



UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**A DIMENSIONALIDADE DO *WORKAHOLISM* NOS ALUNOS DO ENSINO
SUPERIOR E A RELAÇÃO COM A CULTURA UNIVERSITÁRIA DE
BALANÇO TRABALHO-VIDA**

Inês Martins Medeiros Osório Jacinto

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

Efetuada sob a orientação da Professora Doutora Gabriela Gonçalves

2020

UNIVERSIDADE DO ALGARVE
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

**A DIMENSIONALIDADE DO *WORKAHOLISM* NOS ALUNOS DO ENSINO
SUPERIOR E A RELAÇÃO COM A CULTURA UNIVERSITÁRIA DE
BALANÇO TRABALHO-VIDA**

Inês Martins Medeiros Osório Jacinto

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

Efetuada sob a orientação da Professora Doutora Gabriela Gonçalves

2020

Declaração de autoria de trabalho

A DIMENSIONALIDADE DO WORKAHOLISM NOS ALUNOS DO ENSINO SUPERIOR E A RELAÇÃO COM A CULTURA UNIVERSITÁRIA DE BALANÇO TRABALHO-VIDA

“Declaro ser a autora do presente trabalho, sendo este original e exclusivo. Todas as fontes consultadas para a elaboração do mesmo encontram-se devidamente citadas e referenciadas”.

Universidade do Algarve, 08/10/2020

Copyright

Inês Martins Medeiros Osório Jacinto.

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.

Agradecimentos

Agradeço à professora doutora Gabriela Gonçalves por me ter orientado na realização do presente estudo, pelo apoio na construção e divulgação dos questionários, respondendo sempre rapidamente e prontamente às questões levantadas, tendo sido fundamental para a realização e conclusão do mesmo.

Agradeço a todos os inquiridos que aceitaram participar no estudo, uma vez que sem eles não teria sido possível extrair qualquer conclusão.

Agradeço ainda às pessoas que me rodeiam a nível pessoal, pelo incentivo e apoio constante que tanto me auxiliou ao longo deste trabalho.

A todos, muito obrigada!

Resumo

O *workaholism*, apesar de não ser um conceito claro na literatura existente, é descrito como uma adição ao trabalho com inúmeras consequências negativas ao bem-estar individual, interpessoal e organizacional. No entanto, o facto desta problemática ser estudada apenas em contexto organizacional, torna as conclusões que se retiram muito limitadas. Por essa razão, o presente estudo foi realizado de forma a explorar de que forma o *workaholism* e a cultura de balanço trabalho-vida interagem num contexto académico, mais especificamente ao nível do impacto nos alunos do ensino superior.

Para efeito, foram usadas as versões validadas para a população Portuguesa da *Workaholism Battery (WorkBat)* (Spence & Robbins, 1992) e a *Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS)* (Nitzsche, Jung, Kowalski, & Pfaff, 2014) por Santos, Sousa, Sousa, Figueiredo e Gonçalves (2018) e Gonçalves, Sousa e Santos (*s/d*). A amostra foi recolhida via presencial na Universidade do Algarve e via *online* na Universidade de Évora.

Os resultados apontam para uma correlação na globalidade positiva e moderada entre as dimensões do *workaholism*. Além disso, quanto mais altos são os níveis de envolvimento no trabalho e orientação para o trabalho, pior é a cultura de balanço trabalho-vida e quanto mais altos são os níveis de prazer pelo trabalho o balanço trabalho-vida sobe. Ambas as escalas em estudo demonstraram correlacionar-se na generalidade dos casos de forma positiva, ou seja, quanto maior é a tendência dos indivíduos para experienciar *workaholism*, maior é a tendência para o conflito trabalho-vida, e quanto maiores são as exigências percebidas a nível institucional, maior é a tendência de vir a desenvolver um quadro de *workaholism*.

Palavras-chave: *Workaholism*; Balanço trabalho-vida; Fatores externos; Ensino Superior

Abstract

Workaholism, although it is not a clear concept in the existing literature, it is described as an addition to work with negative consequences for individual, interpersonal and organizational well-being. However, the fact that this problem is only studied in a labor context reflects limited conclusions. For this reason, the present study was carried out in order to explore how workaholism and work-life balance interact with external factors among college students.

For this purpose, they were used as validated versions for the Portuguese population of the Workaholism Battery (WorkBat) (Spence & Robbins, 1992) and the Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS) (Nitzsche, Jung, Kowalski, & Pfaff, 2014) by Santos, Sousa, Sousa, Figueiredo and Gonçalves (2018) and Gonçalves, Sousa and Santos (in preparation). The sample was collected in person at the University of Algarve and online at the University of Évora.

The results point to a positive and moderate overall correlation between the dimensions of workaholism. In addition, the higher the levels of work involvement and work drive are, the management of the work-life balance culture worsens, and the higher the levels of work enjoyment are, work-life balance increases. Both scales demonstrated to correlate in most cases in a positive way, that is, the greater the tendency of individuals to experience work addiction, that is, the greater the tendency of individuals to experience workaholism, the greater the tendency towards work-life conflict, and the higher the demands perceived on institutional level, the greater the tendency to develop a framework of workaholism.

Keywords: Workaholism; Work-life balance; External factors; University education.

Índice

Introdução	8
Enquadramento Teórico	9
Workaholism	9
Cultura de balanço trabalho-vida	15
Metodologia.....	19
População e Amostra	20
Instrumentos	24
Escala do <i>Workaholism</i>	25
Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS)	26
Resultados	27
Estatística Descritiva.....	27
2) Análise da fiabilidade ao nível das escalas e dos fatores	29
3) Análise Correlacional.....	32
Discussão.....	35
Conclusão	38
Referências Bibliográficas	40
ANEXOS	49

Introdução

Com a globalização e o avanço das tecnologias, cada vez mais os profissionais se sentem pressionados a trabalhar dentro e fora do local de trabalho, resultando num número excedente de horas passadas a trabalhar (Ng, Sorensen, & Feldman, 2007). A longo prazo, as consequências negativas de uma falta de balanço pessoal e profissional surgem, resultantes de características individuais e/ou laborais que além de serem prejudiciais à produtividade, produzem efeitos nocivos à saúde. Um desses causadores é a adição ao trabalho (*workaholism*).

Oates (1971) referido por Aziz & Moyer (2018) foi o primeiro a definir o conceito de “*workaholic*”. Definiu-o como sendo um desejo persistente de trabalhar, culminando numa saúde física e psicológica debilitada devido a um maior número de exigências percebidas comparativamente aos recursos disponíveis (Nie & Sun, 2016). Deste modo, estes profissionais tornam-se prejudiciais às empresas (Aziz & Moyer, 2018).

O objetivo do presente estudo, é explorar de que forma o *workaholism* interage em alunos do ensino superior, uma vez que a maioria dos estudos foram aplicados em contexto organizacional. Assim, explorando as dimensões do conceito e estabelecendo ligações entre o mesmo e o conceito de balanço trabalho-vida, espera-se compreender de que forma é que este problema influencia a vida dos sujeitos noutro tipo de contextos.

Enquadramento Teórico

Workaholism

O *workaholism* é um conceito multidimensional uma vez assenta numa tríade que explica e define as dimensões do mesmo: orientação para o trabalho, que se traduz num sentimento de pressão para trabalhar, prazer pelo trabalho, que se traduz no prazer pelo trabalho em si mesmo e envolvimento no trabalho que consiste numa imersão relativamente à atividade e tempo investido (Spence & Robbins, 1992).

Entretanto, o conceito de *workaholism* tem vindo a ser cada vez mais aprofundado, dando lugar a novas teorias. Shkoler, Rabenu, Vasiliu, Sharoni e Tziner (2017) definem *workaholism* como um conceito composto pelas seguintes modalidades: cognitiva, emocional e instrumental (pensar em trabalho, sentimentos sobre o trabalho e trabalho excessivo respetivamente). Apesar destes sintomas, nem sempre é fácil reconhecer que este é um estado patológico que carece de tratamento, uma vez que existe a crença de que esses indivíduos são mais produtivos e que tal ocorre devido à paixão pelo trabalho. No entanto, adição ao trabalho não pressupõe uma paixão genuína pelo mesmo.

É possível diferenciar um *workaholic* de um entusiasta uma vez que embora o último pareça trabalhar excessivamente, revela prazer pelas tarefas, contrariamente ao *workaholic* (Stefano & Gaudiino, 2019; Stefano & Gaudiino, 2018; Wojdylo, 2015). Apesar de diferentes, os *workaholics* e os entusiastas, partilham elementos em comum: trabalho excessivo e absorção. Por esse motivo, por vezes torna-se difícil distinguir. No entanto, a natureza dessas características em cada um dos perfis diverge (Stefano & Gaudiino, 2019; Stefano & Gaudiino, 2018).

Segundo Laurence, Fried, Yan e Li (2020) os entusiastas são mais produtivos devido à presença de altos níveis de orientação para o trabalho e prazer pelo mesmo.

Apesar da paixão pelo trabalho, ao que tudo indica, ser o elemento diferenciador no diagnóstico de *workaholism*, Wojdylo (2019) postula que os comportamentos obsessivos também não são suficientes para diagnosticar *workaholism*, uma vez estes se prendem muito mais à atividade profissional e ao propósito. Relativamente à percepção da pressão sentida na atividade profissional esta varia de acordo com as diferenças individuais, ou seja, é expectável que os *workaholics* percecionem uma pressão maior (Grawitch, Werth, Palmer, Erb & Lavigne, 2018). Assim, a componente compulsiva serve como mecanismo de compensação devido à baixa auto-estima, gerando reconhecimento social, diminuindo assim os sentimentos negativos (Wojdylo, 2019). Assim, pode-se concluir que os verdadeiros *workaholics* trabalham excessivamente e compulsivamente como forma de validação social e não por um prazer intrínseco. É neste aspeto que reside a diferença.

O *workaholism* é alvo de controvérsia, uma vez que não reúne consenso entre autores. Se anteriormente se falava que os verdadeiros *wokaholics* eram mais movidos a fatores extrínsecos, Malinowska e Tokarz (2019) esperam que os *workaholics* se rejam por motivações intrínsecas e extrínsecas como a autonomia e o salário. Ainda assim à semelhança dos anteriores, também consideram que, neste caso, os valores laborais são mais proeminentes do que os pessoais.

Tendo em conta a complexidade da problemática, torna-se interessante explorar a sua origem. Para isso, é importante perceber e identificar os elementos que a predizem. Uma das formas consiste em analisar as suas dimensões em conjunto com os traços de personalidade (e.g., *Big Five*) ou através de sistemas comportamentais (e.g., BIS e BAS) e através das sociocognições, tal como sugerem diversos autores (e.g., Aziz & Moyer, 2018; Grebot, Olivier, Berjot, Lidvan, & Duprez, 2017; Jackson, Fung, Moore, & Jackson, 2016; Winburn, Reysen, Suddeath, & Perryman, 2017). Assim os indivíduos com maiores tendências para responder de acordo com o sistema de inibição

comportamental (BIS) apresentam também maiores níveis de orientação para o trabalho. Esta dimensão surge também associada ao neuroticismo (traço preditor do *workaholism*). O BIS expressa a ansiedade e a tendência de respostas aversivas a situações que envolvem incerteza (Jackson, Fung, Moore & Jackson, 2016). Assim, é de prever que os *workaholics* apresentem também mais facetas ansiosas-depressivas (Grebot, Olivier, Berjot, Lidvan & Duprez, 2017).

Pelo contrário, aqueles que demonstraram uma tendência maior para responder de acordo com o sistema de abordagem comportamental (BAS) que tem o seu foco nas recompensas e nos objetivos a alcançar, tendem a apresentar níveis maiores de extroversão e prazer pelo trabalho (Jackson, Fung, Moore & Jackson, 2016).

Curiosamente, as teorias de personalidade aditivas como o psicotismo não parecem prever o perfil *workaholic* (Laurence, Fried, Yan & Li, 2020) e todos os tipos de *workaholics* têm consciência acerca da sua condição (Laurence, Fried, Yan & Li, 2020; Kirrane, Breen & O'Connor, 2018). Além disso, são também capazes de identificar onde esta teve origem, nomeadamente na predisposição genética, no uso de substâncias psicoativas, nas experiências educativas, familiares e laborais (Kirrane, Breen & O'Connor, 2018).

Gillet, Morin, Cougot e Gagné (2017) identificaram quatro perfis relativamente ao *workaholism*: muito baixo, muito alto, moderadamente alto e moderadamente baixo. Apesar da identificação dos preditores do *workaholism* não ser uma questão clara nem consensual, os níveis de perfeccionismo socialmente prescritos são mais altos nos sujeitos detentores do perfil “muito alto” em *workaholism* (Gillet, et.,al., 2017; Sandrin & Gillet, 2018) e os níveis de carga emocional parecem prever a doença (Gillet et.al., 2017) tais como a exaustão emocional, o *stress* percebido e o conflito trabalho família (Sandrin & Gillet, 2018; Karapinar, Camgoz & Ekmekci, 2019).

A absorção e a responsabilidade excessiva constituem preditores da paixão laboral obsessiva, sendo que a abertura à experiência, a gentileza e a satisfação com a vida são o oposto da mesma (Serrano-Fernández, Boada-Grau, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet, 2019).

Apesar dos fatores pessoais contribuírem em grande parte para o *workaholism*, as organizações também podem contribuir para o seu surgimento e desenvolvimento. Se o clima organizacional for competitivo, os profissionais sentirão uma pressão acrescida (Andreassen, Bakker, Bjorvatn, Moen, Magerov, Shimazu & Pallesen, 2017), especialmente caso os mesmos não se sintam vocacionados para exercer a tarefa e compararem as suas capacidades às dos seus colegas (Keller, Spurk, Baumeler & Hirschi, 2016; Duffy, Douglass, Autin, England & Dik, 2016).

Outro fator que promove o *workaholism* devido à toxicidade do clima é uma má relação entre chefias e subordinados (Aziz, Bellows & Wuensch, 2020; Sandrin, Gillet, Fernet, Rouault-Depint, Leloup & Portenard, 2019) e a procura por colaboradores “ideais” que trabalhem em excesso. Para isso instituem sistemas de recompensa em função das horas trabalhadas que suscitam este tipo de comportamentos (Gascoigne, Parry & Buchanan, 2015).

De acordo com esse sistema tóxico, é natural que fatores como o presentismo, a falta de flexibilidade, a falta de controlo (Mazzetti, Vignoli, Schaufeli & Guglielmi, 2019; Andreassen et. al., 2017), a burocratização, a elevada carga de trabalho (Pace, D’Urso, Zappulla, & Pace, 2019), a perceção de que existem mais exigências do que recursos e a estagnação na carreira se tornem também preditores do *workaholism* (Dordoni, Hoogeveen, Heijden, Peters, Setti & Fiabane, 2019).

Para evitar essas situações, é necessário reforçar um clima cooperativo entre colegas e chefias para estimular a comunicação, sentimentos de auto-estima (Aziz,

Zamary & Wuensch, 2018), auto-conceito positivo (Mir & Kamal, 2018) e o perfeccionismo positivo nas organizações. Isto porque o *workaholism* é incompatível com a autenticidade (Vittielo, Aziz & Wuensch, 2016) por esse motivo torna-se fundamental incrementar medidas protetoras da saúde mental (e.g., perfeccionismo positivo), uma vez que a falta de estabilidade emocional é preditora do *workaholism* (Serrano-Fernández, Boada-Grau, Assens-Serra, Boada-Cuerva & Vigil-Colet, 2019).

No que concerne às diferenças culturais nas vivências de *workaholism*, os *workaholics* experimentam a despersonalização e exaustão emocional, independentemente de viverem em culturas individualistas ou coletivistas. A única diferença é que nas últimas existe um maior suporte social, que acaba por exercer um efeito protetor (Cheung, Tang, Lim & Koh, 2018).

A nível de diferenças de género, as mulheres tendem a sofrer mais desta problemática em virtude do maior número de tarefas laborais e domésticas que executam, num espaço mais curto de tempo (Beiler-May, Williamson, Clark & Carter, 2016). Essa situação provoca desgaste devido à falta de descanso e pode culminar no surgimento de *burnout*, assim a melhor forma de diagnosticar *workaholism* é através de comportamentos compulsivos e excessivos uma vez que nestes casos, não existe prazer pelo trabalho (Cheung, Tang, Lim & Koh, 2018).

De forma a combater todas as consequências resultantes do *workaholism*, as medidas preventivas a tomar seriam um bom estilo de liderança promotor da cooperação, (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2017) a prática de exercício físico que pode prevenir o surgimento de comorbilidades (Aziz, Wuensch & Duffrin, 2015), o *mindfulness* (Canby, Cameron, Calhoun & Buchanan, 2015), o aumento dos recursos (Guédon & Bernaud, 2015), a adoção de mecanismos de *coping* e a promoção de ambientes de trabalho

saudáveis (Winburn,et.al.,2017) para a manutenção da saúde mental em ambiente empresarial e até mesmo acadêmico.

Relativamente ao meio acadêmico, existem poucos estudos sobre o impacto do *workaholism* nos estudantes universitários, no entanto a forma como o mesmo se manifesta é idêntica, como se pode observar através dos estudos de Guédon e Bernaud (2015), Sandrin e Gillet (2016) e Loscalzo e Giannini (2019). Estes autores demonstraram que os preditores que despoletam o *workaholism* nos profissionais, permanecem os mesmos nos estudantes universitários e as consequências também não divergem, sublinhando o caráter problemático do *workaholism* nas relações familiares e sociais. A diferença é meramente contextual: excedente de horas dedicadas ao estudo ao invés de horas trabalhadas e a falta de controlo ao nível dos impulsos.

Loscalzo e Giannini (2019) constataram que os alunos com uma média mais elevada apresentavam maiores níveis de conflito com a família do que com os professores e colegas e de acordo com Sandrin e Gillet (2016), a falta de autonomia, afiliação e competência podem conduzir à exaustão emocional, ansiedade e solidão. Pelo contrário, o incentivo do envolvimento académico pode mitigar esses efeitos. Os comportamentos (estudar em excesso) e pensamentos (pensar em excesso nos conteúdos a estudar) são compulsivos, demonstrando que esta é uma patologia que se manifesta com as mesmas características, independentemente da faixa etária.

Cultura de balanço trabalho-vida

Os indivíduos tendem a ter um envolvimento positivo no trabalho, se perceberem uma cultura institucional promotora do balanço trabalho-vida. Deste modo uma instituição/organização culturalmente inteligente, isto é, que se adapta de forma cognitiva, comportamental e motivacional às necessidades dos sujeitos, produz um desenvolvimento humano sustentável (Rao, 2017).

Para implementar uma cultura de balanço trabalho-vida, é necessário que a instituição tenha uma postura receptiva a essas mudanças. Para isso é importante cultivar a aprendizagem congénita entre os indivíduos, que deve assentar na desconstrução de crenças que possam ter um impacto negativo na cultura organizacional (Cegarra-Navarro, Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal e Wensley, 2015).

As crenças podem constituir um obstáculo à manutenção de uma cultura de balanço trabalho-vida saudável, uma vez que os comportamentos desajustados têm origem na perceção do indivíduo. Se este perceber que a cultura na qual se insere não é favorável às suas necessidades, o clima organizacional continuará nocivo. Consequentemente os comportamentos protetores à saúde física e mental não serão adotados, perpetuando o défice no balanço trabalho-vida (Cegarra-Navarro, Cegarra-Leiva, Sánchez-Vidal e Wensley, 2015).

No entanto, a cultura organizacional não é a única preditora deste problema. A dificuldade em manter o equilíbrio entre as várias dimensões da vida, poderá também ser originada por um equilíbrio emocional desajustado (e.g., apego inseguro) a nível individual ou relacional, resultando num incremento de estados depressivos e ansiosos devido à sobreposição dos afetos negativos sobre os positivos. Estes eventos aliados à falta de autonomia gerem níveis elevados de *distress* (Bishop, Norona, Roberson, Welsh

& McCurry, 2019; Veilleux, Lankford, Hill, Skinner, Chamberlain, Baker & Pollert, 2020). Por estes motivos, o balanço constitui um ponto importante na saúde psicológica dos indivíduos (Bishop, Norona, Roberson, Welsh & McCurry, 2019).

A nível individual, a fadiga e uma má higiene do sono podem ser consequências da falta de balanço, sendo que os estudantes que são capazes de ter tempo de recuperação do cansaço apresentam menores níveis de consequências negativas do trabalho excessivo comparativamente aos que não têm um tempo de recuperação eficaz (Park & Sprung 2015). Além disso a necessidade de se estar permanentemente conectado e responsivo face à tecnologia aumenta os níveis de *burnout*, piora o balanço trabalho-vida, potencia uma má qualidade de sono e um aumento de *stress*, principalmente nos trabalhadores estudantes que têm que conciliar diferentes trabalhos e estar atentos às diferentes exigências e expectativas dos mesmos para serem capazes de acompanhar todas as mudanças (Barber & Santuzzi, 2017).

Ainda a nível individual, também existem medidas que promovem o balanço trabalho-vida a ser adotadas: aprendizagem de gestão de tempo e tarefas, contando com uma autonomização crescente da parte dos alunos e consequentemente num maior bem estar (Greene & Maggs, 2015); integração social (e.g., participação em atividades extracurriculares) uma vez que diminui os afetos negativos, promove uma maior adaptabilidade, maior persistência e reduz o *stress* (Denning, Brannan, Murphy, Losco & Payne, 2018); focar em atividades que se alinhem com os valores individuais e refletir acerca das recompensas a longo prazo que a realização das mesmas pode trazer, para melhorar a performance e a criatividade (Unsworth & Mason, 2016); possuir um nível alto de conscienciosidade para conhecer as necessidades individuais e grupais através da abertura à experiência, agradabilidade, extroversão, proteção/conservação, melhoria do desenvolvimento pessoal e auto-transcendência que potencia comportamentos pró-sociais

entre colegas, nomeadamente suporte social (Wayment & Bauer, 2018); Daniel, Bilgin, Brezina, Strohmeier & Vainre, 2015).

Assim, os cinco motivos mais comuns pelos quais nem sempre existe balanço trabalho-família por parte dos estudantes deve-se: às exigências, resistência em pedir ajuda, um distanciamento face à instituição de ensino e aos docentes e dificuldade em equilibrar a vida (Killam & Degges-White, 2018). No entanto, os estilos parentais podem gerar um impacto negativo no ajustamento à universidade por parte dos alunos, nomeadamente o estilo autoritário (Alt, 2016).

A forma como os pais lidam com o trabalho (seja de forma positiva ou negativa) prediz a forma como darão suporte aos filhos ao longo do seu percurso educativo e profissional. Assim, os alunos podem sentir mais ou menos apoio por parte da família conforme os valores que esta tiver acerca do trabalho sendo que os pais que valorizam recompensas internas dão mais suporte emocional, contrariamente aos pais que valorizam recompensas externas e exercem uma pressão mais intensa (Guan, Wang, Gong, Cai, Xu, Xiang, Wang, Chen, Hu & Tian, 2018).

Em casos normais, a nível institucional algumas medidas a adotar para obter uma cultura balanço trabalho-vida mais positiva, consiste em incrementar o *flow* (estado que pressupõe um alto nível de envolvimento e motivação na tarefa) nos estabelecimentos de ensino sistematicamente pelos seus profissionais, assumindo uma posição de facilitadores, por meio de um questionário ou de intervenções em aula que auxiliem na gestão das exigências percebidas e otimizem o potencial dos sujeitos (Kawabata, 2018).

A instituição de ensino deve também praticar as normas do trabalho decente, que assenta em facultar recursos aos alunos para evitar ambientes disruptivos e criar um melhor clima a nível académico e pessoal, que passa pelo estabelecimento do bem estar,

adaptabilidade, medidas de regulação emocional ao nível do *self* e mecanismos de *coping* em todos os contextos de vida para aumentar a *performance* e evitar o desenvolvimento de patologias (Di Fabio & Kenny, 2016).

A universidade deve ser vista como um recurso no que concerne ao apoio social aos estudantes, até mesmo nos casos mais extremos, nomeadamente aos que possam sofrer casos de violência, através de informação anónima, apoio jurídico e psicológico (Schrag & Edmond, 2018) e auxiliar os alunos oriundos de contextos de guerra, que podem manifestar um estado de saúde fragilizado (e.g., *stress* pós-traumático) que tem o potencial de se tornar um obstáculo ao balanço trabalho-vida entre os estudantes (Karaman, Aydın, & Sarı, 2020).

Em suma, a literatura existente indica de forma geral que o bem-estar despoletado por uma cultura de equilíbrio trabalho-vida saudável aliada a características individuais dos sujeitos e à sua gestão do balanço, pode neutralizar o surgimento e desenvolvimento do *workaholism* por atuar como um elemento protetor do mesmo, sendo por isso importante perceber de que forma esta relação se processa e os seus efeitos no meio académico, uma vez que os estudos acerca do *workaholism* neste âmbito permanecem escassos.

Metodologia

Ainda que o *workaholism* não seja um conceito claro na literatura, este é descrito como uma adição ao trabalho com inúmeras consequências negativas ao bem-estar individual, interpessoal e organizacional. No entanto, o facto desta problemática ser estudada na sua maior parte em contexto organizacional, torna as conclusões que se retiram muito limitadas. Por essa razão, o presente estudo tem como objetivos:

Apurar de que forma as variáveis *workaholism* e cultura de balanço trabalho-vida interagem nos alunos do ensino superior, num contexto académico;

Observar como essa interação gera mudança tendo em conta os efeitos contextuais.

Hipóteses de Investigação:

Para efeito, foram definidas as seguintes hipóteses:

H1: A cultura de balanço trabalho-vida desempenha uma relação essencialmente negativa com o *workaholism*;

H2: As dimensões do *workaholism* (orientação para o trabalho, envolvimento no trabalho e prazer pelo trabalho) predizem o conflito trabalho-vida;

H3: As dimensões do *workaholism* (orientação para o trabalho, envolvimento no trabalho e prazer para o trabalho) correlacionam -se entre si;

H4: O *workaholism* influencia negativamente a cultura de balanço trabalho-vida.

População e Amostra

A amostra foi acedida junto de estudantes e/ou trabalhadores estudantes, via *online* e presencial durante os meses de setembro e dezembro de 2018. Foram distribuídos questionários a uma amostra de N=331 estudantes do ensino superior, aplicados presencialmente, na Universidade do Algarve, nas bibliotecas, salas de aula e espaços de lazer e refeição da mesma em papel (em raras exceções *online* através de uma abordagem direta e individual ou grupal); e a estudantes da Universidade de Évora via *online*, através de um questionário criado no *Google*, sendo que a divulgação do mesmo foi efetuada através das redes sociais. Uma vez que o estudo se destina a estudantes, quem não obedeceu a este pré-requisito foi excluído de imediato.

O tamanho da amostra se revelou favorável para se efetuar uma análise fatorial, uma vez que são necessários 5 participantes por item (Watkins, 2018) sendo que 5×25 (nº de itens da escala de *workaholism*) = 125 e N = 331. A amostra caracteriza-se por ser não probabilística e de conveniência. Foram distribuídos 293 questionários em papel e 39 foram obtidos *online*, perfazendo um total de 331 questionários concluídos.

Relativamente aos *outliers*, a nível da escala *workaholism* e WLBCS estes são de cariz moderado, por esse motivo não se procedeu à eliminação de nenhum. Pelo contrário a nível da distância expressa em km a que os alunos se encontravam de casa (dados sociodemográficos) surgiram 6 *outliers* severos, sendo que um deles era significativamente mais moderado do que os restantes.

No entanto, nenhum participante foi removido uma vez que se entende que a razão pela qual existe uma disparidade de valores nessa secção, prende-se ao facto de existirem na amostra participantes com nacionalidades diferentes (e.g., estudantes de Erasmus) justificando assim as diferenças observadas. Além disso tendo em conta que se trata uma

variável sociodemográfica, não irá alterar o resultado de nenhuma das duas escalas em estudo.

Quanto à amostra, 68.9% corresponde a elementos do género feminino, 30.8% corresponde ao género masculino e 0.3% de género neutro com uma média de idades= 21 anos e um desvio padrão = 4.411, sendo que a idade mais frequente (moda) é 18, a mínima é 17 e a máxima 57 anos de idade.

Quanto à nacionalidade, a amostra é composta por Portugueses (65.6%), Brasileiros (10.9%), Espanhóis (1.8%), Alemães (0.6%), um Romeno (0.3%), um Moçambicano (0.3%), um Cabo Verdiano (0.3%) e um Guineense (0.3%). Relativamente ao estado civil, 95.2% são solteiros ou divorciados e 3.3% são casados ou coabitam em união de facto. Relativamente à situação profissional apenas 14.8% são trabalhadores estudantes e dessa percentagem 10.3% trabalham em *part time* e 5.1% a *full time*. Quanto ao número de filhos, 89.4% dos inquiridos revelaram que não têm, 2.1% tem 1 filho, 1.2% têm 2 filhos e apenas 0.3% tem 3 filhos, relativamente à idade média dos dependentes, esta varia de 0 (sendo que este valor corresponde aos sujeitos sem filhos) aos 23 anos (idade máxima).

Ainda sobre a família, a maioria (35.6%) tem um agregado familiar de 3 pessoas, seguidas de 34.7% dos respondentes com 4 pessoas, as restantes têm agregados familiares inferiores a 10.3%. Quanto à distância a que se encontram de casa, o valor máximo corresponde a 9495.00 km e o valor mínimo representa os participantes que habitam na cidade onde estudam, sendo que a média se situa nos 656.75 km. Para os estudantes deslocados, 16% nunca se dirigem a casa aos fins de semana, no extremo oposto há estudantes que retornam a casa 48 vezes. No que concerne ao tempo livre 49.8% dos inquiridos praticam atividades extracurriculares e os restantes não praticam.

A maioria estuda na Universidade do Algarve (85.5%) e 86.7% frequenta a licenciatura. Os restantes são pertencentes à Universidade de Évora e são alunos de mestrado (apenas 10.3% e 12.4% respetivamente). Relativamente ao curso, 49.2% estuda psicologia, em segundo lugar a maior percentagem situa-se no curso de Ciências Biomédicas (7.6%), em terceiro lugar pertence a Sociologia (6.3%) e os restantes distribuem-se pelos cursos de enfermagem, biotecnologia, ortoprotesia, gestão de empresas, gestão hoteleira, desporto, economia, engenharia civil, engenharia elétrica e eletrotécnica, ciências da comunicação, engenharia mecânica, ciências da educação, educação especial, design de comunicação, educação social, turismo, engenharia informática, biologia, sistemas de informação geográfica, biologia marinha, imagem médica e radioterapia, ciências farmacêuticas, línguas e comunicação, património cultural e arqueologia, dietética e nutrição, matemática aplicada à economia e à gestão, educação básica e engenharia eletrotécnica e dos computadores, sendo que a menor percentagem se destina aos cursos de educação especial, ortoprotesia, património cultural e arqueologia, sistemas de informação geográfica e educação básica (0.3%). Quanto ao ano académico, 38.4 % situa-se no primeiro ano, sendo que a percentagem mais baixa corresponde ao 5º ano (1.8%).

Relativamente ao tempo investido a trabalhar em casa nas obrigações académicas 91.8% revela que o faz. Os estudantes que têm filhos revelaram passar no mínimo 1 e no máximo 6, sendo que o tempo desejado era estar entre 1h a 24h com os mesmos. Quanto ao tempo passado com os cônjuges/namorados o tempo real foi no mínimo 30 minutos e no máximo 24h, o tempo desejado seria no mínimo 1 hora e no máximo 24h, relativamente ao tempo passado em família, o máximo foi -1 hora e no mínimo 24h, o tempo desejado seria no mínimo 0h e o no máximo 24h. No que concerne ao tempo real passado com os amigos, o mínimo foi 0h e o máximo 20h e o tempo desejado seria de 0h

a 24 horas. No que toca ao tempo despendido para a realização das atividades académicas, o tempo real e o desejado foram de 0h a 20h para ambos. Relativamente ao tempo de lazer, este situa-se entre as 0h e as 13h sendo que o tempo desejado seria de 0h a 24h. Os alunos referem ainda que passam entre 0h a 10h a fazer outras atividades não mencionadas no questionário e o tempo desejado para mesmas seria entre 0h a 9h.

Por último, como balanço final de todas as atividades diárias (académicas e não académicas), 45.9% revelou que o grau de dificuldade em equilibrar todas as tarefas era difícil, 24.5% revelou que era muito difícil e 8.8% revelou que era extremamente difícil perfazendo um total de 79.2% de alunos que demonstram dificuldades em gerir o tempo.

Instrumentos

Os participantes foram informados acerca do tema e objetivos do estudo, tendo-lhes sido assegurada a confidencialidade e anonimato das suas respostas através do consentimento informado que lhes foi apresentado previamente, ao qual estes aceitaram de forma verbal. Posteriormente foram facultadas as instruções de preenchimento.

Foram aplicados dois instrumentos com a finalidade de medir as seguintes variáveis: *workaholism* e cultura de balanço trabalho-vida. Para além das escalas, o questionário contou com uma secção destinada às características sociodemográficas da amostra, sendo elas: género, idade, número e idade dos filhos, estado civil, habilitações, instituição de ensino superior, curso, ano do curso frequentado, situação profissional, atividades extracurriculares, dados sobre o agregado familiar e ocupação de tempo. Cada respondente demorou cerca de 15 minutos para concluir a tarefa.

Com a finalidade de obter e processar resultados após a aplicação dos questionários, foi utilizado o *software* estatístico SPSS 25. Apesar de não ser objetivo do presente trabalho, atendendo que os instrumentos foram adaptados ao contexto, os mesmos foram sujeitos a análises métricas (tais como análise de consistência interna e análise fatorial). Relativamente aos resultados, as análises consistiram na realização das seguintes etapas: 1) a nível descritivo; 2) fatorial e 3) correlacional.

As escalas dizem respeito à *Workaholism battery* (WorkBat) e ao *Work-life balance culture scale* (WLBCS). Ambas compreendem uma dimensão de 7 pontos da escala de *Likert*, em que 1=discordo totalmente e 7= concordo totalmente e estavam redigidas originalmente em inglês, sendo posteriormente adaptadas para a população portuguesa por especialistas (Santos, Sousa, Sousa, Figueiredo & Gonçalves, 2018) e Gonçalves, Santos e Sousa (*s/d*).

Tendo em conta que o contexto no presente estudo é académico, as escalas foram novamente adaptadas ao mesmo através de um pré-teste de N=15, sendo que esta não integrou a amostra experimental. As adaptações revelaram ser fiáveis uma vez que tiveram uma consistência interna aceitável (*alpha de cronbach* = 0.778 na escala de *workaholism*) e boa (*alpha de cronbach* = 0.896 na WLBCS) de acordo com as normas de George e Mallery (2003) referido por Damásio (2012) e o significado das frases revelou ser perceptível.

Escala do *Workaholism*

Desenvolvida por Spence & Robbins (1992) esta é uma escala multidimensional, cujas subescalas consistem na tríade do *workaholism* para traçar o perfil do *workaholic*: orientação para o trabalho (sentimento de se ser conduzido a trabalhar) que engloba os itens 9 até ao 15, prazer pelo trabalho (agradabilidade em relação à tarefa) que engloba os itens 16 e 25 e envolvimento no trabalho (grau no qual o indivíduo se encontra envolvido com o trabalho) que engloba os primeiros 8 itens da escala.

Esta é composta por 25 itens, sendo que 4 são invertidos (do 1 ao 3 e 21) o que significa que nos primeiros quanto mais alta for a média das respostas maiores são os níveis de *workaholism* existentes na amostra e relativamente aos últimos, significa que quanto mais alta for a média das respostas, menor é o nível de *workaholism* experienciado. Quanto à consistência interna, a escala revela ter um bom nível de fiabilidade, uma vez que o *alpha de cronbach* apresenta um valor de 0.858 (consultar tabela 2.1. nos anexos) sendo superior aos níveis mínimos de referência (>0.6) de acordo com George e Mallery (2003) referido por Damásio (2012). Ainda assim o *alpha* seria melhorado se os itens 2, 4, 8 e 10 fossem excluídos, uma vez que o valor desses itens é superior a 0.858 como se pode observar na mesma tabela, contudo o aumento dos *alphas* não é significativo, por esse motivo a sua extinção não é viável.

Work-Life Balance Culture Scale (WLBCS)

A escala WLBCS (*Work-life Balance Culture Scale*) criada por Nitzsche, Jung, Kowalski e Pfaff (2014) é composta por 5 itens e caracteriza-se por ser um instrumento para mensurar em que medida existe uma cultura de balanço trabalho-vida nas empresas. Estas podem ser implementadas através de medidas de apoio institucional e entre colegas, assente no reconhecimento de que os sujeitos possuem uma vida pessoal fora do trabalho, seja ela familiar ou de qualquer outra natureza (Nitzsche, Jung, Kowalsaki & Pfaff, 2014).

No que concerne à análise, não se verificam itens invertidos, tratando-se de uma escala unidimensional, que significa que quanto maior é a média das respostas, maior é também o suporte percebido. Quanto à consistência interna, na fase experimental, o *alpha de cronbach* teve um valor de 0.832, que de acordo com George e Mallery (2003) referido por Damásio (2012) apresenta uma boa fiabilidade por ser superior aos níveis mínimos de referência (>0.6), além disso constatou-se que o *alpha* seria melhorado caso o item 3 que assume um valor de 0.899 fosse excluído (tabela 2.2, anexos).

Resultados

Estatística Descritiva

De forma a explorar os resultados obtidos e extrair conclusões sobre os mesmos, procedeu-se à análise descritiva das escalas em estudo: *Workaholism* e WLBCS. Na primeira, procedeu-se à divisão da mesma de acordo com as suas três dimensões, na qual se efetuou uma análise por item. De seguida procedeu-se à análise holística de cada uma das dimensões com o objetivo de se analisar qual delas tem maior preponderância na presente amostra. De seguida analisou-se também a escala completa para a obtenção de um conhecimento geral acerca das tendências de resposta.

No que diz respeito à escala do *Workaholism*, de acordo com a tabela 1.1 (anexos) através da média de respostas por item pode observar-se que os respondentes apresentam uma tendência média/baixa para o envolvimento no trabalho, média/alta para a orientação para o trabalho e média/baixa para o prazer pelo trabalho. De acordo com a tabela 1.4 (anexos) quanto à média das respostas por dimensão, o prazer pelo trabalho assume valores mais elevados ($M=33.50$; $DP=9.45$), seguida da orientação para o trabalho ($M=33.41$; $DP=7.41$), sendo que o envolvimento no trabalho apresenta os valores mais baixos ($M=31.69$; $DP=6.15$).

Relativamente à escala WLBCS, tendo em conta que possui apenas 5 itens, não houve a necessidade de dividir a escala. Assim de acordo com a tabela 1.5 (anexos), a média de respostas situa-se à volta de 3, sendo este um valor baixo/moderado.

Em todas as dimensões, o desvio padrão foi superior a 1, sendo que o valor mínimo foi 1.11 e o máximo foi de 2.02, por esse motivo os dados encontram-se moderadamente dispersos. Quanto à dimensionalidade das respostas, todas se situaram

nos extremos 1 a 7 da escala, conforme os valores mínimo= 1 e máximo= 7 indicam (consultar tabelas 1.1, 1.2 e 1.3 nos anexos).

Por último, efetuou-se uma análise descritiva a nível global das escalas em estudo. Em média a moda das respostas situou-se na terceira dimensão da escala de *Likert*, excepto a dimensão da orientação para o trabalho (OT) cuja média foi superior (M=4.77). Nessa mesma dimensão, o valor máximo de respostas também se revelou superior às restantes, atingindo a dimensão máxima (7 na escala de *Likert*).

Quanto aos valores mínimos de ambas as escalas, estes mantiveram-se à volta de 1. Observa-se também que neste caso, existem menores níveis de dispersão comparativamente às tabelas anteriores, uma vez que o desvio padrão apresenta dois valores abaixo de 1, na dimensão do envolvimento no trabalho (ET) e na escala de cultura de balanço trabalho-vida (WLBCS) respetivamente, conforme o exposto na tabela 1.6.

Tais dados revelam que a orientação para o trabalho demonstra ser a dimensão com os valores mais altos na escala do *workaholism*. Além disso, é possível inferir que os alunos não percecionam uma cultura facilitadora de balanço trabalho-vida na universidade.

1.6) Tabela descritiva das dimensões da escala do *Workaholism* e da escala WLBCS

	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
ET	331	1.75	6.63	3.95	0.76
OT	331	1.57	7.00	4.77	1.05
PT	331	1.20	6.50	3.12	0.86
WLBCS	330	1.00	6.40	3.26	1.21

2) Análise da fiabilidade ao nível das escalas e dos fatores

Utilizou-se o critério de *KaiserMeyer-Olkin* (KMO) e o teste de esfericidade de *Bartlett* (Dziuban & Shirkey, 1974 referido por Damásio, 2012) como medidas extras para se proceder à análise dos dados (tabela 2.1, anexos). Quanto à escala do *workaholism* o KMO= 0.873 constituindo um valor excelente por ser superior a 0.8 de acordo com as orientações de Hutcheson & Sofroniou (1999) referido por Damásio (2012).

Relativamente ao valor p (sig) de *Bartlett*= 0.000, sendo significativo por ser inferior a 0.005, informando-nos de que é possível efetuar uma análise fatorial (Tabachnick & Fidell, 2007 referido por Damásio, 2012). Após a realização da mesma conclui-se que é possível reter 7 fatores na escala de *workaholism*, como se pode observar na tabela 2.1 (anexos).

Através da observação da tabela 2.3 (anexos), podemos verificar que no que concerne à saturação fatorial, valores superiores a 0.400 indicam que o valor é aceitável (Watkins,2018). Assim, os valores aceitáveis relativamente à componente 1 são os itens 5,6, 11, 12, 13, 14, 15, 16 (sendo este o item com o valor mais alto), 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24 e 25. Na componente 2, os valores aceitáveis residem nos itens 10, 11 (sendo este o item com o valor mais alto), 12, 13, 14, 19 e 20.

Na componente 3 os valores aceitáveis situam-se nos itens 1 (sendo este o item com o valor mais alto), 2 e 3. Relativamente à componente 4 os valores aceitáveis estão nos itens 4 (sendo que este tem o maior valor) item 6 e 21. Relativamente à componente 5, os itens 3, 7 e 8 (sendo este o item com o valor mais elevado) assumem valores aceitáveis. A componente 6 tem valores aceitáveis, embora negativos nos itens 21 (item com o valor mais elevado) e 23. Por fim, a componente 7 conta apenas com o item 9 aceitável, constituindo por esse motivo a pior da escala.

Relativamente aos testes da normalidade (tabela 2.4, Anexos) a escala *workaholism* não segue uma distribuição normal, uma vez que o valor de $p < \alpha$ de *cronbach* (Lopes, Branco & Soares, 2013).

De acordo com tabela 2.5 (anexos), o item 8 é o pior explicado tendo em conta que apresenta o valor mais baixo da tabela (0.376, explicando 37.6% da variância). Por outro lado, o melhor valor explicado reside no item 21 (0.732, explicando 73.2 % da variância). A par destes dados, a partir da tabela 2.7) pode verificar-se que após a extração, a escala do *workaholism* é composta por 7 fatores.

No que concerne à escala da cultura de balanço trabalho família (WLBCS), à semelhança da anterior, segundo Tabachnick e Fidell (2007) referido por Damásio (2012) o tamanho da amostra é favorável para se efetuar uma análise fatorial ($5 \times 5 = 25$; $N=331$). O $KMO = 0.759$, constituindo um valor bom por ser superior a 0.7 de acordo com as orientações de Hutcheson e Sofroniou (1999) referido por Damásio (2012). Relativamente ao valor p (sig) de Bartlett= 0.00, segundo (Tabachnick & Fidell, 2007 referido por Damásio, 2012). este assume-se como significativo ($0.000 < 0.005$), sendo assim possível efetuar uma análise fatorial (tabela 2.2). Após a realização da mesma conclui-se que é possível reter 1 fator (consultar a tabela 2.8 nos anexos).

Comparativamente à escala anterior, no que diz respeito aos testes da normalidade (tabela 2.2 nos anexos) o valor de $p < \alpha$ de *cronbach*, por essa razão as variáveis da escala WLBCS não seguem uma distribuição normal (Lopes, Branco & Soares, 2013).

Através da observação da tabela 2.4 (anexos), podemos verificar que no que concerne à saturação fatorial, valores superiores a 0.400 indicam que o valor é aceitável (Watkins, 2018)

Podemos também constatar que o pior valor da escala é o item 5, cujo valor é inferior aos restantes (explicando apenas 39.8% da variância), pelo contrário o item 2 caracteriza-se como o melhor item da mesma, contando com um valor superior comparativamente aos restantes (explicando 79.3% da variância). Excluindo o item 5, todos apresentam valores superiores a 50% (tabela 2.6).

3) Análise Correlacional

Para proceder à análise correlacional dos itens, efetuou-se uma divisão na escala do *Workaholism* pelas suas 3 dimensões (envolvimento no trabalho, orientação para o trabalho e prazer pelo trabalho) e comparou-se cada uma individualmente aos 5 itens da escala WLBCS, utilizando a medida de teste não paramétrica de *Spearman*, uma vez que a amostra não segue uma distribuição normal.

No que diz respeito ao envolvimento no trabalho, as correlações com a escala WLBCS revelaram ser fracas a moderadas, além disso a maioria revelou ser negativa e apenas duas foram positivas (consultar tabela 3.1) sugerindo de forma geral que quanto maior é o envolvimento no trabalho menor é o equilíbrio trabalho-vida. Apesar de ter havido correlações na maioria dos itens, nenhuma se registou no item 5 da WBLCS, nem nos itens 2, 5, 6 e 8 do envolvimento laboral.

No que concerne à orientação para o trabalho, este correlacionou-se negativamente de forma fraca e moderada com o WLBCS (consultar tabela 3.2, anexos). Assim sugere-se que quanto maiores são os níveis de orientação para o trabalho, menor é o equilíbrio trabalho-vida.

Relativamente à escala prazer pelo trabalho, esta correlaciona-se de forma fraca e moderada com a WLBCS, embora a maioria seja de forma moderada e somente o item 16 não se correlacionou com nenhum item da escala oposta em análise. Quanto ao sentido da correlação, este assume um caráter positivo na maioria dos casos, sugerindo que quando os níveis de prazer pelo trabalho aumentam, o equilíbrio trabalho-vida segue a mesma tendência (consultar tabela 3.3 nos anexos).

No que concerne à tabela 3.4 (anexos), a maioria dos itens revelou correlações moderadas e positivas. Assim, de forma geral, quando os níveis de envolvimento no trabalho aumentam, os níveis de orientação para o trabalho seguem a mesma tendência.

De acordo com a tabela 3.5 (anexos) podemos constatar de forma holística que quanto mais o envolvimento laboral aumenta, o prazer laboral segue a mesma tendência, tendo em conta que ambas as escalas apresentaram correlações na maioria moderadas e positivas.

Tendo em conta a tabela 3.6 (anexos), as correlações entre orientação para o trabalho e prazer pelo trabalho revelaram ser maioritariamente positivas e moderadas, isto é, quando os níveis de orientação para o trabalho aumentam, os níveis de prazer pelo trabalho tendiam também a aumentar.

Pelo que se pode observar, a tabela 3.7 engloba as correlações entre as dimensões do *workaholism* e do WLBCS. O envolvimento no trabalho não se correlaciona com o WLBCS. A orientação para o trabalho correlaciona-se negativamente e significativamente com o WLBCS, sendo que quando um aumenta, a outra desce. O prazer pelo trabalho correlaciona-se de forma positiva e significativa com o WLBCS, assim quando um aumenta o outro também.

Por último, as três dimensões do *workaholism* correlacionam-se de forma positiva e significativa entre si, ou seja, quando uma aumenta, todas aumentam.

3.7) Tabela de correlação entre as dimensões do *Workaholism* com o WLBCS

	ET	OT	PT	WLBCS
ET	1	0.454**	0.438**	-
OT	0.454**	1	0.347**	-0.183**
PT	0.438**	0.347**	1	0.158**
WLBCS	-	-0.183**	0.158**	1

** . A correlação é significativa ao nível de significância de 0.01; Correlação de *Pearson*

Discussão

O presente estudo destina-se a explorar as três dimensões do *workaholism*: envolvimento no trabalho, orientação para o trabalho e prazer pelo trabalho para compreender a forma como as mesmas interagem com a cultura de balanço trabalho-vida nos alunos do ensino superior.

Através da análise dos dados sociodemográficos, podemos concluir que a amostra revela não ter encargos familiares de ordem maior, uma vez que a maioria não tem filhos. Além disso a maioria também não se encontra ativa em nenhum setor profissional, dedicando por esse motivo a maior parte do tempo às atividades académicas. No entanto a maioria revelou ter dificuldades na gestão de tempo entre todas as atividades diárias, que se poderá traduzir num conflito trabalho-vida e maior tendência a experienciar *stress*, estando de acordo com os estudos de Loscalzo e Giannini (2019); Sandrin e Gillet, 2018 e Karapinar, Camgoz e Ekmekci (2019).

Através da análise da escala do *workaholism*, pode observar-se que os respondentes apresentam uma tendência média/baixa para o envolvimento no trabalho, média/alta para a orientação para o trabalho e média/baixa para o prazer pelo trabalho, sendo que a dimensão da orientação para o trabalho é aquela que pontua mais alto ao longo dos itens, revelando alguns traços de *workaholism* na amostra, estando parcialmente de acordo com os estudos de Cheung, Tang, Lim e Koh (2018); Stefano e Gaudiino (2018) e Wojdylo (2015) que postulam que a diferenciação do *workaholic* entusiasta se deve às diferenças nos níveis de prazer pelo trabalho, e que um *workaholic* deve ter as dimensões orientação e envolvimento para o trabalho com níveis mais elevados, ainda que na presente amostra o envolvimento pelo trabalho registe níveis moderados a baixos. Apesar da dimensão prazer pelo trabalho ter uma média mais alta, provavelmente deve-se ao facto de também

ter um maior número de itens, uma vez que a dimensão orientação para o trabalho apresenta na generalidade valores mais elevados em cada item.

A nível fatorial, podemos observar que apesar da escala ter sido adaptada para estudantes universitários, a análise à consistência interna informa-nos que a mesma é fiável. Após a análise fatorial, a escala *workaholism* ficou reduzida a 7 fatores e a WLBCS a 1 fator, demonstrando também que alguns itens deveriam ser retirados para obter um maior rigor.

A nível das correlações inter-escala (*workaholism* e WLBCS), quanto maior é o envolvimento no trabalho menor é a cultura de balanço trabalho-vida. Se existe um má gestão nesse equilíbrio os sujeitos tendem a experienciar automaticamente menores níveis de bem estar, confirmando os estudos de Greene e Maggs (2015), quanto maiores são os níveis de orientação para o trabalho, menor é a cultura de balanço trabalho-vida e quando os níveis de prazer pelo trabalho aumentam, a cultura de balanço trabalho-vida segue a mesma tendência (e.g., Serrano-Fernández, Boada-Grau, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet, 2019). Os resultados obtidos refletem níveis de orientação e envolvimento no trabalho sendo que isso pode justificar duas das razões pelos quais os inquiridos experienciam dificuldades em balancear o trabalho-vida, em virtude da pressão sentida para estudar, estando assim de acordo com Grawitch, Werth, Palmer, Erb e Lavigne (2018) e Shkoler, Rabenu, Vasiliu, Sharoni e Tziner (2017).

No que concerne às correlações intra-escala (correlações de todas as dimensões do *workaholism* em conjunto), observa-se que quando as mesmas aumentam, as restantes tendem a aumentar também, assim todas as dimensões se correlacionaram mutuamente de forma moderada/significativa e positiva na maioria dos itens, confirmando a H3: “As dimensões do *workaholism* (orientação para o trabalho, envolvimento no trabalho e prazer pelo trabalho) correlacionam-se entre si”. Este resultado opõe-se à visão de Cheung,

Tang, Lim & Koh (2018) acerca das dimensões do *workaholism*, uma vez que estes consideram existir apenas duas.

Tendo em conta a análise dos dados anteriores, pode concluir-se que H1: “A cultura de balanço trabalho-vida desempenha uma relação essencialmente negativa com o *workaholism*” se confirma, uma vez que o WLBCS se correlaciona negativamente com duas das três dimensões da escala, além de que os participantes demonstraram uma perceção negativa face à instituição de ensino quanto à cultura de balanço trabalho-vida e pelo fato de se ter detetado sinais de *workaholism* na amostra.

Pode também concluir-se que H2: “As dimensões do *workaholism* predizem o conflito trabalho-vida” e H4: “O *workaholism* influencia negativamente a cultura de balanço trabalho-vida” se confirmam uma vez que ambas as escalas em estudo demonstraram correlacionar-se na generalidade dos casos de forma positiva.

Se a tendência dos indivíduos para experienciar *workaholism* for elevada, maior é a tendência para o conflito trabalho-vida. Da mesma forma, quanto maiores são as exigências percebidas a nível institucional, maior é a tendência de vir a desenvolver um quadro de *workaholism*. Além disso, os sujeitos com comportamentos aditivos em relação ao trabalho apresentam dificuldades em adotar medidas de cultura de balanço trabalho-vida nas organizações.

Estes resultados são também congruentes com os estudos de Dordoni, Hoogeveen, Heijden, Peters, Setti e Fiabane (2019); Nie e Sun (2016); Aziz e Moyer (2018); Jackson, Fung, Moore e Jackson (2016), Grebot, Olivier, Berjot, Lidvan e Duprez (2017) e Winburn, Reysen, Suddeath e Perryman (2017) sobre o modelo recursos exigências que, se mal gerido pode despoletar estados psicológicos negativos e conseqüentemente uma queda na produtividade, no equilíbrio e no bem-estar dos sujeitos.

Conclusão

O *workaholism* é um conceito pouco claro na literatura existente, uma vez que reúne perspectivas diferentes por parte das investigações já realizadas. Ainda assim, pelo que se conhece é uma perturbação que causa inúmeros danos à saúde psicológica, física e social do indivíduo, pelo que não deve ser conotada como uma característica positiva, como erradamente está enraizada no senso comum.

No entanto, o *workaholism* não deve ser visto como um problema isolado, isto é, antes da manifestação dos seus sinais, devem ser implementadas políticas protecionistas da saúde física e mental, a nível laboral, para efeitos de prevenção.

O *workaholism* dentro das especificidades da sua dimensionalidade em interação com fatores externos como o equilíbrio das relações pessoais com as tarefas académicas e o apoio institucional percebido explicam de forma transversal, no caso do presente estudo, como estas variáveis se influenciam positivamente e mutuamente contribuindo para uma explicação mais apurada do conceito em si mesmo, dos seus preditores e das suas consequências na saúde, na produtividade e na sociedade.

Como limitações, a homogeneidade da amostra constituiu um obstáculo na explicação dos fatores que podiam potenciar o *workaholism* (e.g., o caso dos trabalhadores estudantes), que devido à sua baixa representatividade na amostra não permitiram extrair dados conclusivos acerca desse tópico.

Relativamente à construção do questionário, os dados sociodemográficos encontravam-se pouco espaçados no mesmo, tendo por isso limitado o campo visual dos respondentes, o que acabou por originar alguns valores omissos. Relativamente à nacionalidade, essa opção foi colocada posteriormente, e devido à colocação tardia, nem todos os participantes responderam a essa questão. No que concerne à opção “outras

atividades” na mesma secção, os valores omissos talvez se devam ao facto dos participantes não considerarem outras atividades para além das referidas anteriormente e por essa razão provavelmente as descartaram. Relativamente à quantidade de fins de semana que os estudantes se deslocavam a casa, não havia a opção “não se aplica” para os residentes na cidade em que estudam, justificando possivelmente alguns dos valores omissos obtidos nessa componente.

Relativamente às sugestões futuras, seria interessante obter uma amostra heterogénea a nível da situação profissional, uma vez que havendo um número proporcional de estudantes e trabalhadores estudantes, se conseguiria comparar ambos os grupos e compreender se os últimos experienciam maiores níveis de *workaholism* e um maior desequilíbrio trabalho-vida do que os estudantes que não estejam integrados em nenhum setor de atividade. Ao nível do questionário, recomenda-se que se dê um espaçamento maior entre as questões colocadas com a finalidade de se obter uma maior visibilidade e diminuir a frequência de valores omissos. Por último, apesar dos valores de consistência métrica serem adequados, deverão realizar-se estudos futuros de validação das escalas para o contexto académico.

Referências Bibliográficas

Aziz, S., Bellows, G., & Wuensch, K. (2020). The relationship between workaholism and negative affect: mindfulness matters! *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-10. doi.org/10.1007/s11469-020-00249-5

Aziz., S., Zmary., S., & Wuensch., K. (2018). The endless pursuit for self-validation through attainment: an examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences*. 121, 74-79. doi: 10.1016/j.paid.2017.09.024

Aziz, S., & Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: a translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23 (4), 1-16. doi: 10.1111/jabr.12144

Andreassen, C. S., Bakker, A. B., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Magerøy, N., Shimazu, A., & Pallesen, S. (2017). Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: a 2-3-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in Psychology*, 8(2045). doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02045

Alt, D. (2016). Using structural equation modeling and multidimensional scaling to assess female college students' academic adjustment as a function of perceived parenting styles. *Current Psychology*, 35(4), 549-561. doi.org/10.1007/s12144-015-9320-3

Aziz. S., Wuensch, K. L., & Duffrin, C. (2015). Workaholism, exercise and stress-related illness. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(4), 393-406. doi:10.1080/15555240.2015.1074053

Bishop, J. L., Norona, J. C., Roberson, P. N., Welsh, D. P., & McCurry, S. K. (2019). Adult attachment, role balance, and depressive symptoms in emerging adulthood. *Journal of Adult Development*, 26(1), 31-40. doi.org/10.1007/s10804-018-9295-z

- Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2017). Telepressure and college student employment: The costs of staying connected across social contexts. *Stress and Health, 33*(1), 14-23. doi:10.1002/smi.2668
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2016). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of Personality Assessment, 99*(1), 104–110. doi:10.1080/00223891.2016.1198795
- Cheung, F., Tang, C. S., Lim, M. S. M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: a comparison between american and chinese employees. *Frontiers in Psychology, 9*, 2546. doi:/10.3389/fpsyg.2018.02546
- Cegarra-Navarro, J. G., Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M. E., & KP Wensley, A. (2015). Congenital learning, organisational performance and work-life balance culture. *Knowledge Management Research & Practice, 13*(1), 105-114
- Canby, N. K., Cameron, I. M., Calhoun, A. T., & Buchanan, G. M. (2015). A brief mindfulness intervention for healthy college students and its effects on psychological distress, self-control, meta-mood, and subjective vitality. *Mindfulness, 6*(5), 1071-1081. doi:10.1007/s12671-014-0356-5
- Dordoni, P., Kraus-Hoogveen, S., Van Der Heijden, B. I., Peters, P., Setti, I., & Fiabane, E. (2019). Live to work or work to live? An age-moderated mediation model on the simultaneous mechanisms prompted by workaholism among healthcare professionals. *Frontiers in Psychology, 10*,868. doi:10.3389/fpsyg.2019.00868
- Denning, E. C., Brannan, D., Murphy, L. A., Losco, J. A., & Payne, D. N. (2018). Not all roles are the same: an examination between work-family-school satisfaction, social integration, and negative affect among college students. *Psi Chi Journal of Psychological Research, 23*(2),166-178.doi:10.24839/2325-7342.JN23.2.166

- Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., England, J., & Dik, B. J. (2016). Does the dark side of a calling exist? Examining potential negative effects. *Journal of Positive Psychology, 11*(6), 634–646. doi:10.1080/17439760.2015.1137626
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2016). From decent work to decent lives: positive self and relational management (PS&RM) in the twenty-first century. *Frontiers in psychology, 7*, 361, 1-12. doi:10.3389/fpsyg.2016.00361
- Daniel, E., Bilgin, A. S., Brezina, I., Strohmeier, C. E., & Vainre, M. (2015). Values and helping behavior: a study in four cultures. *International Journal of Psychology, 50*(3), 186–192. doi:10.1002/ijop.12086
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, 11*(2), 213-228
- Gonçalves, Santos, J., & Sousa, C. (2020). Psychometric evidences of the work life balance culture scale in a portuguese sample. (in preparing)
- Grawitch, M. J., Werth, P. M., Palmer, S. N., Erb, K. R., & Lavigne, K. N. (2018). Self-imposed pressure or organizational norms? Further examination of the construct of workplace telepressure. *Stress and Health, 34*(2), 306-319. doi:10.1002/smi.2792
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S. L., Xiang, Q., Wang, Y., Chen, S. X., Hu, H. & Tian, L. (2018). Parents' career values, adaptability, career-specific parenting behaviors, and undergraduates' career adaptability. *The Counseling Psychologist, 46*(7), 922-946. doi:10.1177/0011000018808215
- Grebot, E., Olivier, M., Berjot, S., Girault-Lidvan, N., & Duprez, M. (2017). Personnalité et activisme professionnel. *Annales Medico-Psychologiques, 175*(6), 528–535. doi: 10.1016/j.amp.2016.03.021

- Gillet, N., Morin, A. J. S., Cougot, B., & Gagné, M. (2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 90*(4), 559-586. doi:10.1111/joop.12185
- Gascoigne, C., Parry, E., & Buchanan, D. (2015). Extreme work, gendered work? How extreme jobs and the discourse of 'personal choice' perpetuate gender inequality. *Organization, 22*(4), 457-475. doi:10.1177/1350508415572511
- Greene, K. M., & Maggs, J. L. (2015). Revisiting the time trade-off hypothesis: work, organized activities, and academics during college. *Journal of youth and adolescence, 44*(8), 1623-1637. doi:10.1007/s10964-014-0215-7
- Guédon, D., Bernaud, J. L. (2015). Le workaholisme dans une université française: une perspective transactionnelle. *Pratiques Psychologiques, 21*(1), 71-85. doi:10.106/j.prps.2015.01.003
- Jackson, S. S., Fung, M. C., Moore, M. A. C., & Jackson, C. J. (2016). Personality and workaholism. *Personality and Individual Differences, 95*, 114-120. doi:10.1016/j.paid.2016.02.020
- Karaman, M. A., Aydın, G., & Sarı, H. İ. (2020). Life balance and traumatic experiences in undergraduate students living near conflict zones. *Current Psychology, 1-10*. doi:10.1007/s12144-020-00666-8
- Karapinar, P.B., Camgoz, S.M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee wellbeing, workaholism, work-family conflict and instrumental spousal support: a moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies, 1-21*. doi:10.1007/s10902-019-00191-x

- Kirrane, M., Breen, M., & O'Connor, C. (2018). A qualitative investigation of the origins of excessive work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(2), 235–260. doi:10.1111/joop.12203
- Kawabata, M. (2018). Facilitating flow experience in physical education settings. *Psychology of Sport and Exercise*, *38*, 28-38. doi:10.1016/j.psychsport.2018.05.006
- Killam, W. K., & Degges-White, S. (2018). understanding the education-related needs of contemporary male veterans. *Adulthood Journal*, *17*(2), 81-96. doi:10.1002/adsp.12062
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholicism: negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences*, *96*, 122–126. doi:10.1016/j.paid.2016.02.061
- Laurence, G. A., Fried, Y., Yan, W., & Li, J. (2020). Enjoyment of work and driven to work as motivations of job crafting: evidence from Japan and China. *Japanese Psychological Research*, *62*(1), 1–13. doi:10.1111/jpr.12239
- Loscalzo, Y., & Giannini, M. (2019). The dark side of study: When study negatively affects relationships and school climate. the study-relationships conflict scale. *Europe's Journal of Psychology*, *15*(2), 199–210. doi:10.5964/ejop.v15i2.1567
- Lopes, M. D. M., Branco, V. T. F. C., & Soares, J. B. (2013). Utilização dos testes estatísticos de kolmogorov-smirnov e shapiro-wilk para verificação da normalidade para materiais de pavimentação. *Transportes*, *21* (1), 59-66. doi:10.4237/transportes.v21il.566

Mazzetti, G., Vignoli, M., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2019) Work addiction and presenteeism: the buffering role of managerial support. *International Journal of Psychology*, 54(2), 174–179. doi.org/10.1002/ijop.12449

Malinowska, D., & Tokarz, A. (2019). Workaholism components in relation to life and work values. *International Journal of Mental Health and Addiction*. doi:10.1007/s11469-019-00089-y

Mir, I., & Kamal, A. (2018). Role of workaholism and self-concept in predicting impostor feelings among employees. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33(2), 413–427

Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2017). The role of a perceived ethical leadership style in the relationship between workaholism and occupational burnout. *International Journal of Psychology: Biopsychosocial Approach*, 20,61-82. doi:10.7220/2345-024X.20.4

Nie, Y., & Sun, H. (2016). Why do workaholics experience depression? A study with chinese university teachers. *Journal of Health Psychology*, 21(10), 2339–2346. doi:10.1177/1359105315576350

Nitzsche, A., Jung, J., Kowalsaki, C., & Pfaff, H. (2014). Validation of the work-life balance culture scale (WLBCS). *Work*. 49, 133-142. doi:10.3233/WOR-131643

Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136. doi: 10.1002/job.424

Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2019). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 1-8. doi:10.1007/s12144-019-00294-x

Park, Y., & Sprung, J. M. (2015). Weekly work–school conflict, sleep quality, and fatigue: recovery self-efficacy as a cross-level moderator. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 112-127. doi:/10.1002/job.1953

Rao, I. (2017). Work-life balance for sustainable human development: cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(7), 706-713

Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2019). A predictive study of antecedent variables of passion towards work. *Anales de Psicología*, 35(3), 490–495. doi:10.6018/analesps.35.3.331091

Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Assens-Serra, J., Boada-Cuerva, M., & Vigil-Colet, A. (2019). Influence of personality variables, impulsivity, perfectionism, self-esteem and self-efficacy in work craving. *Anales de Psicología*, 35(3), 506–513. doi:10.6018/analesps.35.3.354941

Sandrin, É., Gillet, N., Fernet, C., Depint-Rouault, C., Leloup, M., & Portenard, D. (2019). Effects of *workaholism* on volunteer firefighters' performance: a moderated mediation model including supervisor recognition and emotional exhaustion. *Anxiety, Stress and Coping*, 32(5), 568–580. doi:10.1080/10615806.2019.1638683

Stefano, G., D., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: how are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 329–34. doi:10.1080/1359432X.2019.1590337

Santos, J., Sousa, C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). Psychometric evidences of the workaholism battery in a portuguese sample. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics: Human Factors in Safety and Health in the Workplace*, 6 (1), 40-51

Stefano, G., D., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's journal of psychology*, 14(4), 863. doi:10.5964/ejop.v14i4.1626

Sandrin, E., & Gillet, N. (2018). *Déterminants et conséquences du workaholisme chez des salariés français*. *Psychologie Française*, 63(1), 1–9. doi:10.1016/j.psfr.2016.06.001

Schrag, R. J. V., & Edmond, T. E. (2018). Service use and needs among female survivors of intimate partner violence attending community college. *Journal of family violence*, 33(6), 393-404. doi:10.1007/s10896-018-9958-3

Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., Sharoni, G., & Tziner, A. (2017). Organizing the confusion surrounding workaholism: New structure, measure, and validation. *Frontiers in Psychology*, 8. doi:10.3389/fpsyg.2017.01803

Sandrin, E., & Gillet, N. (2016). Le workaholisme et l'engagement dans les études: des mécanismes explicatifs dans les relations entre la frustration des besoins psychologiques et le mal-être des étudiants. *Pratiques Psychologiques*, 22(4),317–334. doi:10.1016/j.prps.2016.02.003

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. doi:10.1207/s15327752jpa5801_15

- Unsworth, K. L., & Mason, C. M. (2016). Self-concordance strategies as a necessary condition for self-management. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 711–733. doi:10.1111/joop.12149
- Veilleux, J. C., Lankford, N. M., Hill, M. A., Skinner, K. D., Chamberlain, K. D., Baker, D. E., & Pollert, G. A. (2020). Affect balance predicts daily emotional experience. *personality and individual differences*, 154, 109683. doi:10.1016/j.paid.2019.109683
- Vittielo, K., Aziz S., & Wuensch, K. L. (2016). Workaholism and authenticity: the role of life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17(2), 1185;
- Wojdylo., K. (2019). What drives work addicts to action? The extended model of work craving. *Basic and Applied Social Psychology*, 41(4), 254-262. doi:10.1080/01973533.2019.1641815
- Watkins, M.(2018). Exploratory factor analysis: a guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219–246. doi: 10.1177/0095798418771807
- Wayment, H. A., & Bauer, J. J. (2018). The quiet ego: motives for self-other balance and growth in relation to well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19 (3), 881-896. doi.org/10.1007/s10902-017-9848-z
- Winburn, A., Reysen, R. H., Suddeath, E., & Perryman, M. (2017). Working beyond the bell: school counselors and workaholism tendencies. *Professional School Counseling*. 21(1), 1-8. doi:10.1177/2156759X18775137
- Wojdylo, K. (2015). Workaholism " does not always mean workaholism.? About the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 46(1), 133–136. doi:10.1515/ppb-2015-0017

ANEXOS

1.1- Tabela da dimensão envolvimento no trabalho (análise descritiva)

Item	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
1Inv	331	1	7	2.40	1.45
2Inv	331	1	7	1.84	1.11
3Inv	330	1	7	4.40	1.69
4	327	1	7	4.70	1.77
5	331	1	7	3.36	1.47
6	330	1	7	5.38	1.30
7	331	1	7	5.14	1.58
8	330	1	7	4.42	2.02

1.2- Tabela da dimensão orientação para o trabalho (análise descritiva)

Item	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
<i>9</i>	331	1	7	4.73	1.88
<i>10</i>	331	1	7	4.77	1.64
<i>11</i>	331	1	7	5.28	1.33
<i>12</i>	331	1	7	5.05	1.42
<i>13</i>	330	1	7	4.89	1.68
<i>14</i>	331	1	7	4.70	1.60
<i>15</i>	330	1	7	3.96	1.64

1.3- Tabela da dimensão prazer pelo trabalho (análise descritiva)

Item	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
16	331	1	7	3.21	1.53
17	331	1	7	2.65	1.29
18	331	1	7	3.27	1.44
19	331	1	7	3.39	1.19
20	330	1	7	2.28	1.45
21	331	1	7	5.11	1.40
22	329	1	7	4.63	1.50
23	331	1	7	2.47	1.32
24	331	1	7	4.10	1.60
25	331	1	7	2.34	1.36

1.4- Tabela da escala *Workaholism* completa (análise descritiva)

Dimensões	N	Média	DP
Envolvimento	324	31.69	6.15
Orientação	329	33.41	7.41
Prazer	328	33.50	9.45
<i>Escala Total</i>	319	98.66	18.24

**Missing Values* excluídos do valor original amostral (331).

1.5- Tabela da escala WBLCS (análise descritiva)

Item	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
1	330	1	7	3.24	1.53
2	329	1	7	3.12	1.52
3	330	1	7	3.06	1.59
4	330	1	7	3.10	1.50
5	330	1	7	3.79	1.67

2.1) Análise da fiabilidade da escala do *Workaholism*

<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy</i>	<i>Bartlett's test of sphericity (Sig)</i>	<i>Cronbach's alpha if item deleted</i>	<i>Normality test (Sig)</i>
0.858	0.873	0.000	2) 0.860 4) 0.861 8) 0.860 10) 0.868	< 0.858

2.2) Análise da fiabilidade e dos fatores da escala WLBCS

<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Kaiser-Meyer-Olkin measure of sample adequacy</i>	<i>Bartlett's test of sphericity (Sig)</i>	<i>Cronbach's alpha if item deleted</i>	<i>Normality test (Sig)</i>
0.832	0.759	0.000	5) 0.843	<0.832

2.3) Tabela das componentes da escala *Workaholism*

	1	2	3	4	5	6	7
1	-	-	0.700	-	-	-	-
2	-	-	0.647	-	-	-	-
3	-	-	0.551	-	-0.485	-	-
4		-	-	0.539	-	-	-
5	0.550	-	-	-	-	-	-
6	0.531	-	-	0.416	-	-	-
7	-	-	-	-	-0.440	-	-
8	-	-	-	-	0.462	-	-
9	-	-	-	-	-	-	-0.477
10	-	0.505	-	-	-	-	-
11	0.430	0.603	-	-	-	-	-
12	0.475	0.594	-	-	-	-	-
13	0.516	0.446	-	-	-	-	-
14	0.653	0.448	-	-	-	-	-
15	0.713	-	-	-	-	-	-
16	0.749	-	-	-	-	-	-
17	0.694	-	-	-	-	-	-
18	0.714	-	-	-	-	-	-
19	0.646	-0.434	-	-	-	-	-
20	0.664	-0.440	-	-	-	-	-

21	-	-	-	0.473	-	-0.528	-
22	0.507	-	-	-	-	-	-
23	0.525	-	-	-	-	-0.409	-
24	0.577	-	-	-	-	-	-
25	0.644	-	-	-	-	-	-

2.4) Tabela das componentes da escala WLBCS

1

1	0.838
2	0.890
3	0.729
4	0.787
5	0.631

2.5) Tabela das comunalidades da escala *Workaholism (extraction)*

1	0.656
2	0.664
3	0.659
4	0.720
5	0.551
6	0.542
7	0.548
8	0.376
9	0.549
10	0.547
11	0.659
12	0.702
13	0.536
14	0.709
15	0.685
16	0.648
17	0.714
18	0.700
19	0.697
20	0.665
21	0.732
22	0.488

23	0.656
24	0.664
25	0.615

2.6) Tabela das comunalidades da escala WLBCS (*extraction*)

1 0.703

2	0.793
----------	-------

3	0.532
----------	-------

4	0.619
----------	-------

5	0.398
----------	-------

2.7) Extração de fatores da escala do *Workaholism*

<i>Itens</i>	<i>Inicial eigenvalues</i>			<i>Extraction sums of squared loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>%Variance</i>	<i>Cumulative%</i>	<i>Total</i>	<i>%Variance</i>	<i>Cumulative%</i>
1	6.65	26.60	26.60	6.65	26.60	26.60
2	2.89	11.57	38.18	2.89	11.57	38.18
3	1.62	6.48	44.66	1.62	6.48	44.66
4	1.24	4.96	49.63	1.24	4.96	49.63
5	1.16	4.66	54.29	1.16	4.66	54.29
6	1.10	4.40	58.70	1.10	4.40	58.70
7	1.00	4.02	62.72	1.00	4.02	62.72
8	0.89	3.26	66.29	-	-	-

2.8) Extração de fatores da Escala WLBCS

<i>Itens</i>	<i>Inicial Eigenvalues</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>%Variance</i>	<i>Cumulative%</i>	<i>Total</i>	<i>%Variance</i>	<i>Cumulative%</i>
1	3.04	60.87	60.87	3.04	60.87	60.87
2	0.88	17.75	78.63	-	-	-

3.1) Tabela das correlações entre a dimensão envolvimento no trabalho (ET) e a Escala WLBCS

ET	WLBCS 1	WLBCS 2	WLBCS 3	WLBCS 4
1Inv	-	0.112*	0.116*	-
3Inv	-0.139*	-0.124*	-0.130*	-0.179**
4	-	-	-0.129*	-
7	-0.211**	-0.238**	-0.182**	-

Nota: *p<0.05; **p <0.01; * Os itens que não obtiveram qualquer correlação foram excluídos.

3.2) Tabela das correlações entre a dimensão orientação para o trabalho (OT) e a Escala WLBCS

OT	WLBCS 1	WLBCS 2	WLBCS 3	WLBCS 4	WLBCS 5
9	-0.115*	-0.126*	-0.170**	-	-
10	-0.215**	-0.296**	-	-0.190**	-0.197**
11	-	-	-0.199**	-	-
12	-	-	-0.205**	-	-
13	-0.128*	-0.179**	-0.152**	-0.131*	-
14	-0.114*	-0.198**	-0.230**	-	-
15	-	-	-0.119*	-	-

Nota: *p<0.05; **p <0.01

3.3) Tabela das Correlações entre o prazer pelo trabalho (PT) e o WLBCS

PT	WLBCS1	WLBCS2	WLBCS3	WLBCS4	WLBCS5
17	0.131*	0.145**	0.142**	0.221**	0.147**
18	0.110*	-	0.116*	0.231**	0.145**
19	0.175**	0.199**	0.149**	0.225**	0.113*
20	0.117*	0.149**	-	0.191**	-
21 INV	-	-	-	-	0.213**
22	-	-	-0.118*	-	-
23	0.212**	0.253**	0.133*	0.160**	0.126*
24	-	-	-	0.148**	-
25	0.143**	0.122*	-	0.246**	0.125*

3.4) Tabela das correlações entre as dimensões envolvimento no trabalho (ET) e orientação para o trabalho (OT).

<i>ET</i>	<i>OT9</i>	<i>OT10</i>	<i>OT11</i>	<i>OT12</i>	<i>OT13</i>	<i>OT14</i>	<i>OT15</i>
1	-	-0.201**	-	-	-		0.121*
2	-	-0.194**	-	-	-		-
3	-	-	0.116*	-	0.138*	0.212**	0.157**
4	-	-	0.258**	0.198**	0.130*	-	0.133*
5	0.204**	-	0.228**	0.203**	0.239**	0.287**	0.359**
6	0.173**	-	0.346**	0.335**	0.278**	0.392**	0.319**
7	0.159**	0.151**	0.263**	0.249**	0.294**	0.320**	0.299**
8	0.197**	-	0.224**	0.295**	0.258**	0.195**	0.195**

3.5) Tabela das correlações entre as dimensões envolvimento no trabalho (OT) e prazer pelo trabalho (PT).

<i>ET</i>	PT16	PT17	PT18	PT19	PT20	PT21	PT22	PT23	PT24	PT25
1	0.214**	0.206**	0.145**	0.173**	0.217**	-	-	0.189**	-	0.209**
2	0.160**	0.164**	0.134*	0.227**	0.200**	-	-	0.195**	-	0.275**
3	0.192**	-	0.144**	-	0.146**	0.144**	0.164**	-	-	0.120*
4	-	-	0.152**	-	-	-	0.161**	-	0.114*	-
5	0.441**	0.391**	0.331**	0.427**	0.347**	0.128*	0.152**	0.170**	0.125*	0.277**
6	0.273**	0.186**	0.267**	0.164**	0.248**	0.250**	0.299**	0.141*	0.246**	0.187**
7	0.202**	-	0.143**	-	-	-	0.263**	-	0.242**	-
8	0.174**	0.121*	-	-	-	-	0.119*	-	-	-

3.6) Tabela das correlações entre orientação para o trabalho e prazer pelo trabalho

WD	WE16	WE17	WE18	WE19	WE20	WE21	WE22	WE23	WE24	WE25
9	0.226**	0.124*	0.144**	0.132*	-	0.144**	0.238**	-	-	0.144**
10	_-0.146**	_-0.172**	_-0.145**	_-0.191**	_-0.205**	_-0.213**	-	_-0.210**	-	-0.126*
11	0.189**	-	0.163**	-	-	0.121*	0.188**	-	0.138*	-
12	0.239**	0.109*	0.140*	-	0.111*	0.113*	0.261**	0.141*	0.156**	0.130*
13	0.305**	0.208**	0.238**	0.197**	0.120*	0.133*	0.361**	-	0.181**	0.138*
14	0.469**	0.252**	0.269**	0.172**	0.211**	0.189**	0.298**	0.222**	0.305**	0.248**
15	0.556**	0.388**	0.337**	0.304**	0.292**	0.125*	0.289**	0.346**	0.371**	0.369**

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 dos estudantes pessoas com as atividades académicas.

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 10 minutos para o seu preenchimento.

Obrigada pela sua colaboração.

WRHC

As afirmações que se seguem referem-se ao seu trabalho em termos de vida académica/estudante. Considere que “vida académica” “estudante” diz respeito a atividades de trabalho académico, tais como: presença nas aulas, avaliações, trabalhos de grupo. Apesar da vida académica incluir também aspetos de lazer e diversão, queremos que responda considerando apenas as atividades anteriormente referidas.

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 Totalmente						Concordo Totalmente

Item	1	2	3	4	5	6	7
1. Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante.	1	2	3	4	5	6	7
2. Gosto de relaxar e divertir-me sempre que possível.	1	2	3	4	5	6	7
3. Espero ansiosamente pelo fim de semana – só diversão, nada de estudo.	1	2	3	4	5	6	7
4. Perder tempo é tão mau como perder dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Gasto o meu tempo livre em atividades de estudo (ex.: estudar, trabalhos) mesmo quando não tenho nada atrasado.	1	2	3	4	5	6	7
6. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto na Universidade como fora dela.	1	2	3	4	5	6	7

7. Entre os estudos e outras atividades em que estou envolvido(a), não me sobra muito tempo livre.	1	2	3	4	5	6	7
8. Nas férias, fico aborrecido(a) e inquieto(a) quando não tenho nada de produtivo para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me culpado(a) quando me ausento das aulas (ex: faltas justificadas ou injustificadas, baixas, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
10. Muitas vezes, desejava não estar tão comprometido(a) com as obrigações académicas.	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável.	1	2	3	4	5	6	7
12. Para mim, é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	6	7
13. Muitas vezes, dou por mim a pensar nas aulas, nos estudos, mesmo quando me quero afastar um pouco.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto frequentemente que há algo dentro de mim que me pressiona a trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
15. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
16. Gosto mais de estudar e das obrigações académicas do que a maioria dos estudantes.	1	2	3	4	5	6	7
17. Para mim, estudar e as tarefas académicas são mais parecidas com uma diversão do que com trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18. Estudar é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Eu estudo mais do que é esperado apenas pela diversão.	1	2	3	4	5	6	7
20. Na maior parte do tempo, estudar é muito agradável.	1	2	3	4	5	6	7
21. Raramente encontro alguma coisa que aprecie na minha atividade de estudante.	1	2	3	4	5	6	7
22. Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto/trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
23. Por vezes, quando me levanto de manhã, mal posso esperar para chegar à Universidade.	1	2	3	4	5	6	7
24. É difícil descrever quão excitado(a) me sinto quando me envolvo num projeto interessante.	1	2	3	4	5	6	7
25. Por vezes, gosto tanto de estudar que tenho dificuldade em parar.	1	2	3	4	5	6	7

WLBCS

Para responder aos itens que se seguem, indique a sua concordância com toda a afirmação usando a escala decrescente de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). Por favor, note que quando indicar a frequência com que isso ocorre, deve considerar a afirmação completa.

Discordo Totalmente

Concordo Totalmente

1. A Universidade valoriza, prevê medidas que promovam o equilíbrio entre as obrigações académicas dos estudantes e as outras dimensões da vida (família, amigos, hobbies).	1	2	3	4	5	6	7
2. A Universidade apoia os alunos no sentido de equilibrarem a sua vida académica com as outras dimensões da vida pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
3. Na Universidade, os estudantes são informados sobre medidas e programas que promovem o equilíbrio entre as obrigações académicas e as outras dimensões da vida.	1	2	3	4	5	6	7
4. Os professores e funcionários ajudam os estudantes a equilibrar as obrigações académicas e as outras dimensões da vida pessoal.	1	2	3	4	5	6	7
5. Os professores são suficientemente flexíveis de forma a permitir equilibrar as obrigações académicas com a vida pessoal (ex. datas de entrega de trabalhos).	1	2	3	4	5	6	7

Dados Biográficos

Género		Idade:		Estado Civil	
		Nº Filhos:			
Feminino		Idade dos Filhos:		Solteiro	
Masculino				Divorciado	
Casado/União de Facto					
INDIQUE A INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR: _____.					
É aluno de:		Indique o nome do curso:		Situação Profissional	
Licenciatura		-----.		Estudante	
Mestrado		Pratica alguma atividade extra académica? _____. (ex.: música, desporto) Só deve responder se for uma atividade regular e formal (ex. atleta federado).		Estudante trabalhador	
Pós-Graduação				Trabalha em	
Doutoramento				Part-Time	
Está em que ano do curso?				Full-Time	
Não se aplica, sou apenas estudante.					

Dados sobre o Agregado Familiar

1. Nº de pessoas do agregado familiar: _____ (contando consigo).

2. Tem a cargo pessoas com necessidades especiais? Sim_____ Não_____

3. Está a quantos Km de casa? _____ 4. Em média, quantos fins de semana vai a casa num semestre? _____

Dados sobre ocupação do tempo

	Tempo real		Tempo que desejaria	
1. Quantas horas por dia em média ocupa nas suas atividades académicas?				
2. Costuma trabalhar em casa nas suas obrigações académicas?	SIM		NÃO	

3. Quantas horas por dia ocupa na sua esfera pessoal:	Horas Reais/Dia	Horas que desejaria
a) Cuidar dos filhos		
b) Cônjuge, companheiro(a), namorado(a)		
c) Familiares		
d) Amigos (saídas, convívio)		
e) Tarefas domésticas		
f) Lazer (hobbies, descansar)		
g) Outra. Indique qual _____.		

4. Em geral, qual o grau de dificuldade em gerir o equilíbrio entre as várias dimensões da sua vida (académica, profissional, amigos, família, lazer, etc...)?

Nada difícil	Pouco difícil	Indiferente	Difícil	Muito difícil	Extremamente difícil