

ET Secção 4

Por favor, seja o mais honesto possível e tente não deixar que a resposta a uma afirmação influencie a resposta às restantes. Lembre-se que não há respostas certas ou erradas. Por favor, não deixe itens sem resposta. Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------|---|---|---|---|---------------------|---|--|
| | Discordo Totalmente | | | | | Concordo Totalmente | | |
| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1. No meu trabalho sinto-me pleno de energia. | | | | | | | | |
| 2. Sou forte e vigoroso no meu trabalho. | | | | | | | | |
| 3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. | | | | | | | | |
| 4. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho. | | | | | | | | |
| 5. O meu trabalho inspira-me. | | | | | | | | |
| 6. Estou orgulhoso(a) com o trabalho que faço. | | | | | | | | |
| 7. Sou feliz quando estou envolvido(a) no meu trabalho. | | | | | | | | |
| 8. Estou imerso(a) no meu trabalho. | | | | | | | | |
| 9. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho. | | | | | | | | |

EV Secção 5

Por favor, seja o mais honesto possível e tente não deixar que a resposta a uma afirmação influencie a resposta às restantes. Lembre-se que não há respostas certas ou erradas. Por favor, não deixe itens sem resposta. Para responder, indique o grau em que cada afirmação se aplica ou não a si, de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------------------|---|---|---|---|---|---|--|
| Discordo Totalmente | | | | | | | Concordo Totalmente | | | | | | | |
| Item | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1. Não tenho objetivos suficientes na minha vida. | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Para mim, tudo o que faço é importante. | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. A maioria das coisas que faço são triviais e sem importância para mim. | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Eu dou muita importância às minhas atividades e a tudo o que faço. | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Eu não dou muita importância às coisas que faço. | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Eu tenho muitas razões para viver. | | | | | | | | | | | | | | |

P Secção 6

As seguintes afirmações referem-se **à sua atividade profissional**. Indique o grau com que concorda com as afirmações, registando as suas respostas numa escala crescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|------------------------|---|---|---|---|---|---|--|
| Discordo Totalmente | | | | | | | Concordo Totalmente | | | | | | | |
| Item | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências. | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. As coisas novas que eu descubro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais. | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis. | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim. | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida. | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar. | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade. | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Não consigo viver sem ela. | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. A ansia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade. | | | | | | | | | | | | | | |
| 10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade. | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| 11. Estou emocionalmente dependente desta atividade. | | | | | | | |
| 12. Eu tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade. | | | | | | | |
| 13. Eu tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade. | | | | | | | |
| 14. O meu estado de espirito depende da minha capacidade de realizar esta atividade. | | | | | | | |

SP Secção 7

Os itens abaixo apresentados referem-se a vários aspetos do **seu trabalho**. Gostaríamos que nos indicasse o quão satisfeito ou insatisfeito está, em relação a cada uma das características do seu trabalho. Por favor, responda de acordo com a seguinte escala:

| | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|----------------------------|---------------------|--------------------------|------------------|-------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Extremamente Insatisfeito | Muito Insatisfeito | Moderadamente Insatisfeito | Não tenho a certeza | Moderadamente Satisfeito | Muito Satisfeito | Extremamente Satisfeito |

| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. As condições físicas do trabalho. | | | | | | | |
| 2. A liberdade para escolher o seu próprio método de trabalho. | | | | | | | |
| 3. Os seus colegas de trabalho. | | | | | | | |
| 4. O reconhecimento que recebe pelo trabalho bem feito. | | | | | | | |
| 5. A sua chefia direta. | | | | | | | |
| 6. A responsabilidade que tem. | | | | | | | |
| 7. O seu salário. | | | | | | | |
| 8. A oportunidade para utilizar as suas competências. | | | | | | | |
| 9. As relações laborais entre a direção e os trabalhadores, na sua empresa. | | | | | | | |
| 10. As suas oportunidades de promoções. | | | | | | | |
| 11. A forma como a sua empresa é gerida. | | | | | | | |
| 12. A atenção dada às sugestões que faz. | | | | | | | |
| 13. O seu horário trabalho. | | | | | | | |
| 14. A variabilidade de tarefas no seu trabalho. | | | | | | | |
| 15. A sua estabilidade no emprego. | | | | | | | |
| 16. Por último, tendo em consideração todas as características, como se sente em relação ao seu emprego como um todo? | | | | | | | |

Dados Biográficos

Género

Feminino

Masculino

Idade: _____ anos

Natural de distrito _____ (concelho).

Estado civil

Solteiro/Divorciado/Separado

Casado/União de Facto

Viúvo

O agregado familiar é constituído por: _____.

Habilitações Académicas

Ensino Primário (4º ano)

Ensino Secundário (12º ano, Curso Profissional, CET)

Ensino Básico (até 9ºano)

Ensino Superior (Bacharelato, Licenciatura, Mestrado, Doutoramento)

Área de conhecimento do grau académico (Literatura, Gestão, Curso Profissional de, etc.)

_____.

Situação Profissional

Empregado por Conta Outrem

Prestação de Serviços

Empresário/Outro

Tipo de Vínculo com a Empresa

Contrato a termo curto

Contrato sem termo

Outro

Não se aplica

Profissão _____

Exerce cargo de chefia

Sim

Não

Isenção de Horário

Sim

Não

Há quanto tempo trabalha na empresa atual? _____.

Quantas horas trabalha oficialmente por semana? _____.

Quantas horas trabalha, de facto, por semana? (incluindo trabalho extra) _____.

Obrigado pela sua participação!