

TIAGO FILIPE LAGINHA ENCARNÇÃO

**O papel moderador do género na relação entre o
workaholism e o conflito trabalho-família/família-trabalho
e as suas implicações ao nível do bem-estar**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

TIAGO FILIPE LAGINHA ENCARNÇÃO

**O papel moderador do género na relação entre o
workaholism e o conflito trabalho-família/família-trabalho
e as suas implicações ao nível do bem-estar**

Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Cátia Sousa



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

**O papel moderador do género na relação entre o
workaholism e o conflito trabalho-família/família-trabalho
e as suas implicações ao nível do bem-estar**

Declaração de autoria de trabalho

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

Tiago Filipe Laginha Encarnação

Copyright by Tiago Filipe Laginha Encarnação

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

Agradecimentos

A vida é feita de caminhos todos eles seleccionáveis, alguns, meras miragens, outros que abrem portas a novas conquistas. Com este trabalho despeço-me da vida académica, com os olhos postos no horizonte em busca de tudo aquilo a que me proponho, neste momento apenas sonhos, mas que um dia almejo se tornarem puras realidades. Foram sem dúvida cinco anos extraordinários, apesar de pelo meio ter vivenciado uma pandemia, todos os momentos ficarão guardados na memória, para que nunca me esqueça que fui feliz durante o meu período universitário

Dito isto, pretendo agradecer de forma especial a determinadas pessoas, que foram fulcrais nesta caminhada. A ti, mãe, um obrigado por teres estado sempre presente em todo o meu percurso escolar, pelo suporte, carinho e força que me fizeram nunca desistir nos momentos mais difíceis. A ti, pai, obrigado pelo investimento financeiro que fizeste em mim, nos dias de hoje nem todos são sortudos ao ponto de puderem estudar sem ter que trabalhar, no meu caso tal foi possível, graças a ti e à pessoa em que te tornaste. Agradeço a ambos por me terem proporcionado uma vida que vocês nunca tiveram e que sem dúvida foi crucial para o meu êxito. À minha irmã Rita tenho a agradecer pelo percurso universitário igualmente digno que percorreu, foste um estímulo que me fez querer seguir as tuas pisadas na obtenção de sucesso. A ti, Matilde, obrigado simplesmente por existires, o teu nascimento deu-me alento na concretização desta caminhada, para que um dia de forma orgulhosa possas olhar para o tio enquanto referência na tua jornada. A ti, Jorge, um obrigado pelas surfadas matinais, que serviam de decompressão antes ou após as frequências, as risadas e o companheirismo que dentro de água são a nossa característica única.

A todos aqueles que conheci e que fizeram parte desta experiência um profundo obrigado. Uns, amigos que certamente serão para a vida, outros conhecidos com quem igualmente partilhei experiências. O que realmente importa é o facto de todos, uns mais do que outros, terem contribuído para este trajeto.

A si, professora Cátia, não podia deixar de lhe reservar algumas palavras. Foi minha professora apenas um ano numa única cadeira, contudo, não tenho a mínima das dúvidas que teve tanta ou mais influência que outros professores nesta viagem. Obrigado pelo apoio prestado, dedicação e envolvimento. Temia que o desenvolvimento da tese fosse comprometido por via das restrições pandémicas que impediam um contacto presencial, no entanto, tudo ficou facilitado graças a si que nunca falhou no compromisso de me orientar neste trabalho de final de curso. Obrigado ISMAT, Obrigado UAlg, Obrigado a todos!

Resumo

Atualmente, são inúmeras as transformações verificáveis nos diferentes setores da sociedade. A família e as expectativas que as empresas colocam sobre os seus funcionários, através das elevadas exigências, são noções que merecem particular atenção, dada a necessidade de estabelecer um ponto de equilíbrio entre estas vertentes de inclusão. A impossibilidade de complementar os domínios familiar e laboral, correlaciona-se fortemente com o *workaholism*, traduzindo-se esta simbiose em consequências no bem-estar dos trabalhadores. Dado a sua relevância, este estudo de carácter quantitativo, ilustra como principais objetivos: 1) observar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família e família-trabalho (CTF-FT); 2) verificar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar; 3) observar o papel do género enquanto moderador das relações entre o *workaholism* e o CTF-FT, o *workaholism* e o bem-estar, o CTF-FT e o bem-estar; 4) testar a qualidade de ajustamento do modelo proposto. Tendo por base uma amostra constituída por 321 participantes, sendo 187 do sexo feminino e 130 do sexo masculino, com idades entre os 18 e os 68 anos ($M = 36.54$; $DP = 11.67$), os resultados evidenciaram que o *workaholism* e o CTF são preditores significativos do bem-estar e que o *workaholism* influencia o CTF. Ao nível do género, verificaram-se somente diferenças estatisticamente significativas na variável *workaholism* e respetivas dimensões, apresentando os homens valores de média superiores comparativamente às mulheres. É imperativo que as empresas atentem à necessidade de estabelecer um conjunto de metodologias, que visem a conciliação entre domínios, prevenindo e evitando comportamentos de excesso e implementando práticas que promovam o bem-estar do seu capital humano.

Palavras-chave: *Workaholism*; conflito trabalho-família e família-trabalho; bem-estar; género

Abstract

Currently, there are countless changes that can be verified in different sectors of society. The family and the expectations that companies place on their employees, through the high demands, are notions that deserve particular attention, given the need to establish a balance point between these aspects of inclusion. The impossibility of complementing the family and work domains, is strongly correlated with workaholism, translating this symbiosis into consequences for the well-being of workers. Given its relevance, this quantitative study, illustrates the following main objectives: 1) to observe the effect of workaholism on work-family/family-work conflict; 2) to verify the effect of these variables on well-being; 3) to observe the role of gender as a moderator of the relationship between workaholism and work-family/family-work conflict, workaholism and well-being, work-family/family-work conflict and well-being; 4) to test the goodness of fit of the proposed model. Based on a sample consisting of 321 participants, 187 female and 130 male, aged between 18 and 68 years ($M = 36.54$; $SD = 11.67$), the results showed that workaholism and work-family conflict are well-being predictors and that workaholism influences work-family conflict. At the gender level, there were only statistically significant differences in the workaholism variable and its dimensions, with men showing higher mean values compared to women. It is imperative that companies pay attention to the need to establish a set of methodologies, aimed at reconciling domains, preventing, and avoiding excessive behavior and implementing practices that promote the well-being of their human capital.

Keywords: Workaholism; work-family and family-work conflict; well-being; gender

Índice

Introdução.....	1
I. ESTADO DE ARTE.....	3
1. Workaholism.....	3
1.1. Características de um Workaholic	4
1.2. Tipologias do Workaholism	6
1.3. Workaholism positivo ou negativo	7
1.4. Antecedentes do Workaholism	8
1.5. Consequentes do Workaholism	9
2. Conflito trabalho-família	11
2.1. Antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família	12
3. Bem-estar	14
3.1. Tipos de Bem-estar	15
3.2. Bem-estar Laboral.....	17
3.3. Antecedentes e consequentes do Bem-estar	19
4. Diferenças de género	20
II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA.....	25
5. Metodologia	25
5.1. Amostra	25
5.2. Instrumentos	26
5.3. Procedimento	27
5.4. Análise de dados	28
6. Resultados	28
6.1. Estatística descritiva.....	28
6.2. Diferenças ao nível do género	29
6.3. Análise correlacional.....	30
6.4. Análise de regressão.....	31
6.5. Análise de moderação	33
6.6. Análise de equações estruturais	35
7. Discussão dos resultados	36
III. CONCLUSÃO.....	40
Referências bibliográficas.....	41

Anexos	68
Anexo 1- Questionário	68

Índice de Tabelas

Tabela 6.1- Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo	29
Tabela 6.2- Análise Correlacional	30
Tabela 6.3- Predição do Workaholism sobre o CTF.....	31
Tabela 6.4- Predição do Workaholism sobre o CFT.....	32
Tabela 6.5- Predição do Workaholism sobre o bem-estar.....	32
Tabela 6.6- Predição do CTF-FT sobre o bem-estar.....	33
Tabela 6.7- Predição do Workaholism e do CTF-FT sobre o bem-estar	33
Tabela 6.8- Análise de moderação - Workaholism com CTF-FT por género.....	34
Tabela 6.9- Análise de moderação - Workaholism com bem-estar por género.....	34
Tabela 6.10- Análise de moderação - CTF-FT com bem-estar por género.....	35

Índice de Abreviaturas

CTF – Conflito trabalho-família

CFT – Conflito família-trabalho

CTF – FT – Conflito trabalho-família/ família-trabalho

AEE – Análise de equações estruturais

CFI – *Comparative Fit Index*

NFI – *Normed Fit Index*

GFI – *Goodness of Fit Index*

RMSEA – *Root-Mean Square Error of Aproximation*

Introdução

Nos finais do século XX, o processo de globalização decorrente das fusões/reestruturações, a introdução de novas tecnologias e o aperfeiçoamento das já existentes constituíram um marco determinante no desenvolvimento da sociedade, induzindo um maior senso de competitividade que exigiu uma rápida adaptação das empresas (Silva & Ferreira, 2013).

Neste sentido, o trabalho assumiu inevitavelmente um papel de destaque na vida das pessoas. As novas tecnologias permitiram uma evolução substancial do ser humano nos mais diversos contextos, nomeadamente a nível social, cultural e biológico (Camelo & Angerami, 2008). No entanto, esta progressão fez-se acompanhada por consequências, manifestas em termos físicos e emocionais. Socialmente, a relevância do trabalho é verificável mediante um conjunto de necessidades impostas, como a sobrevivência, os relacionamentos interpessoais e a autodeterminação (Blustein, 2008). De acordo com o referido, é possível afirmar que a ausência de trabalho, poderá constituir-se como um fator responsável pelo surgimento de problemas de saúde mental (Lucas et al., 2004; Vinokur et al., 2000).

A manutenção de um estilo de vida agradável e o recorrente decréscimo salarial, são alguns exemplos que incitam os indivíduos a despender horas extra à sua atividade laboral para além do exigido (Porter & Kakabadse, 2006), caracterizando-se deste modo como *workaholics* (Cheung et al., 2018). Estes sujeitos, devido à sua obsessão pelo trabalho, são incapazes em estabelecer um ponto de equilíbrio entre a esfera laboral e familiar, despriorizando a importância desta última (Tahir & Aziz, 2019). A compulsão enquanto característica comum, remete para a experiencição de CTF, que tem repercussões tanto na saúde física como psicológica (Tahir & Aziz, 2019).

O CTF traduz a inexistência de um equilíbrio entre o panorama laboral e familiar (Csikszentmihalyi, 2003). A gestão das responsabilidades é uma tarefa árdua na sociedade moderna, dado as exigências impostas por cada domínio, os sujeitos deparam-se com a necessidade de gerir inúmeras responsabilidades, direcionando os seus recursos exclusivamente para estas vertentes de inserção (Fotiadis et al., 2019). Dito isto, os principais fatores responsáveis pelo surgimento de CTF remetem para o *burnout*, insatisfação, *stress* laboral, horas excessivas de trabalho e conflito de papéis (Bakker et al., 2005; Ford et al., 2007; Kossek & Ozeki, 1998; Spector et al., 2004). O conflito de papéis afeta não só a produtividade do trabalhador, como também o seu desempenho, reduzindo os seus níveis satisfacionais (Johnson et al., 2005). A satisfação dos trabalhadores suscita um maior senso de produtividade, neste sentido as organizações procuram ativamente envolver-se na vida

familiar dos seus funcionários, a fim de encontrar soluções que sejam viáveis (Obrenovic et al., 2020). As empresas devem tomar em consideração o bem-estar dos seus colaboradores, disponibilizando ferramentas que auxiliem a conciliação da vida profissional e familiar, assim será de esperar que o desempenho do trabalhador e a sua saúde mental aumentem (Fitzpatrick et al., 2012).

Face à importância desta temática para as organizações e para o bem-estar dos seus recursos humanos, este estudo apresenta como principais objetivos: 1) observar o efeito do *workaholism* sobre o CTF-FT; 2) analisar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar; 3) observar o efeito moderador do género nas relações entre: *workaholism* e o CTF-FT, *workaholism* e o bem-estar, CTF-FT e o bem-estar; 4) testar a qualidade de ajustamento do modelo proposto.

Este trabalho encontra-se dividido em três partes. A primeira parte reporta ao estado da arte, onde é apresentada a revisão de literatura sobre as variáveis em estudo. A segunda parte contempla o estudo empírico, com a metodologia, os resultados e a discussão. Por último, a terceira parte apresenta a conclusão do estudo.

I. ESTADO DE ARTE

1. *Workaholism*

O trabalho, sendo considerado como fundamental na vida de um indivíduo, revela-se indispensável, na medida em que afere a capacidade de satisfação de determinadas componentes nomeadamente a sobrevivência, os relacionamentos interpessoais e até mesmo a autodeterminação (Blustein, 2008).

As pessoas, de um modo geral, tendem a sofrer a influência de fatores internos ou externos, que as levam a despende de uma forma compulsiva e excessiva, mais horas de trabalho do que aquelas que são expectáveis para com as suas responsabilidades laborais. Deste modo é legítimo classificá-las como *workaholics* (Schaufeli et al., 2008b).

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação reflete um ponto de viragem no mundo do trabalho, na medida em que facilitou a comunicação das empresas e dos seus colaboradores com outras partes do mundo, que até à data eram inacessíveis, facultando a chamada globalização em massa (De George, 2006). Este progresso viabilizou a concretização de tarefas, sem a necessidade de marcar presença física nos estabelecimentos de trabalho, sendo possível a realização das mesmas em qualquer lugar. Deste modo, o acesso às novas tecnologias traduziu-se num acréscimo dos níveis de pressão, que contribuíram para um aumento da perceção da necessidade de trabalhar de forma recorrente (Ng et al., 2007), o que poderá danificar a diferenciação do sujeito entre aquilo que é o trabalho e o ambiente doméstico (Burke, 2009).

Alguns estudos realizados revelaram que os indivíduos *workaholic* tendem a sofrer de um maior número de problemas de saúde, bem como, a manifestação de desequilíbrios na sua esfera de trabalho/pessoal (Clark et al., 2016). Neste sentido, será de esperar que não sintam prazer pelo seu trabalho, não trazendo quaisquer benefícios para a organização onde exercem funções (Clark et al., 2016; van Beek et al., 2014).

Para ser considerado como uma pessoa *workaholic* é necessário a presença de determinadas características únicas, nomeadamente, uma forte obsessão pelo trabalho, de tal maneira que esta acaba por ultrapassar aquelas que são as suas valências, comprometendo a sua saúde, felicidade, funcionamento social e até mesmo a capacidade de estabelecer relacionamentos com os outros (Oates, 1971). Snir e Zohar (2000) mais tarde apresentaram uma outra definição para o termo. Segundo estes teóricos, o *workaholism* representa uma

alteração do tempo disponível do sujeito para atividades e pensamentos que estão diretamente ligados ao trabalho e que por si só não advém de necessidades externas.

Schaufeli et al. (2008a) contemplam a existência de duas componentes do conceito: trabalho excessivo e trabalho compulsivo que acabam por se correlacionar com a definição proposta por Oates. Constataram que o *workaholism* tem um efeito negativo em termos individuais em diversas vertentes. É de salientar, a inexistência de relacionamentos interpessoais no meio laboral, em virtude da procura constante em controlar as suas próprias ações e a ausência da capacidade de delegação. Torna-se assim legítimo afirmar que os sujeitos, ao disporem tempo extra em atividades relacionadas com o trabalho, têm mais dificuldade em dedicar tempo a outros ofícios, o que acaba por limitar os laços familiares e contribuir negativamente para as relações conjugais (Giannini & Scabia, 2014).

Esta conceção ganhou algum destaque em termos sociais, assumindo-se posteriormente como parte integrante da linguagem comum, verificando-se um aumento dos estudos acerca do mesmo nos últimos anos (Andreassen, 2013). Apesar de grande parte dos investigadores considerar este atributo como um vício (Clark et al., 2016), está patente a escassez de um consenso na comunidade investigadora relativamente ao conceito em si, sendo evidente alguma incoerência no que concerne à sua natureza e definição (McMillan & O'Driscoll, 2006).

1.1. Caraterísticas de um *Workaholic*

Alguns estudiosos realçaram o estabelecimento de um número específico de horas de trabalho na distinção dos trabalhadores *workaholic* dos não *workaholic* (Mosier, 1983), enquanto que outros consideraram que a atitude dos mesmos relativamente às suas funções assume uma enorme importância na definição do *workaholism*, como por exemplo, o investimento excedentário da sua energia e tempo em tarefas laborais que vão para além daquilo que é requerido (Mudrack, 2004; Ng et al., 2007; Spence & Robbins, 1992).

Para Machlowitz (1980) o verdadeiro dilema prende-se com a atitude do trabalhador e não para com o número de horas laborais. Assim, é de referir que o recurso horário para o desempenho de atividades relacionadas com o trabalho, não pode ser encarado como negativo para a pessoa ou para a organização (Scott et al., 1997). O *workaholism* assenta no dispêndio de horas extra no local de trabalho, o que acaba por ter um impacto negativo a nível social, familiar e nas atividades de lazer (Porter, 1996; Robinson, 1998).

Bakker e colegas (2014) propuseram três dimensões que facilitam a identificação de um *workaholic*: a primeira remete para o facto de trabalharem arduamente; a segunda diz respeito à sua compulsividade; e a terceira é referente ao trabalho para além do exigido.

Porter (1996) considerou seis características fundamentais na determinação de um indivíduo *workaholic*, são elas: trabalhar de forma excessiva, desconsiderando o seio familiar e os relacionamentos sociais, distorção do seu autoconceito, perfeccionismo, experiência de ansiedade quando fora do contexto de trabalho, procura intensiva por trabalho extra que permita o desenvolvimento da sua autoestima e a não aceitação da sua compulsão pelo trabalho. As diferentes componentes utilizadas para definir um *workaholic* podem ser aglomeradas em dois fatores (Del Libano et al., 2012; van Wijhe et al., 2013). A vertente comportamental salienta os atributos de trabalho excessivo, sendo que esta, advém do uso excedente de tempo para além do exigido (Spurk et al., 2016). A vertente cognitiva enfatiza a compulsividade, ou seja, a obsessão para com o trabalho fora do seu expediente. Existe uma certa motivação intrínseca, que conduz os *workaholics* ao trabalho, gerando um sentimento de culpa quando não o fazem (Mazzetti et al., 2014; Schaufeli et al., 2009; Spurk et al., 2016).

De notar a presença de um fator chave - o forte investimento no trabalho - não só ao nível do comportamento, como também a nível cognitivo, independentemente de o *workaholism* ser responsável por consequências positivas, negativas ou de ambas para os indivíduos, para as suas famílias e para o ambiente laboral. O investimento realizado deverá manter-se estável ao longo do tempo, não devendo derivar de um volume ocupacional temporário.

O trabalho realizado durante várias horas, para além da sua associação a fatores de cariz intrínseca, sofre igualmente a influência de fatores extrínsecos, como a cultura organizacional da empresa ou até mesmo alterações ao nível dos papéis laborais (Cheung et al., 2018). Um exemplo disso é a extensão horária resultante do aumento do trabalho. Este acréscimo corresponde a um maior número de responsabilidades a que o colaborador está subjugado, traduzidas pelo incremento de tarefas ou pela diminuição do tempo estabelecido para a sua conclusão, tornando-se necessário o uso de um maior número de horas, com vista à conclusão das funções que lhe são inerentes (Cheung et al., 2018). Perante isto, será inevitável o surgimento de níveis de fadiga, stress no trabalho e desequilíbrios a nível profissional que comprometerão o seu bem-estar (Boxall & Macky, 2014; Macky & Boxall, 2008).

1.2. Tipologias do *Workaholism*

Robinson (2013) definiu quatro tipos *workaholic*: os *bulimic* - que procuram executar as suas funções de uma forma totalmente perfeita ou não; os *relentless* - que são pressionados a desenvolver as suas atividades apressadamente, dado a necessidade de cumprirem os prazos que lhes são estipulados, exteriorizando a incapacidade em cessar o trabalho por si desenvolvido; os *savoring* - cujo sentido prende-se pelos detalhes e por último os *attention-deficit* - que se debruçam sobre inúmeros projetos, prevalecendo a busca permanente por novas situações desafiantes.

Spence e Robins (1992) estabeleceram que o *workaholic* é portador de um conjunto de atributos. Definiram e mediram-no, tornando possível a conceção de três dimensões: *work involvement* - que representa o comprometimento com o trabalho, bem como o tempo envolvido; *drive* - diz respeito às pressões internas que conduzem o indivíduo a trabalhar; *enjoyment of work* - traduz-se pelo prazer proporcionado pela atividade laboral em si. Estas três dimensões conceptualizam-se enquanto a tríade *workaholic*, sendo que a partir delas, os autores instituíram uma tipologia.

Segundo Gomes (2011) os *workaholics* representam a parcela de indivíduos que expõem um enorme envolvimento e persistência para com as suas responsabilidades, de tal modo, que experienciam pouco ou nenhum prazer, manifestando sentimentos depressivos nos momentos em que não se encontram a trabalhar. Os *enthusiastic workaholics* demonstram um forte envolvimento com o seu trabalho, apresentando elevados níveis satisfacionais para com o mesmo, sendo, contudo, evidente a sua falta de persistência. Por fim os *work enthusiasts* são aqueles que por sua vez apresentam níveis elevados em todas as componentes (Gomes, 2011).

Para Scott et al. (1997) o *workaholism* é facilmente identificável perante a exteriorização de determinados comportamentos, nomeadamente: o dispêndio de horas extra no local de trabalho que reduzem o envolvimento social e familiar; a necessidade de pensar nas funções laborais mesmo quando fora do horário de expediente; a manutenção de índices de trabalho excessivo que ultrapassam as exigências estipuladas. Os autores distinguem assim três tipos de *workaholism*: compulsivo-dependente, perfeccionista e orientado para o desempenho. O primeiro padrão de comportamento corresponde aos sujeitos que têm noção do seu trabalho excessivo, sendo, no entanto, evidente a incapacidade de alterar a sua conduta. De salientar a expressão de problemas de ansiedade, como consequência direta da ausência de trabalho e de pensamentos direcionados para as atividades laborais. A segunda tipologia diz respeito àqueles que sentem a necessidade de controlar tudo, de manifestar o seu

domínio, exibindo uma enorme preocupação com o mais ínfimo dos detalhes. O último arquétipo comportamental destaca os elementos que visam o desejo de progressão de carreira, exacerbando esforço e motivação, no alcance dos seus objetivos (Scott et al., 1997).

1.3. *Workaholism* positivo ou negativo

O termo *workaholism* foi alvo de alguma discordância, ou seja, alguns autores consideravam-no como sendo algo positivo (Korn et al., 1987; Machlowitz, 1980; Sprankle & Ebel, 1987), enquanto outros o encaravam como negativo (Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 2001; Schaefer & Fassel, 1988). Segundo estes teóricos, os *workaholics* manifestam uma enorme obsessão e sentimentos de tristeza, dado a sua incapacidade em estabelecer bons relacionamentos com os seus colegas e de exercer as suas funções da melhor maneira possível. Os autores positivistas enfatizaram o seu benefício para as organizações, mediante a sua procura intensa pelo trabalho no alcance de níveis satisfatórios, através das suas práticas laborais (Schaufeli et al., 2006). Em sentido oposto, este conceito foi considerado como uma adição associada ao termo alcoolismo e como tal encarado de uma maneira negativa (Schaufeli et al., 2006). Numa terceira vertente, temos ainda aqueles que apostam a sua confiança na existência de ambos os tipos de *workaholism*, estabelecendo um panorama diferenciador entre as formas positiva e negativa do grande investimento no trabalho (Schaufeli et al., 2006).

É possível distinguir dois tipos de forte investimento laboral: o *workaholism* e o *work engagement* (Schaufeli et al., 2009). O *workaholism* representa a forma mais negativa deste constructo, em virtude da sua associação ao *stress*, insatisfação no trabalho e afetos negativos. O *work engagement*, num cenário distinto, correlaciona-se com *outcomes* positivos (Schaufeli et al., 2009; Shimazu et al., 2015).

Tendo por base o que foi referido na secção anterior, importa reforçar que grande parte dos investigadores na matéria, destacam o *workaholism* como a expressão de um comportamento que se constitui como sendo prejudicial, ao passo que o *work engagement*, assume-se como representativo dos indivíduos que possuem os ditos bons hábitos laborais (van Beek et al., 2014). No entanto, torna-se difícil estabelecer uma distinção precisa por via da partilha comum de algumas características, tomemos como exemplo os *workaholics* e os *engaged workers*, ambos tendem a trabalhar por longos períodos de tempo (Schaufeli et al., 2006). O trabalho durante longas horas representa uma das principais características de um *workaholic*, contudo, isoladamente não é suficientemente representativa para que se possa assumir tal facto (Ng et al., 2007). Os recursos humanitários exercem as suas funções

laborais, ultrapassando o horário organizacional estabelecido, sendo inúmeras as razões inerentes que podem ser consideradas (Liang & Chu, 2009; Ng et al., 2007). A forma mais viável, para distinguir estes dois termos, visa a compreensão dos motivos individuais. Em suma, os *engaged workers* exercem as suas tarefas pelo prazer que sentem pelas mesmas, já os *workaholics*, podem manifestar desagrado na sua atividade, concretizando-a por via do seu impulso interior (Caesens et al., 2014), acreditando que esta necessita de ser realizada independentemente de não proporcionar satisfação.

1.4. Antecedentes do *Workaholism*

Burke (2000a) considera a existência de três antecedentes do *workaholism*: 1) Família de origem - o envolvimento com o trabalho de forma excessiva é algo que se transmite entre gerações mediante processos e dinâmicas familiares, ou seja, pais que exerçam as suas funções de forma compulsiva durante longos períodos de tempo, tendem a incutir este comportamento nos filhos; 2) Crenças pessoais e medos - no sentido em que o sujeito internaliza a ideia de que, para alcançar aquilo a que se propõe, todo e qualquer tipo de comportamento é válido, independentemente das suas repercussões; 3) Inexistência de suporte organizacional no estabelecimento de um equilíbrio entre domínios - nomeadamente quando é exigido por parte da organização o envolvimento excedentário em atividades, de tal maneira, que o trabalho prevalece sobre a família (Burke, 2000a).

Tendo por base os diversos estudos realizados, torna-se possível afirmar a existência de três abordagens explicativas, que se debruçam sobre as causas do *workaholism* (Ng et al., 2007). São elas: as disposições individuais, as experiências socioculturais e os comportamentos reforçados pelo ambiente. É de ressaltar que a manifestação *workaholic* dependerá de determinados traços, os quais são característicos da personalidade individual de cada um (Scott et al., 1997), sendo as experiências sociais e culturais propícias à sua manifestação (Oates, 1971; Robinson & Post, 1995), destacando-se igualmente um reforço destes últimos.

Relativamente à abordagem disposicional, Ng et al. (2007) destacam a autoestima como um dos principais princípios influenciadores. Paralelamente, os comportamentos aditivos são responsáveis por bloquear o surgimento de emoções negativas agregadas a outro tipo de atividades (Porter, 1996), desta feita as pessoas que apresentem níveis de autoestima mais baixos estarão suscetíveis a atitudes aditivas com maior frequência, aumentando assim a probabilidade de se assumirem enquanto *workaholics* (Robinson & Kelley, 1998). Em contrapartida, os traços de personalidade associados à realização, podem contribuir de igual

modo para uma maior dependência laboral (Liang & Chu, 2009). Os valores humanos também assumem uma enorme preponderância, segundo Schwartz, (1992, citado em Ng et al., 2007) a realização reproduz o desejo de sucesso, de capacidade, da ambição e da influência dos sujeitos nas diversas vertentes. A auto-orientação valoriza-se através do alcance da independência. Todos os valores referenciados anteriormente, acabam por elevar o indivíduo na busca por um maior foco no seu trabalho, bem como no alcance do sucesso profissional.

Em termos socioculturais, a dependência engloba não só as experiências sociais como também culturais, vivenciadas nas diferentes fases da vida Thombs, (1994, citado em Ng et al., 2007). A fonte sociocultural é principalmente a família e o meio laboral, sendo que acontecimentos negativos no seio familiar, poderão fomentar o desejo de trabalho, servindo como uma alternativa para evitar a família, o que incute o *workaholism*.

Por último, algumas pesquisas revelaram que o *workaholism* resulta do reforço positivo da manifestação compulsiva de determinados comportamentos ou da ausência de punição dos mesmos, sendo esta uma perspetiva mais centralizada na componente *workaholic* e menos nas dimensões cognitiva e afetiva (Ng et al., 2007).

1.5. Consequentes do *Workaholism*

Os estudos desenvolvidos em torno desta temática, associam na sua maioria o conceito a aspetos negativos, apresentando o *workaholism* como responsável pela diminuição do bem-estar geral (Burke, 2000b; Burke & Matthiesen, 2004; McMillan et al., 2001). Verificou-se igualmente que na vertente do CTF prevalecem maiores níveis de conflito em pessoas consideradas *workaholic* (Aziz & Zickar, 2006; Bakker et al., 2009; Bonebright et al., 2000; Brady et al., 2008; Buelens & Poelmans, 2004; Robinson et al., 2001; Robinson & Post, 1997).

Segundo Burke (2001) os *workaholics* apresentam um lote de características facilmente identificáveis, como a infelicidade ou a compulsão, assumindo uma posição que impede a representação devida da sua atividade e que simultaneamente dificulta os outros elementos do grupo de trabalho. Em oposição, algumas entidades, salientaram o benefício do *workaholism* em termos individuais e organizacionais (Baruch, 2011)

Clarke et al. (2016) demonstraram que esta formulação se implementa por meio de manifestações negativas como problemas de sono (Ariapooran, 2019; Salanova et al., 2016), *burnout* (Bakker et al., 2009; Cheung et al., 2018; Dobrowolska et al., 2018) e CTF (Taris et al., 2005; Tahir & Aziz, 2019; Torp et al., 2018). Noutros contextos, evidencia-se níveis de

saúde mental baixos, perfeccionismo e até mesmo desconfiança entre colegas (Ng et al., 2007). As horas extra de trabalho remetem para uma maior exposição a condições de *stress*, sendo de salientar, aqueles que auferem de uma *performance* alta (Gomes, 2011)

Os *workaholics* apresentam níveis de bem-estar psicológico baixos e elevados índices de *stress*, quando é estabelecido um termo comparativo, com quem não sofre deste vício (Brummelhuis & Rothbard, 2018; Caesens et al., 2014; Shimazu et al., 2015; Taris et al., 2005). Ainda sobre esta temática, Shimazu e Schaufeli (2009) verificaram a existência de uma associação positiva do *workaholism* com o *distress* psicológico, estabelecendo-se em sentido inverso, uma relação negativa com a satisfação com a vida e a satisfação familiar. Andreassen et al. (2007) identificaram uma estreita associação entre o *workaholism*, o *burnout* e problemas de saúde, apresentando-se a saúde mental como um dos consequentes desta interação. Taris et al. (2008) similarmente, destacam a presença de uma ligação entre a saúde individual e a incapacidade de envolvimento noutros contextos, para além do laboral.

Galperin e Burke (2006) denotaram uma associação positiva entre o envolvimento laboral e a possibilidade de expressão de comportamentos destrutivos que afetam o meio organizacional. Outros pesquisadores efetivaram a relação positiva do *workaholism* com a satisfação no trabalho e carreira, nomeadamente em personalidades que espelham um enorme prazer pelo trabalho, a par de sentimentos de culpa em situações fora desse contexto (Baruch, 2011; Machlowitz, 1980; Ng et al., 2005).

Em termos de sucesso profissional, os funcionários que utilizam horas extra para executar as atividades a que se propõem, apresentam um maior sucesso extrínseco, que envolve salários e progressão de carreira (Ng et al., 2005). Contudo, tais aquisições, refletem a ausência de relações sociais e instabilidade em termos de saúde física (Ng et al., 2007). Estes trabalhadores podem exteriorizar elevados níveis de energia e sentimentos de alegria, que aliado à dispensa de um maior número de horas, possibilita a obtenção de uma maior *performance*, num curto espaço de tempo. De referir igualmente, que os baixos níveis de saúde física e mental, bem como a fraca capacidade no estabelecimento de relacionamentos interpessoais, pode limitar e eficiência do trabalho a longo prazo (Gomes & Soares, 2011). Mais recentemente, Karapinar et al. (2020) observaram que a relação entre o *workaholism* e o bem-estar é mediada pelo CTF.

2. Conflito trabalho-família

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985) o CTF-FT representa a incapacidade individual, em gerir as pressões adjacentes aos domínios laboral e familiar, em virtude da

incompatibilidade entre ambos. Quer isto dizer, que o papel familiar e as suas imposições, impedem um bom desempenho daquilo que são as responsabilidades laborais.

Estes mesmos autores estipularam que o conflito pode ser dividido em três tipos: 1) o conflito baseado no tempo, que sucede nomeadamente quando as obrigações impostas num dos domínios, utilizam tempo que se revela necessário para o cumprimento das atribuições no outro domínio; 2) o conflito baseado na tensão, que ocorre em situações de *stress* decorrentes de acontecimentos numa das esferas, que de certa maneira, podem influenciar o cumprimento do papel na outra esfera; 3) o conflito baseado no comportamento, que surge quando se verifica uma incompatibilidade de condutas, nos papéis assumidos em ambos os meios (Greenhaus & Beutell, 1985).

Carlson et al. (2000) evidenciaram que o constructo apresentava um carácter unidimensional, porém com os avanços estabelecidos, este assumiu uma natureza bidirecional (Greenhaus & Powell, 2006). Desta forma, o conflito existente pode ser estabelecido tendo por base duas perspetivas: o CTF em que as imposições laborais impedem uma boa atuação familiar e o CFT no qual os compromissos familiares dificultam o cumprimento das funções laborais (Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996).

Mediante esta assunção, Aguiar et al. (2014) destacam a influência dos aspetos ligados ao trabalho no meio familiar como uma incompatibilidade de funções, uma vez que o tempo e a tensão, assumem uma posição determinante na concretização das exigências neste domínio. Em sentido contrário, a influência da esfera familiar no trabalho, sucede em situações nas quais o tempo e a tensão interferem no desempenho individual das incumbências inerentes a este último.

Fiksenbaum (2014) numa outra perspetiva, contempla a presença de mecanismos que interligam as diferentes esferas nas quais o sujeito está inserido, a saber: 1) o *spillover*, que ocorre quando manifestações diversas experienciadas no local de trabalho, transitam para o seio familiar; 2) a compensação, tal como o nome indica, representa o esforço em compensar um determinado aspeto num dos domínios, de modo a aumentar os níveis satisfacionais na outra esfera; 3) a segmentação, que estabelece os conceitos de trabalho e família como parte integrante de dois panoramas distintos, significa isto, que o papel desempenhado numa das vertentes de inserção não sofre interferência externa por parte da outra (Fiksenbaum, 2014).

Atualmente, toda e qualquer entidade que possua uma vida laboral, depara-se constantemente com dificuldades para conseguir gerir as suas responsabilidades, tanto na esfera profissional como familiar. Algo que possui um enorme valor e que se constitui como determinante é o incremento de famílias em que ambos os cônjuges trabalham, sendo de igual

modo uma realidade cada vez mais presente, os pais solteiros trabalhadores (Duxbury & Higgins, 1994). Perante a introdução das novas tecnologias no meio social, os horários padrão deixaram de ser uma realidade viável, destacando-se a incapacidade em separar aquilo que é a vida profissional da vida familiar. Dado que as responsabilidades de um domínio interferem com as do outro, instala-se o chamado CTF-FT.

Perante esta questão, os sindicatos têm procurado encontrar soluções, pedindo às empresas a criação e implementação de ambientes facultativos que levem em consideração o contexto familiar dos trabalhadores, através de políticas amigas da família facilitadoras (Frone, 2003).

Um dos principais focos da criação de um ambiente laboral amigo da família é a possibilidade de os colaboradores balancearem os meios de inclusão, reduzindo assim o conflito adjacente, bem como os *outcomes* negativos que daí poderão advir. Neste sentido, deverão ser estabelecidas um conjunto de práticas, a serem implementadas em termos organizacionais. Estas por sua vez podem se aglomerar em dois grupos: programas, políticas e benefícios trabalho-família que envolvem desde logo flexibilidade horária, teletrabalho, semanas de trabalho comprimidas, partilha de responsabilidades laborais, assistência a dependentes através de serviços de cuidados infantis ou de idosos e os serviços de recursos; numa outra classe, uma cultura organizacional favorável que suscite a perceção de apoio que vai desde os supervisores aos próprios colegas de trabalho, como também a redução das consequências negativas para a carreira, resultantes do uso destas vantagens (Flye et al., 2003; Frone, 2003).

2.1. Antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família

O referencial teórico sugere a existência de uma vasta panóplia de variáveis como possíveis antecedentes associados ao CTF-FT. Desta forma, Byron (2005), propôs a sua divisão tendo por base três categorias: variáveis do domínio do trabalho, que dizem respeito ao envolvimento no trabalho, *stress* laboral e flexibilidade horária. O autor salienta que os níveis elevados de envolvimento laboral, *stress* e horas excedentárias contribuem para o aumento dos níveis de CTF, contudo, a capacidade em proporcionar horários flexíveis e suporte, tanto da parte dos superiores como dos colegas, poderão de certa maneira amenizar os efeitos negativos do conflito de papéis; as variáveis do domínio extratrabalho que remetem para o conflito familiar, idade dos filhos mais novos, *stress* familiar, apoio familiar e estado civil. Para Byron (2005) estas tendências poderão aumentar o nível de conflito, sendo tal reversível por via do envolvimento familiar e do tempo despendido noutros contextos; por

fim, as variáveis demográficas e individuais que se traduzem em termos de género, rendimento, estratégias de *coping* e competências.

Por outro lado, Greenhaus e Powell (2006) estabelecem duas perspetivas: 1) o esgotamento, que reflete o conflito assente na gestão de papeis; 2) a enriquecedora, que enaltece a utilidade das experiências adquiridas num domínio, capazes de simplificar a atuação no outro campo.

Para Goldani (2002) a noção popular que considerava o homem como a entidade responsável pelos ganhos monetários, enquanto a mulher dedicava o seu tempo às tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos, foi substituída por uma nova realidade, onde não existe uma especificidade de funções inerentes ao género. Barnett (2008) constata que o acréscimo da esperança média de vida, a formação educacional continuada por parte das mulheres que frequentam o ensino durante mais anos, a implementação de igualdade de género agregado aos aumentos salariais entre homens e mulheres constituem-se enquanto antecedentes do CTF-FT.

O estado de arte estabelece que o CTF se associa de forma negativa ao bem-estar (Amstad et al., 2011; Deng & Gao, 2017; Hagqvist et al., 2017; Knecht et al., 2011; McNall et al., 2010). É inclusivamente notório que os elevados níveis de conflito predizem de forma significativa os baixos níveis de bem-estar (Grant-Vallone & Donaldson, 2001). Um estudo desenvolvido com trabalhadores dos Estados Unidos da América concluiu que o CTF revela uma associação negativa com o bem-estar e a satisfação com a vida (Cho & Tay, 2016). Outros estudos revelaram a existência de uma simbiose negativa entre o trabalho e os conflitos familiares com a satisfação familiar (Burch, 2020; Parasuraman & Simmers, 2001; Huang et al., 2004). De igual modo constatou-se uma associação negativa entre o trabalho e os conflitos familiares com o bem-estar psicológico (Lin et al., 2019; Obrenovic et al., 2020; Yucel & Fan, 2019) e uma relação negativa entre os conflitos laborais e as famílias com a satisfação conjugal (Aycan & Eskin, 2005; Jaenudim et al., 2020; Kim & Ling, 2001; Yucel, 2017a; Wulandari et al., 2019).

Segundo Greenhaus e Allen (2011) o CTF produz consequências que são categorizáveis em três níveis: 1) experiências laborais - o CTF relaciona-se em primeira instância com o decréscimo dos níveis de satisfação profissional, o envolvimento organizacional, os índices de *turnover* (Chan & Ao, 2019; Mumu et al., 2021; Netemeyer et al., 1996), o *burnout* (Peeters et al., 2005), o absentismo (Kirchmeyer & Cohen, 1999) e o *stress* decorrente do trabalho (Ekawarna, 2019; Netemeyer et al., 1996); 2) características pessoais e disposições - no que diz respeito às consequências inerentes ao âmbito familiar, o

CTF é responsável pelo decréscimo da satisfação conjugal (Yucel, 2017b), da satisfação familiar (Cardenas et al., 2004), apresentando-se igualmente nesta dimensão o *stress* imposto pela família (Swanson & Power, 1999); 3) experiências familiares - estas associam-se fortemente ao bem-estar, neste sentido o conflito é responsável pela redução da satisfação com a vida (Cazan et al., 2019; Greenhaus et al., 2003), *stress* psicológico (Bilodeau et al., 2020; Kelloway et al., 1999), depressão (Vinokur et al., 1999; Zhou et al., 2018) e o acréscimo do consumo de substâncias aditivas como o tabaco ou o álcool (Allen et al., 2000).

Fotiadis et al. (2019) consideram que o CTF se implementa por via da redução do bem-estar dos colaboradores, gerando consequentemente, um crescimento dos níveis de *stress* psicológico. A interação negativa de ambos os contextos de inserção, contribui para o mal-estar individual, que apresenta a tensão psicológica e a limitação de recursos mentais findáveis, como os principais malefícios.

Devido à enorme sobrecarga a que estão sujeitos, o trabalho para além do exigido impedirá a concretização do dever familiar da melhor maneira possível, associado ao surgimento de sintomas de fadiga, *stress* e emoções negativas (Ahmad, 2008). Esta sintomatologia, por sua vez, terá um grande impacto no bem-estar psicológico do indivíduo, principalmente para aqueles que partilham uma relação conjugal (Zakaria & Ismail, 2017).

3. Bem-estar

O início do século XXI é marcado por diversas alterações, visíveis não só a nível social, como também no contexto laboral (Blustein, 2006; Duffy et al., 2016). Neste sentido, desencadeou-se um estímulo competitivo face aos rápidos progressos económicos, prevalecendo a necessidade de proporcionar um ambiente de trabalho próspero à força de trabalho (Vakola et al., 2004). As mudanças impostas, por sua parte, exigem a contratação de operários que facilmente se adaptem aos contextos de transição, beneficiando a produtividade e o bem-estar da mesma (Vakola et al., 2004).

No que concerne aos colaboradores mais jovens, problemas económicos e oportunidades de trabalho temporárias que não conferem estabilidade, são alguns dos fatores que se assumem como determinantes no seu bem-estar emocional e relacional (Di Fabio et al., 2016; Masten, 2014). Perante estas circunstâncias, acentuou-se a procura por recursos psicológicos promotores da saúde dos colaboradores e das próprias empresas (Di Fabio & Saklofske, 2014; Vakola et al., 2004).

Dessen e Paz (2010) consideram que o bem-estar dos trabalhadores, sobressai através do alcance dos objetivos traçados pelos mesmos, mediante o cumprimento dos seus encargos.

Por sua vez, a avaliação de aspetos afetivos e cognitivos, seria realizada tendo por base alguns indicadores de bem-estar, que envolvem aspetos situacionais manifestos por via de dois extremos (Paz et al., 2012): a gratificação e o desgosto. Para Paz (2004) a gratificação corresponde à forma como o indivíduo valoriza o seu trabalho (grau de importância), ao reconhecimento pessoal (nomeadamente o recebimento de recompensas e a valorização de competências), à autonomia (executa o trabalho sem a interferência direta de terceiros, da maneira mais conveniente e desejável), à expectativa de crescimento (possibilidades de progressão de carreira e crescimento pessoal), ao suporte ambiental (sentimento de segurança e de apoio), aos recursos financeiros (equidade entre o trabalho executado e o valor salarial proposto) e ao orgulho (de fazer parte dos quadros da empresa). A mesma autora considerou que o mal-estar se opõe ao conceito de bem-estar, traduzindo-se pela incapacidade de satisfação dos objetivos traçados, a ausência de valorização das suas funções, baixas perspetivas de progressão a nível pessoal e profissional, inexistência de condições que se adequem à realidade do colaborador, iniquidade no que respeita à folha salarial, culminando todos estes princípios com a desilusão em fazer parte da empresa em causa (Paz, 2004). Quer isto dizer que o sujeito poderá se sentir agradecido perante uma determinada situação e desgostoso com um outro tipo de acontecimento. Assim, quando se verificar uma maior gratificação em função do desgosto, será feita a caracterização do seu bem-estar laboral (Dessen & Paz, 2010).

3.1. Tipos de Bem-estar

São inúmeras as ideologias atribuídas ao termo bem-estar, assim torna-se relevante a explanação das diferentes tipologias existentes, nomeadamente aquelas que enfatizam um conjunto de questões fulcrais que vão ao encontro da temática em estudo, como a satisfação com a vida e os aspetos físicos, psicológicos e emocionais ligados à saúde com particular incidência na qualidade de vida laboral (Oliveira et al., 2020).

O bem-estar subjetivo representa a maneira como as pessoas analisam a sua existência, sendo que as reações de carácter emocional e os julgamentos relativos à satisfação com a vida, envolvem diferentes vertentes tais como a vida laboral e o casamento (Oliveira et al., 2020). Esta noção é explicada de acordo com três dimensões: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida (Albuquerque & Trócoli, 2004). Igualmente revela uma forte relação com o hedonismo filosófico, ou seja, apresenta-se enquanto sinónimo do prazer e da felicidade (Ryan & Deci, 2001a). É deveras relevante um bom entendimento da

autoavaliação dos indivíduos sobre as suas vidas, numa vertente mais afetiva (Diener et al., 1997).

O bem-estar hedônico (Watson et al., 1988) traduz-se por uma medida de avaliação afetiva, a qual pode ser positiva ou negativa e uma avaliação cognitiva da satisfação com a vida (Diener et al., 1985). Paschoal e Tamayo (2008) salientam que o bem-estar dominado pela felicidade hedônica é encarado como um estado de afetividade predominantemente positiva, concluindo-se que a subjetividade do conceito, apresenta uma estreita relação com as sensações e emoções experienciadas pelo sujeito no decorrer da sua vida.

O bem-estar social, sendo um aspeto igualmente importante, define-se como a capacidade do sujeito em fazer parte de comunidades e de estabelecer relações interpessoais com os demais (De Simone, 2014). Spreitzer et al. (2005) consideram que boas interações laborais, envolvidas por um ambiente de confiança e de respeito, associam-se fortemente ao bem-estar eudaimônico. Este construto (Ryan & Deci, 2001b) debruça-se sobre o funcionamento ideal e na autorrealização, significado de vida (Morgan & Farsides, 2009), propósito (Waterman et al., 2010) e desenvolvimento (Diener et al., 2010). O bem-estar eudaimônico assume um papel de destaque, valorizando o contexto de trabalho como um local onde prevalecem princípios como a saúde e o bem-estar, favorecendo o crescimento e a prosperidade (Di Fabio & Kenny, 2019). Os sujeitos apresentam um maior envolvimento com o seu trabalho, nomeadamente quando sentem o auxílio e a preocupação dos seus líderes. Dois outros aspetos importantes são o apoio social (que envolve não só receber como dar apoio) e o sentimento de pertença (a um grupo de trabalho ou à própria organização) (De Simone, 2014).

O bem-estar psicológico focaliza-se no desempenho das aptidões dos elementos colaborativos, incluindo dimensões como a autoaceitação, relacionamentos positivos, autonomia, domínio ambiental, sentido de vida e desenvolvimento individual (Zheng et al., 2015). Apesar de espelhar o eudemonismo é, no entanto, notório o criticismo em torno das definições desta teoria, que colocavam em causa os pareceres que serviam de amparo ao bem-estar subjetivo (Siqueira & Padovam, 2008).

O bem-estar subjetivo demonstra particular envolvimento com a satisfação com a vida, tendo por base estados de afetividade positiva ou negativa que produzem felicidade, ao passo que o bem-estar psicológico se materializa por via de uma concetualização psicológica, dirigida ao desenvolvimento humano e na abordagem do indivíduo aos diferentes desafios (Siqueira & Padovam, 2008). Dito isto, a análise deve ser feita de acordo com as duas correntes, dado que ambas se complementam (Corrêa et al., 2017).

O bem-estar ocupacional, por outro lado, representa uma apreciação positiva a respeito das características afetivas, motivacionais, comportamentais, cognitivas e psicossomáticas relativamente ao meio de trabalho (van Horn et al., 2004).

3.2. Bem-estar Laboral

O bem-estar no trabalho é um tópico que merece particular relevância em termos de pesquisa (Danna & Griffin, 1999; Karapinar et al., 2020). Os trabalhadores contactam com inúmeras realidades no seu ofício, experienciando situações diversas que acabam por interferir com o seu desempenho, o que poderá ter repercussões noutras áreas da sua vida (Simone, 2014). A ausência de bem-estar influencia não só o indivíduo como também a empresa, espelhado na diminuição da produtividade, erros na tomada de decisão e ausências recorrentes ao trabalho (Price & Hooijberg, 1992). Sirgy (2006) considera que o bem-estar laboral se implementa por via de sentimentos de satisfação, felicidade, bem-estar subjetivo associando-se à satisfação do sujeito com o seu local de emprego. É um estado que abrange não só os colaboradores como também os superiores e a economia. É igualmente visto como uma fonte promotora de competitividade organizacional, relacionando-se com as experiências positivas dos funcionários (Sant'Anna et al., 2012). Ou seja, a produtividade apresenta uma forte dependência dos índices físicos e psicológicos. Esta afirmação é corroborada por Sonnentag (2002), ao considerar que o alcance das metas traçadas pelos trabalhadores, implica uma maior eficiência por parte dos mesmos. De um ponto de vista institucional, o bem-estar confere o aumento dos níveis produtivos de cada sujeito, reduzindo a manifestação negativa de problemas de saúde, que se constituem enquanto bloqueios (Sinisammal et al., 2012). O elo estabelecido com o meio organizacional, depende do contacto com situações geradoras de prazer, saúde e qualidade de vida (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Assim, o bem-estar vivenciado, possibilita a preservação de um conjunto de emoções positivas, bem como a consciencialização do desenvolvimento das aptidões individuais, com vista ao cumprimento dos objetivos traçados (Paschoal, 2008), assumindo uma posição de forte interesse investigacional, na deteção de variáveis capazes de interferir com esse tipo de experiências.

Numa outra perspetiva, Sobrinho e Porto (2012) projetam esta categoria em duas conjunturas. A primeira condição representa uma análise afetiva dos atributos laborais, cuja centralidade, assenta num termo igualitário entre as avaliações positivas e negativas expressas pelo indivíduo. Se o balanço for positivo significa que existe bem-estar, caso seja negativo não existe bem-estar. A segunda condição reproduz um conjunto de apreciações, todas elas

positivas, relativamente a determinadas questões alusivas ao bem-estar laboral, como a motivação, o ambiente e a folha salarial.

Seguindo a linha do que foi dito importa, pois, referir a existência de um terceiro ponto, que contempla o bem-estar no trabalho como sinónimo de qualidade de vida no trabalho. Segundo Ferreira (2012) este vocábulo assenta no equilíbrio dos aspetos positivos e negativos vividos no local de emprego. A prevalência das vivências positivas ou negativas será responsável por uma boa ou má qualidade de vida laboral respetivamente.

Quando existe equidade entre aquelas que são as aptidões do sujeito e as funções que lhe são impostas existe bem-estar, contudo, é importante realçar que caso não se verifique um balanceamento, surgirão questões como insegurança ou perceção de falta de apoio, que por sua vez terão um impacto negativo na sua *performance* (Albuquerque & Limongi-França, 1998).

Para Siqueira (2014) a existência de bem-estar contempla uma associação entre a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo. Este por sua vez irá manifestar-se em três momentos, a saber: interação com acontecimentos positivos no seio laboral, a criação de um ponto de equilíbrio entre aquilo que são as obrigações e os recursos individuais e os efeitos positivos proporcionados pela empresa.

Van Horn e colegas (2004) estipulam que o bem-estar laboral representa os julgamentos positivos, que o sujeito expressa relativamente ao conjunto de características que compõem o seu posto, destacando neste sentido elementos afetivos, cognitivos, motivacionais, psicossomáticos e comportamentais. Os aspetos cognitivos dizem respeito à satisfação com as chefias, colegas e ao recebimento devido de recompensas. Já os aspetos afetivos associam-se à manifestação emocional dos indivíduos, decorrente do ambiente de trabalho, sendo tal visível através da exteriorização de sensações de ansiedade, entusiasmo, depressão e conforto (Warr, 1987).

Desta forma, em virtude da clara competitividade das empresas, aposto à imposição de um conjunto de serviços relevantes, os gestores sentem a necessidade de alterar as suas políticas, tendo em vista o aumento dos níveis de satisfação dos colaboradores (Fernandes & Souza, 2017). Apesar da introdução de ferramentas tecnológicas, que auxiliam na execução das tarefas, é de notar ainda alguma insatisfação por parte dos mesmos no que toca à sua rotina de trabalho, ao uso excedentário das suas potencialidades assim como a existência de situações de injustiça laboral que contribuem, de grosso modo, para o incremento do absentismo e do *turnover* (Fernandes, 1996; Siu et al., 2015; Wu et al., 2017).

3.3. Antecedentes e consequentes do Bem-estar

O ser humano enquanto ser comunitário, que procura estabelecer relações interpessoais no seu meio social, expõe-se a emoções com uma influência toda ela positiva ou negativa. A busca pela felicidade anda de mãos dadas com o conceito de bem-estar nas mais diversas situações. (Corrêa et al., 2017). Numerosos são os estudos que comprovam que estas variáveis podem trazer bastantes benefícios organizacionais (Seligman, 2002).

Carvalho et al. (2019) sustentam que o modelo de trabalho moderno, fomentado pela competitividade e pelas exigências, efetiva-se num maior dispêndio temporal nas tarefas profissionais em detrimento das tarefas familiares, que por si só descreve um conflito entre domínios relativamente ao tempo consumido por cada um deles. As novas tecnologias possibilitam aos trabalhadores a conexão ao seu local de trabalho a partir de qualquer lugar, reforçando as exigências das chefias na realização das atividades respeitantes ao seu cargo. Problemas ao nível da saúde física, psicológica, emocional e *stress* são alguns exemplos de consequências resultantes deste processo (Carvalho et al., 2019).

Os sujeitos que exibam níveis de felicidade superiores manifestam por sua vez mais saúde física/psicológica e mais longevidade (Lyubomirsky et al., 2005a, b; Roysamb et al., 2003), apresentam uma melhor *performance* e adaptam-se facilmente às circunstâncias, que consequentemente lhes permitem encarar situações de *stress* de uma outra perspetiva (Wood & Joseph, 2010). Um estudo desenvolvido por Carvalho et al. (2019) engloba o aumento das exigências de trabalho, a competição existente entre trabalhadores, o desemprego e a requisição de competências individuais como as causas responsáveis pelo mal-estar. As autoras enfatizam que a vida profissional ocupa um lugar determinante no investimento praticado, ou seja, o reconhecimento da dedicação pelo trabalho desenvolvido é fundamental na experiência de sensações de prazer no desenvolvimento das atividades, atrelado ao bem-estar e a bons índices de saúde no meio laboral. Conclui-se que as exigências profissionais, o *workaholism* e o CTF são variáveis suscetíveis de influenciar o bem-estar (Karapinar et al., 2020; Obrenovic et al., 2020; Thair & Aziz, 2019; Zhang et al., 2020).

Para além do referido, nas relações laborais expressas pela positividade, verifica-se uma maior satisfação individual em relação ao trabalho (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Connolly & Viswesvaran, 2000). Assim, é de notar, que aqueles que ostentam maiores índices de bem-estar, tendem a apresentar um melhor desempenho e a cooperar com maior facilidade (George, 1991), evidenciando-se relacionamentos satisfatórios, menos problemas de sono, menos *burnout*, mais autocontrolo e maiores níveis de satisfação (Carleton &

Barling, 2017; Diener & Seligman, 2002; Chida & Steptoe, 2008; Hirsche & Gondim, 2020; Morera et al., 2020; Weziak-Bialowolska et al., 2020).

O trabalho é assim encarado como uma atividade de caráter social, sendo determinante na exteriorização de atitudes e comportamentos, assumindo um papel preponderante na construção da identidade, na capacidade de sobrevivência e de adaptação ao meio de ação (Dessen & Paz, 2010; Sousa & Mendonça, 2009).

De acordo com o evidenciado pela literatura, delinearam-se as seguintes hipóteses de investigação:

H1: O *workaholism* influencia o CTF-FT.

H2: O *workaholism* influencia o bem-estar.

H3: O CTF-FT influencia o bem-estar.

4. Diferenças de género

A compreensão da temática das diferenças de género é encarada com especial significância, dado o crescente aumento de famílias em que ambas as entidades assumem uma ocupação diária (Leite, 2018). O autor enfatiza que perante esta nova disposição social, os indivíduos são confrontados com a execução simultânea de múltiplos serviços nas mais diversas áreas de inclusão, o que implica uma forte capacidade de equilíbrio na administração dos seus encargos (Karkoulou et al., 2016). O género revela-se determinante na maneira como cada membro sente a influência das condições impostas, remetendo para a sua satisfação laboral e familiar (Chung & Van der Lippe, 2018; Eagle et al., 1997; Emslie & Hunt, 2009). Tal facto é verificável por meio de evidências que demonstram variâncias na forma como as obrigações laborais/familiares são geridas (Leite, 2018).

A literatura existente destaca a área das ciências sociais, na tentativa de compreender a correlação estabelecida, entre o meio profissional e pessoal de cada entidade (Goel, 2017; Powell et al., 2019). Embora o equilíbrio envolva o balanceamento de contextos, é, contudo, visível a incorporação de entidades sem responsabilidades paternas, que necessitam igualmente de coordenar as suas funções (Kalliath & Brough, 2008).

O equilíbrio da vida associa-se estreitamente ao CTF-FT (Dilmaghani & Tabvuma, 2019). A incapacidade para atuar de forma responsável às diversas ocorrências, traduz-se em desequilíbrios, que por sua vez implicam níveis de produtividade baixos, elevadas taxas de absentismo, ausência de satisfação laboral e de bem-estar (Georgellis et al., 2012; White et al., 2003).

O género apresenta um carácter determinante neste processo (Chung & Van der Lippe, 2018; Eagle et al., 1997; Emslie & Hunt, 2009). No caso das mulheres, estas ao focarem grande parte da sua atenção nos compromissos familiares (Burnett et al., 2010; Connell, 2005; Denson et al., 2018; Ganesh & Paramasivam, 2014; Knudsen, 2009; MacDonald et al., 2005), experienciam com maior frequência o CTF-FT (Georgellis et al., 2012; Jaga & Bagraim, 2017; Kim, 2017). A identidade de género insere-se pois num processo psicológico e social, no qual tanto o sexo masculino como feminino, se encarregam das respetivas incumbências (Anderson & Leslie, 1991). Os fatores de cariz social e cultural, alinhados às competências e às características individuais, refletem uma função mediadora na relação do género com o conflito entre meios (Farmer, 1985). Assim, será importante levar em consideração as diferentes crenças existentes, no que toca à importância do trabalho e da família, evitando-se o chamado processo de generalização (Kerpelman & Schvaneveldt, 1999).

Uma componente bastante importante no entendimento desta temática é o *locus* de controlo, o qual foi referenciado por Spector (1988), destacando a perceção individual, relativamente ao controlo sentido sobre o trabalho (Karkoulou et al., 2016). Um colaborador que sinta que o seu sucesso profissional depende diretamente da sua diligência, experienciará um *locus* de controlo interno. Em sentido inverso, um trabalhador que considere a existência de um conjunto de fatores externos que implicam o seu êxito, experienciará um *locus* de controlo externo (Karkoulou et al., 2016). Ngah e colegas (2009) demonstraram que as mulheres, que experienciam elevados níveis de controlo, apresentam uma maior satisfação laboral e menos conflitos. O *locus* de controlo interno funciona como uma ferramenta de auxílio no evitamento de situações conflituosas entre âmbitos (Allen et al., 2012). Alguns investigadores mostraram, contudo, que as mulheres tendem a apresentar baixos níveis de *locus* de controlo interno, quando comparadas com os homens, dado a existência de estereótipos que minimizam a confiança nas suas capacidades e em si próprias (Maes et al., 2014).

O género, no que concerne à competência individual na coordenação das funções, assume um papel moderador, que interfere na forma como os conflitos laborais, as estratégias para lidar com o conflito e a sua manifestação são encaradas (Higgins et al., 1994). As mulheres apresentam uma extrema dificuldade em equilibrar todas as suas atribuições, não só devido à escassez de tempo, mas também por via da ausência dos seus cônjuges na vida doméstica e ao preconceito ainda existente nos locais de trabalho (Rehman & Roomi, 2012).

Para Evans e colegas (2013) as expectativas sociais e pessoais que os membros do sexo masculino enfrentam, o papel familiar desempenhado e os relacionamentos estabelecidos, acarretam dificuldades na forma como todas estas questões são administradas. De salientar que o homem é visto como a principal fonte de rendimento monetário, sendo que a constante pressão social existente, efetiva-se pela necessidade de trabalhar horas extra, com o intuito de satisfazer as suas pretensões financeiras (Karkoulia et al., 2016). Por outro lado, a imposição de permanecer mais tempo com a família, produzirá maiores níveis de *stress* (Evans et al., 2013).

O conflito experienciado pelos homens, destaca a sua ocupação profissional como uma fonte de identidade e de autoestima, que inferioriza a importância da sua atuação familiar (Karkoulia et al., 2016). Para além disso, as mulheres sofrem a forte influência cultural, que impõe o seu maior envolvimento na vida familiar, distanciando-as de outras realidades (Watts, 2009). Esta ordenação leva os homens a dedicar horas extra, a fim de compensar a não empregabilidade do seu cônjuge, funcionando igualmente como uma fuga à agitação familiar (Watts, 2009). Fredriksen-Goldsen e Scharlach (2001) constataram que apesar das mudanças que se têm verificado, as mulheres continuam a ser encaradas como as principais responsáveis pelo ambiente doméstico, o que implica uma maior exclusividade do homem em dedicar-se à sua profissão (McElwain et al., 2005).

As investigações levadas a cabo (Behson, 2002; Bruck et al., 2002; Frone et al., 1996) esclarecem que as mulheres experimentam níveis de CFT mais elevados quando comparadas com os homens. Igualmente se comprovou que as mulheres, apresentam índices consideráveis de CTF, sendo estes superiores aos dos homens (Cinamon & Rich, 2002; Lee et al., 2003). Em sentido contrário, outros teóricos concluíram que eram os homens que apresentavam mais CFT quando comparados com as mulheres não se verificando, contudo, quaisquer diferenças ao nível do CTF (Boyar et al., 2005). Um outro estudo, que envolvia casais em que ambos os cônjuges trabalhavam, estabeleceu que os homens exibiam mais CTF relativamente às mulheres (Hammer et al., 2005).

São inúmeras as matérias que destacam as diferenças entre sexos, no entanto, constataram-se, em alguns casos, a inexistência de diferenças de género, no que diz respeito ao conflito de papéis (Aryee et al., 2005; Carnicer et al., 2004; Hammer et al., 2004; Kinnunen, et al., 2004; Simon, et al., 2004).

Atualmente a sociedade em que vivemos apresenta enormes dificuldades no que respeita à coordenação das diferentes tarefas (McElwain et al., 2005). Tal deve-se ao facto de

as mulheres estarem mais suscetíveis a assumir trabalhos fora do painel doméstico, induzindo um maior envolvimento do homem nesta vertente (Duxbury et al., 1994; Lero, 2003).

O ingresso da mulher na força de trabalho foi um marco bastante significativo e importante na sociedade, mantendo simultaneamente as suas tarefas domésticas (Agarwal et al., 2015; Gonçalves et al., 2018). São elas que assumem geralmente o papel de principal cuidador, no que diz respeito aos cuidados infantis, procurando em situações conflituosas ajustar as suas responsabilidades, nos meios em que estão inseridas (Falkenberg & Monachello, 1990; Ramu, 1989). Importante será dizer, que o estabelecimento de um ponto de equilíbrio entre papéis, confere a exacerbação de satisfação laboral, verificável através de um maior sentido de produtividade e *commitment* (Agarwal et al., 2015; Grzywacz & Marks, 2000) juntamente a um maior senso de cidadania (Bragger et al., 2005). Em termos familiares de ressaltar níveis satisfacionais elevados com a família e entre cônjuges (Carlson et al., 2006). Noutras situações, a incapacidade de conciliar as condições impostas, remete para o abandono da sua atividade, de modo que lhe seja possível garantir toda a sua disponibilidade no cuidado dos filhos, idosos e familiares.

Uma outra questão a ter em conta é o facto de as mulheres casadas serem incapazes de permanecer no seu local de trabalho para além do horário padrão, dado os seus ofícios domésticos, quando comparadas com os colegas do sexo oposto (Agarwal et al., 2015). Neste sentido, os indivíduos solteiros do sexo masculino, ao apresentarem uma maior disponibilidade, podem considerar a presença do género feminino como bloqueadora (Agarwal et al., 2015).

Para além das diferenças de género referenciadas na literatura sobre o binómio trabalho-família, importa também destacar as diferenças no *workaholicism*. Blair-Loy (2003) defende que as mulheres, em contraste com os homens, enfrentam geralmente um dilema, na escolha do domínio ao qual devem prestar a sua dedicação. Para Ridgeway (2011) o género é uma identidade, passível de influenciar de uma forma consciente ou inconsciente outras identidades, como a identidade sustentada pela mulher no meio laboral e no meio familiar.

As mulheres *workaholic*, na tentativa de equilibrarem a sua envolvimento nos ambientes abrangidos pela sua identidade, podem percecionar a incapacidade de expressão dos níveis de *commitment* expostos pelos seus colegas *workaholic* do sexo masculino. Os indivíduos *workaholic* focam os seus esforços exclusivamente no trabalho, independentemente de existirem outras conjunções, que exijam ações da sua parte. Tal facto é visivelmente diferenciador em termos de género, especialmente no caso das mulheres, das quais é esperado um maior envolvimento no seio familiar (Carli & Eagly, 2012).

Contudo, as mulheres geralmente apresentam motivação extra para trabalhar, a par de sentimentos de prazer e *stress*, consumados numa maior dedicação ao trabalho (Spence & Robbins, 1992). Os sujeitos do sexo feminino ostentam frequentemente características *workaholic*, por força das exigências laborais e dos níveis competitivos, patenteados nas requisições de sucesso. Em termos de matéria investigacional, não se verificaram diferenças significativas entre géneros relativamente ao *workaholism*, observando-se *scores* similares em ambos os sexos (Aziz & Cunningham, 2008; Bakker et al., 2009; Burke, 1999). Em estudos de autorrelato os resultados foram equivalentes, assumindo-se a inexistência de diferenças de género relativamente ao *workaholism* (Aziz & Cunningham 2008; Bakker et al., 2009). A existência de uma relação entre o *workaholism* e o género não é concreta e em caso de se manifestar é fraca (Burgess et al. 2006; Russo & Waters 2006).

Ainda nesta tendência, ficou comprovado que as mulheres lidam com um maior número de responsabilidades, quando comparadas com os homens, que se preocupam somente com o sustento familiar (Blair-Loy, 2010; Ridgeway, 2011). Dito isto, será de esperar que o género possa influenciar a manifestação *workaholic*.

Beiler-May et al. (2017) esclarecem que as diferenças que possam existir entre sexos, nos estudos de autorrelato, direcionados à questão do *workaholism*, dependem da forma como são dadas as respostas por parte dos inquiridos. Segundo as autoras, as mulheres omitem com frequência a sua maior dedicação ao trabalho em detrimento das tarefas domésticas. A não valorização do *workaholism* no sexo feminino, deve-se em grande parte às normas culturais. Em suma, pressupõe-se que as mulheres poderão experienciar o *workaholism* de uma forma mais acentuada, dado a necessidade de gerir proeminentemente a sua compulsão para trabalhar e os encargos domésticos respeitantes ao círculo familiar.

Face ao exposto avançou-se as seguintes hipóteses:

H4: O género é moderador da relação entre *workaholism* e o CTF-FT.

H5: O género é moderador da relação entre *workaholism* e bem-estar.

H6: O género é moderador da relação entre CTF-FT e o bem-estar.

II. INVESTIGAÇÃO EMPÍRICA

5. Metodologia

5.1. Amostra

A amostra é constituída por 321 participantes, sendo 58.3% (n = 187) indivíduos do sexo feminino e 40.5% (n = 130) do sexo masculino, destacando-se uma pequena parcela de inquiridos 1.6% (n = 4) que renunciaram à participação. As idades variam entre os 18 e os 68 anos (M = 36.54; DP = 11.67). No que concerne ao número de filhos, cerca de 45.5% (n = 146) afirma não ter filhos, 28.3% (n = 91) tem 1 filho, 20.6% (n = 66) tem 2 filhos, 2.5% (n = 8) tem 3 filhos, 0.9% (n = 3) tem 4 filhos e 2.2% (n = 7) abstiveram-se de resposta. Relativamente ao estado civil, 44.2% (n = 142) são solteiros, 46.4% (n = 149) são casados/união de facto, 8.1% (n = 26) são divorciados e 1.2% (n = 4) dos participantes não deu qualquer tipo de resposta nesta secção. Em termos de habilitações literárias, aproximadamente metade da amostra recolhida 48.9% (n = 157) dispõe de ensino secundário, a licenciatura assume-se como a segunda habilitação com maior abrangência 25.2% (n = 81), 8.7% (n = 28) tem o ensino básico, 6.2% (n = 20) tem pós-graduação, 4.0% (n = 13) possui mestrado, 3.7% (n = 12) detém o ensino primário, 1.9% (n = 6) apresenta doutoramento e 1.2% (n = 4) representa o conjunto de participantes que não deram resposta. Quanto à atividade profissional, os dados sugerem que mais de metade dos participantes 72.9% (n = 234) exercem funções laborais na área da hotelaria, 6.2% (n = 20) trabalha na área da secretaria/administração, 5.0% (n = 16) na área dos serviços, 4.7% (n = 15) destaca-se no ensino/educação, 2.8% (n = 9) trabalha na área da saúde, 2.2% (n = 7) insere-se na função pública, a área jurídica e da segurança apresentam uma menor relevância entre os inquiridos tendo sido contabilizados somente 0.6% (n = 2) e 0.9% (n = 3) respetivamente, 4.7% (n = 15) dos sujeitos abrangidos recusaram responder. Quanto à instituição, a esmagadora maioria opera em instituições privadas 91.9% (n = 295) e apenas 8.1% (n = 26) em instituições públicas. A respeito do vínculo contratual, 45.2% (n = 145) aufere de contrato sem termo, 44.5% (n = 143) de contrato com termo, 4.7% (n = 15) referiram outro, 2.5% (n = 8) são trabalhadores independentes e 3.1% (n = 10) não responderam. Cerca de 97.2% (n = 312) dos participantes trabalha em regime de full-time ao passo que 2.8% (n = 9) trabalha em regime de part-time. Relativamente à flexibilidade horária, 82.9% (n = 266) considera a sua chefia facilitadora nesta vertente, enquanto 11.8% (n = 38) destaca a ausência de tolerância por parte dos seus superiores na flexibilização do horário laboral, 5.3% (n = 17) dos participantes

dispensaram resposta a esta questão. Finalizando, 63.9% (n = 205) dos trabalhadores revela não possuir isenção horária, 28.3% (n = 91) afirma possuir e 7.8% (n = 25) não se pronunciaram.

5.2. Instrumentos

Este estudo contemplou os seguintes instrumentos:

Workaholism - Com o intuito de avaliar o perfil do sujeito *workaholic*, recorreu-se ao uso da *WorkBat* de Spence e Robbins (1992), cuja adaptação para a população portuguesa foi feita por Santos et al. (2018). Esta escala é constituída por 25 itens que avaliam três dimensões: o envolvimento psicológico com o trabalho (8 itens, e.g., item 1 “*Quando tenho tempo livre gosto de relaxar e de não fazer nada importante*”); a compulsão interna para trabalhar (7 itens, e.g., item 11 “*Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável*”) e o prazer derivado do trabalho (10 itens, e.g., item 22 “*Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto*”). A cotação das perguntas é feita numa escala do tipo Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente), sendo importante referir que os itens 1, 2, 3, 21 são passíveis de reversão. Os autores da versão Portuguesa obtiveram valores de alfa que variaram entre 0.56 para a dimensão envolvimento, 0.82 para a dimensão compulsão e 0.76 para a dimensão prazer (Santos et al., 2018). Neste estudo o valor de alfa foi de 0.45 para a dimensão envolvimento, 0.79 para a dimensão compulsão e 0.81 para a dimensão prazer.

Bem-estar psicológico - A avaliação desta variável teve por base a escala GHQ12 (Goldberg & Williams, 1988). É uma medida de carácter unidimensional, que se debruça sobre a avaliação da saúde mental dos participantes, sendo composta por 12 itens que são avaliados através de uma escala do tipo Likert com 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Esta escala foca-se essencialmente em duas questões: a incapacidade para o desempenho de funções normais e o surgimento de experiências inovadoras e angustiantes. O processo avaliativo é feito no sentido inverso, desta maneira quanto maiores os valores de média, menor será o bem-estar psicológico experienciado pelo sujeito. Os autores originais obtiveram um valor de consistência interna fixado em 0.83 (Goldberg & Williams, 1988). Neste estudo a escala apresentou um valor de consistência interna de 0.64.

Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho - No que toca às escalas de CTF e CFT, foi feita uma adaptação à população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), tendo o seu desenvolvimento original em inglês sido concretizado por Netemeyer et al. (1996). Esta escala é constituída por 10 itens, cuja cotação é feita numa escala do tipo Likert de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Este instrumento tem um carácter bidimensional, procurando avaliar as duas dimensões correspondentes ao conflito: o CTF (5 itens, e.g., item 1: “*As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar*”; item 4: “*O meu emprego não permite ausências por motivos familiares*”) e o CFT (5 itens, e.g., item 7: “*Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa*”; item 9: “*A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias*”). Relativamente à consistência interna, os autores da versão portuguesa obtiveram um valor de 0.86. Quanto às suas dimensões, os valores oscilaram entre 0.88 para o CTF e 0.87 para o CFT (Santos & Gonçalves, 2014). Neste estudo os valores de alfa obtidos foram de 0.85 para a dimensão CTF e de 0.84 para a dimensão CFT.

Dados Sociodemográficos - No sentido de complementar as escalas referidas anteriormente, recorreu-se ao uso de um conjunto de questões, que visam a caracterização da amostra recolhida (e.g., idade, género, habilitações literárias, profissão, tipo de horário e vínculo contratual).

5.3. Procedimento

De modo a proceder à recolha dos dados necessários para a realização da investigação, foi elaborado um questionário *self-reported* em formato *Word*, posteriormente convertido num questionário de preenchimento *online*. Esta ferramenta avaliativa foi elaborada através da plataforma *Google Forms*, tendo sido garantido o anonimato e a confidencialidade da mesma. O link do questionário foi difundido pelas mais diversas vias digitais, já o questionário em formato papel foi entregue a inúmeras entidades sediadas na região algarvia. No questionário em formato papel foram contabilizadas as respostas de (n = 166) participantes, enquanto no questionário online foram validadas (n = 155) participações. De referir que cada questionário apresentava uma secção inicial explicativa, no sentido de esclarecer os inquiridos acerca do projeto/objetivo de investigação, assim como o consentimento informado de participação no estudo.

5.4. Análise de dados

Após a recolha dos dados, procedeu-se à extração das respostas para uma folha de cálculo do *Microsoft Office Excel*, para que posteriormente fosse possível iniciar o processo de análise de dados com recurso ao *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*, versão 26.0. Foram realizadas inúmeras metodologias nomeadamente a análise da estatística descritiva, análise da consistência interna, análise correlacional entre variáveis, testes t para avaliação de diferenças de médias, análises de regressão e análise moderadora no sentido de testar as hipóteses investigacionais estabelecidas. Para testar o modelo apresentado, foi realizada uma análise de equações estruturais (AEE) com recurso ao SPSS Amos (v.21). Foram considerados os seguintes índices de ajustamento: X^2/gl corresponde à probabilidade de ajustamento dos dados ao modelo teórico devendo os seus valores variar entre 2 e 5. O *Comparative Fit Index* (CFI), *Normed Fit Index* (NFI) e *Goodness of Fit Index* (GFI), que podem variar entre 0 e 1, considerando-se que quanto mais próximo de 1 melhor o ajustamento, admitindo-se valores próximos ou superiores a 0.90 para indicação de ajustamento adequado (Hu & Bentler, 1999). A *Root-Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) caracteriza-se por um intervalo de confiança de 90% (IC90%), sendo que o seu valor ideal se situa entre 0.05 e 0.08 (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999).

6. Resultados

6.1. Estatística descritiva

Na tabela 6.1 encontram-se as médias e desvios-padrão das variáveis em estudo, assim como as médias em função do género. Destacam-se as variáveis bem-estar ($M = 4.31$; $DP = 0.76$) e compulsão ($M = 4.21$; $DP = 1.27$), sendo aquelas que apresentam os valores de média mais elevados. Em sentido inverso o CFT ($M = 1.99$; $DP = 1.13$) representa a variável com a média mais baixa.

Em relação à variável *workaholism*, esta apresenta um valor de média fixado nos 4.11 ($DP = 0.75$). Das três dimensões que a compõem, a compulsão é aquela que possui a média mais elevada ($M = 4.21$; $DP = 1.27$) relativamente ao envolvimento psicológico ($M = 4.06$; $DP = 0.85$) e ao prazer ($M = 4.07$; $DP = 1.12$). Significa isto que os sujeitos executam as suas funções laborais, não pelo prazer proporcionado pelas mesmas, mas sim pela sua forte obsessão em concretizá-las.

Relativamente à variável CTF-FT, esta evidencia uma média de 2.54 ($DP = 1.13$). Por sua vez a dimensão CTF detém um valor de média superior ($M = 3.08$; $DP = 1.48$) quando comparado com o CFT ($M = 1.99$; $DP = 1.13$). Mediante esta assunção, conclui-se que os

sujeitos envolvidos na presente investigação, consideram que as exigências do meio laboral interferem na gestão das responsabilidades profissionais e familiares.

6.2. Diferenças ao nível do género

Com o intuito de analisar quaisquer possíveis diferenças que pudessem existir entre géneros, foram realizados testes t para amostras independentes. De acordo com os dados obtidos, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas ao nível da variável *workaholism* ($t_{(317)} = -4.064$, $p \leq .001$), apresentando os homens valores de média mais elevados ($M = 4.32$; $DP = 0.75$) quando comparados com as mulheres ($M = 3.98$; $DP = 0.71$). No que diz respeito às dimensões desta variável, verificaram-se igualmente diferenças significativas no envolvimento psicológico ($t_{(317)} = -3.888$, $p \leq .001$), compulsão ($t_{(317)} = -2.334$, $p = .020$) e prazer ($t_{(317)} = -2.520$, $p = .012$), sendo que nos três casos os homens apresentam médias superiores em relação às mulheres. Para as restantes variáveis do estudo, nomeadamente o CTF-FT ($t_{(317)} = -1.660$, $p = .098$) e o bem-estar ($t_{(317)} = -1.737$, $p = .083$), não se verificaram a existência de diferenças estatisticamente significativas ao nível do género.

Tabela 6.1.

Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo

Variáveis	Total		Feminino		Masculino	
	M	DP	M	DP	M	DP
Conflito TF-FT	2.54	1.13	2.45	1.08	2.66	1.18
Conflito TF	3.08	1.48	3.00	1.45	3.21	1.52
Conflito FT	1.99	1.13	1.89	1.05	2.12	1.22
Workaholism	4.11	0.75	3.98	0.71	4.32	0.75
Envolvimento	4.06	0.85	3.92	0.78	4.29	0.89
Compulsão	4.21	1.27	4.08	1.29	4.42	1.22
Prazer	4.07	1.12	3.96	1.05	4.27	1.17
Bem-estar	4.31	0.76	4.26	0.75	4.41	0.77

6.3. Análise correlacional

Na tabela 6.2 é possível observar os valores das correlações entre as variáveis em estudo. O CTF-FT contempla uma correlação positiva forte e estatisticamente significativa com as dimensões que a compõem, nomeadamente o CTF ($r = .899, p \leq .001$) e o CFT ($r = .818, p \leq .001$). Numa outra vertente, esta mesma variável ilustra uma correlação positiva muito fraca e estatisticamente significativa com o *workaholism* ($r = .113, p = .043$), verificando-se uma correlação positiva muito fraca com as dimensões compulsão ($r = .207, p \leq .001$) e prazer ($r = .053, p = .342$), sendo esta última não significativa dado o valor apresentado de *p value*. Quanto à dimensão envolvimento, é de destacar a existência de uma relação correlacional negativa muito fraca, mas não significativa ($r = -.040, p = .480$). Relativamente ao bem-estar, a variável CTF-FT manifesta uma correlação positiva muito fraca, sendo, contudo, estatisticamente significativa ($r = .211, p \leq .001$).

Tabela 6.2.

Análise Correlacional

Variáveis	1.	1.1.	1.2.	1.3.	2.	2.1.	2.2.
1. Workaholism	-						
1.1. Envolvimento	.582**	-					
1.2. Compulsão	.690**	.227**	-				
1.3. Prazer	.770**	.182**	.223**	-			
2. Conflito TF-FT	.113**	-.040*	.207**	.053*	-		
2.1. Conflito TF	.087*	-.031*	.200**	.009*	.899**	-	
2.2. Conflito FT	.114**	-.036*	.153**	.095*	.818**	.484**	-
3. Bem-estar	.433**	.143**	.470**	.266**	.211**	.207**	.153**

No que respeita à variável *workaholism*, esta estabelece correlações positivas e significativas com todas as suas dimensões. No envolvimento psicológico ($r = .582, p \leq .001$) a intensidade da correlação é moderada, no caso da compulsão ($r = .690, p \leq .001$) e do prazer ($r = .770; p \leq .001$) é forte. A relação desta variável com o bem-estar traduz-se por uma correlação positiva moderada e estatisticamente significativa ($r = .433; p \leq .001$).

Finalizando com o bem-estar, a variável sustenta correlações positivas muito fracas, mas estatisticamente significativas com o CTF ($r = .207, p \leq .001$) e CFT ($r = .153, p \leq .001$). Verifica-se igualmente uma relação correlacional positiva muito fraca, com as dimensões envolvimento ($r = .143; p \leq .001$) e prazer ($r = .266; p \leq .001$), sendo que no caso

da compulsão ($r = .470$, $p \leq .001$) a intensidade é moderada. De referir que todas as relações da variável bem-estar com as dimensões que compõem o *workaholism* são significativas.

6.4. Análise de regressão

Com o intuito de testar as hipóteses investigacionais estabelecidas, procedeu-se ao uso de análises de regressão linear simples e múltipla. Para averiguar o efeito do *workaholism* sobre o CTF foram realizados quatro modelos (tabela 6.3). Relativamente ao poder preditivo das variáveis em estudo, o primeiro modelo explica 5% do CTF, o segundo modelo explica 1.2%, o terceiro modelo explica 3.8% e o quarto modelo explica 4.1%. Apenas o terceiro e o quarto modelos se revelaram estatisticamente significativos ($p = .002$), salientando-se nesse sentido o quarto modelo pelo seu poder preditor, contudo, nenhuma das variáveis sustem significância estatística. Desta maneira considerou-se para fins de análise o modelo três, sendo a dimensão compulsão a única variável com um contributo significativo.

Tabela 6.3.

Predição do Workaholism sobre o CTF

Modelos	CTF		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.008	.005	.118
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.018	.012	.057
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.047	.038	.002
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.053	.041	.002

Na predição do *workaholism* sobre o CFT foram igualmente aplicados quatro modelos (Tabela 6.4). O modelo um explica 1.0% do CFT, o modelo dois explica 2.3%, o modelo três explica 2.4% e o modelo quatro explica 4.0% sendo todos estatisticamente significativos. O quarto modelo é aquele que mais se destaca, em virtude do seu poder preditivo, tendo sido constatado um contributo significativo de todas as variáveis incluídas.

Tabela 6.4.

Predição do Workaholism sobre o CFT

Modelos	CFT		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.013	.010	.042
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.029	.023	.010
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.034	.024	.013
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.052	.040	.002

Na testagem do efeito do *workaholism* sobre o bem-estar recorreu-se ao procedimento implementado anteriormente (Tabela 6.5). Os resultados revelaram que todos os modelos são estatisticamente significativos ($p \leq .001$), sendo que o primeiro modelo explica 18.1% do bem-estar, o segundo modelo explica 20.1%, o terceiro modelo explica 24.1% e o quarto modelo explica 23.9%. No modelo três, que se apresenta como o maior preditor, somente a dimensão envolvimento não manifesta um contributo estatisticamente significativo ($p = .165$).

Tabela 6.5.

Predição do Workaholism sobre o bem-estar

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.188	.185	.000
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.206	.201	.000
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.248	.241	.000
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.249	.239	.000

Na predição do CTF-FT sobre o bem-estar procedeu-se à elaboração de dois modelos (Tabela 6.6). Os resultados mostraram que o modelo um explica 4.0% do bem-estar e o modelo dois explica 4.1%, sendo ambos estatisticamente significativos. No modelo dois, enquanto maior preditor, apenas a dimensão CTF é estatisticamente significativa ($p = .006$).

Tabela 6.6.

Predição do CTF-FT sobre o bem-estar

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. CTF	.043	.040	.000
2. CTF + CFT	.047	.041	.001

Para analisar o poder preditor das variáveis *workaholism* e CTF-FT sobre o bem-estar produziram-se dois modelos (Tabela 6.7). Ambos são estatisticamente significativos ($p \leq .001$). O modelo um explica 18.5% do bem-estar, já o modelo dois explica 20.9%. No modelo dois as variáveis incluídas assumem significância estatística.

Tabela 6.7.

Predição do Workaholism e do CTF-FT sobre o bem-estar

Modelos	Bem-estar		
	r^2	ΔR^2	p
1. <i>Workaholism</i>	.188	.185	.000
2. <i>Workaholism</i> + CTF-FT	.214	.209	.000

6.5. Análise de moderação

A análise moderadora teve como objetivo observar se o género afeta a direção ou a intensidade da relação entre o *workaholism*, CTF-FT e bem-estar. Para tal foram realizados três modelos. Nenhum dos modelos se apresentou como estatisticamente significativo. O primeiro modelo (Tabela 6.8) apresenta os valores de moderação entre a variável independente *workaholism*, a variável dependente CTF-FT e a variável moderadora género ($p = .68$).

Tabela 6.8.

Análise de moderação – Workaholism com CTF-FT por género

	coef	ep	<i>t</i>	<i>p</i>	IC 95%
Constant	2.16	1.09	1.97	.048	.012 – 4.32
Workaholism	.032	.265	.123	.902	-.489 – .555
Género	-.133	.739	-.180	.857	-1.58 – 1.32
Int_1	.071	.174	.412	.680	-.271 – .415

O segundo modelo mostra os valores obtidos para a análise de moderação entre *workaholism* e bem-estar por género. Embora este modelo explique cerca de 18.77% do bem-estar ($F_{(3,313)} = 24.109$, $p = .000$), a moderação do género não é estatisticamente significativa ($R^2 = .38$, $p = .22$) (Tabela 6.9).

Tabela 6.9.

Análise de moderação – Workaholism com bem-estar por género

	coef	ep	<i>t</i>	<i>p</i>	IC 95%
Constant	3.28	.672	4.89	.000	1.96 – 4.61
Workaholism	.249	.162	1.53	.126	-.070 – .570
Género	-.536	.453	-1.18	.238	-1.42 – .356
Int_1	.129	.107	1.20	.228	-.081 – .340

O terceiro modelo realizado contempla o CTF-FT como variável independente e o bem-estar como variável dependente. É um modelo que explica 5.19% do bem-estar ($F_{(3,313)} = 5.70$, $p = .000$), contudo o género não se apresenta como moderador significativo estatisticamente ($R^2 = 0.06$, $p = .65$) (Tabela 6.10).

Tabela 6.10.

Análise de moderação – CTF-FT com bem-estar por género

	coef	ep	<i>t</i>	<i>p</i>	IC 95%
Constant	3.92	.314	12.46	.000	3.30 – 4.54
CTF-FT	.090	.115	.785	.432	-.136 – .316
Género	.035	.210	.169	.865	-.378 – .449
Int_1	.033	.075	.442	.658	-.114 – .180

6.6. Análise de equações estruturais

Para testar o modelo proposto foi realizada uma AEE. Os índices de ajustamento foram: $X^2_{(1)} = 4.129$, $p = .042$; CFI = .96; NFI = .95; GFI = .99; RMSEA = .09. Todos os índices de ajustamento são considerados adequados, apenas o valor de RMSEA se encontra acima do valor ideal (Byrne, 2010; Hu & Bentler, 1999).

7. Discussão dos resultados

Tal como referido anteriormente, a presente investigação debruçou-se na análise do efeito do *workaholism* sobre o CTF-FT, bem como o efeito destas variáveis sobre o bem-estar. Procurou-se igualmente averiguar se o género é moderador da relação entre o *workaholism*, o CTF-FT e o bem-estar. O modelo proposto, em que o *workaholism* e o CTF influenciam o bem-estar, foi testado recorrendo a uma AEE.

A primeira hipótese (H1), “O *workaholism* influencia o CTF-FT”, foi confirmada. A análise correlacional evidenciou a existência de uma relação muito fraca, mas estatisticamente significativa, entre a variável *workaholism* e o CTF-FT. Quanto às dimensões do conflito, observou-se uma relação muito fraca e estatisticamente significativa, somente entre o *workaholism* e o CFT. Na análise da regressão linear os resultados indicaram que o *workaholism* explica 1% do CFT, apresentando significância estatística unicamente com esta dimensão. A literatura existente enaltece, que os comportamentos característicos de um *workaholic*, são determinantes na manifestação de situações de conflito entre os domínios laboral e familiar. Desta feita, a obsessão excessiva pelo trabalho, impossibilita o estabelecimento de um ponto de equilíbrio entre domínios (Tahir & Aziz, 2019). Em termos de género, verificaram-se apenas diferenças estatisticamente significativas ao nível do *workaholism* e respetivas dimensões, sendo que os homens apresentam médias superiores quando comparados com as mulheres. Nos estudos desenvolvidos em torno desta temática, prevalecem as diferenças na forma como o *workaholism* se expressa entre homens e mulheres, tal facto é de certa maneira expectável, dado que as mulheres são encaradas como as principais responsáveis pelo contexto familiar (Carli & Eagly, 2012). É inclusive esperado que a experiência *workaholic* das mulheres apresente um maior grau de complexidade, uma vez que necessitam de gerir não só o clima familiar, como também o seu vício pelo trabalho excessivo (Beiler-May et al., 2017).

A segunda hipótese (H2) “O *workaholism* influencia o bem-estar”, foi confirmada através de uma relação positiva moderada e estatisticamente significativa entre as variáveis. O estado da arte revela alguma incoerência relativamente a esta questão. Os sujeitos *workaholic* caracterizam-se habitualmente como infelizes e compulsivos, sendo de realçar os baixos níveis de bem-estar e os elevados níveis de conflito experienciados (Shimazu et al., 2015). Em sentido inverso, alguns teóricos consideram que esta obsessão excessiva pelo trabalho pode ser visualizada positivamente, por meio da expressão de sentimentos de satisfação laboral, *commitment* e bem-estar por parte dos sujeitos (Gillet et al., 2018).

A terceira hipótese (H3) “O CTF influencia o bem-estar” foi confirmada através de uma correlação positiva fraca e significativa entre o CTF-FT e o bem-estar. Relativamente às suas dimensões, CTF estabelece uma relação positiva fraca e significativa com o bem-estar, já no caso do CFT a relação é positiva muito fraca, mas igualmente significativa. A análise de regressão demonstrou que o CTF-FT explica 4.1% do bem-estar. O estado de arte estipula que o conflito entre domínios influencia vivamente o bem-estar dos trabalhadores, ou seja, será de esperar que as horas excedentárias dedicadas ao trabalho, com vista ao sustento familiar, produzam consequências negativas (McDowell et al., 2019). Deste modo a depressão, a ansiedade e até mesmo o *burnout* são alguns exemplos de problemas de saúde que interferem com a satisfação laboral e familiar dos sujeitos (Rafique et al., 2018).

A quarta hipótese (H4) “O género é moderador da relação entre *workaholism* e o CTF-FT”, não foi confirmada. A análise moderadora demonstrou que o género não se assume enquanto moderador significativo da relação entre o *workaholism* e o CTF-FT. Atualmente, são escassos os estudos desenvolvidos que forneçam suporte na identificação de variáveis moderadoras desta relação (Williamson & Clark, 2017). Tanto a raça como o género apresentam-se como possíveis moderadores, no entanto, não existem dados suficientes que permitam afirmar que moderem significativamente a relação entre o *workaholism* e o CTF-FT (Aziz et al., 2010; Bakker et al., 2009; Shimazu et al., 2011). Apesar do referido, é importante ressaltar que são esperadas interações quando se procede à análise de constructos multidimensionais, ou seja, enquanto moderador, o vínculo estabelecido entre o *workaholism* e o CTF-FT é passível de manutenção sem a presença do género, uma vez que este somente interfere na relação entre as variáveis (Aziz & Cunningham, 2008).

A hipótese 5 (H5) “O género é moderador da relação entre *workaholism* e o bem-estar”, não se confirmou. A análise moderadora revelou que o género não se apresenta como moderador da relação entre o *workaholism* e o bem-estar. Segundo Clark et al. (2015) as mulheres *workaholic* deparam-se frequentemente com uma pressão extra, decorrente da necessidade de equilibrar o domínio laboral com o familiar, em parte devido à manutenção dos valores tradicionais, que enfatizam a responsabilidade da mulher para com a família (Blair-Loy, 2003; Powell & Greenhaus, 2010). Perante esta exigência, será de esperar que experienciem mais *outcomes* negativos ao nível da sua saúde e bem-estar, que poderão traduzir-se na expressão simultânea de estados emocionais negativos (Johnson & Whisman, 2013). Apesar de o *workaholism* se manifestar em ambos os sexos, no caso das mulheres são esperadas mais consequências negativas decorrentes do seu vício (Balducci et al., 2016).

Por fim a hipótese 6 (H6) “O género é moderador da relação entre o CTF-FT e o bem-estar”, não foi também confirmada. Tal como referenciando anteriormente, alguns estudos não constataam a existência de diferenças de género relativamente ao CTF-FT, enquanto noutros são as mulheres que apresentam níveis de incidência superiores numa das duas dimensões (Eby et al., 2005; McElwain et al., 2005). As diversas meta-análises desenvolvidas (Byron, 2005; Eby et al., 2005) explicitam a relevância do papel do género, no entanto, a relação do constructo com o CTF é ainda alvo de discussão (Shockley et al., 2017). Estudos direccionados para esta questão sublinham a existência de diferenças relativamente ao CTF, que vão desde à experiência de conflito, até à existência de diferentes exigências laborais e familiares entre homens e mulheres (Cerrato & Cifre, 2018). Todavia, os estudos de campo relativos à temática do conflito entre domínios, não enaltecem o estatuto do género enquanto variável, de tal forma que somente são considerados correlatos e associações diferenciativas.

Os resultados deste estudo fornecem uma compreensão do fenómeno do *workaholism*, e do seu papel preditivo. Os resultados apoiam as investigações apresentadas na literatura, pois o facto de se ser obcecado por pensamentos e comportamentos relacionados ao trabalho, afeta não apenas a saúde e o bem-estar pessoal dos indivíduos, mas também conduz a conflitos na esfera familiar. Esta evidência é reforçada pelo modelo em análise, que apresentou índices de ajustamento adequados, com exceção do RMSEA que apresentou um valor acima do considerado aceitável. Contudo, e de acordo Kenny et al. (2015) modelos com amostras pequenas e baixos graus de liberdade, como é o caso, podem ter valores artificialmente grandes de RMSEA. Assim, sugere-se que investigações futuras contemplem e testem este modelo com amostras de maior dimensão.

Implicações práticas

Através deste estudo foi possível compreender o contributo de cada uma das variáveis envolvidas, as correlações existentes e o seu poder preditivo. Os resultados obtidos vão ao encontro daquilo que é o estado da arte da temática, enaltecendo as consequências negativas em termos de saúde e bem-estar, que se associam à forte compulsão laboral dos sujeitos e que induzem conflitos no seio familiar. Especial atenção deve ser dada pelas organizações, no que respeita à conjugação das variáveis em estudo, através do estabelecimento de objetivos e expectativas nos trabalhadores, que promovam a manutenção do seu bem-estar individual. A estipulação de metas e expectativas, que ultrapassem as valências do sujeito, elevam o vício pelo trabalho constante (Schaufeli, et al., 2009). Neste sentido, é importante que estas se adequem ao perfil de cada um, reduzindo não só a necessidade de trabalho compulsivo, como

também o conflito adjacente entre domínios, a par de um incremento dos seus níveis de saúde. Por outro lado, a inserção da mulher no mercado de trabalho, favoreceu o aumento de famílias onde ambos os cônjuges trabalham (Xie et al., 2017), o que despertou a relevância do equilíbrio entre domínios (Andrade et al., 2017). A preservação de um conjunto de exigências facilmente concretizáveis, fomenta um ambiente de trabalho cultivado pela prosperidade e eficiência no alcance das metas traçadas (Lee & Chelladurai, 2018). A partilha de uma conexão com os indivíduos *workaholic*, confere aos profissionais a possibilidade de se debruçarem sobre as consequências deste comportamento, com o intuito de perceber de que forma o seu bem-estar é influenciado.

Limitações/Estudos futuros

Apesar das diversas implicações práticas do presente estudo, existem, no entanto, algumas limitações que devem ser consideradas, como o facto de a recolha de dados ter sido efetuada somente na região Algarvia, pelo que estudos futuros devem procurar contemplar uma recolha de dados que abranja uma maior diversidade populacional e que se estenda por exemplo pelo território nacional. Dado o carácter transversal da investigação, não foi igualmente possível analisar a consistência das respostas ao longo do tempo, no sentido de identificar possíveis alterações ao nível das variáveis em estudo. Será deveras relevante que em estudos futuros seja adotada uma metodologia longitudinal, na compreensão dos efeitos inerentes às características dos *workaholics*, na explanação da reciprocidade existente entre o CTF e o bem-estar. A tradução do questionário investigacional para outros idiomas é algo que poderá ser benéfico, permitindo a recolha de informação referente a trabalhadores de outras nacionalidades que residam no país. Uma outra sugestão, que poderá contribuir para o enriquecimento da literatura, será a investigação direcionada para os possíveis fatores responsáveis pelo *workaholism*. Estudos colaborativos devem ser realizados, na identificação de problemáticas que se associem ao estudo atual, alargando as descobertas a outros campos profissionais. A identificação de antecedentes e consequentes ostenta um contributo igualmente relevante para a literatura, servindo de guia para futuras investigações, que priorizem a análise de diferenças entre géneros.

III. CONCLUSÃO

Este estudo procurou debruçar-se sobre um tema da atualidade, sendo evidente que as variáveis constantes, assumem cada vez mais uma posição de relevo na vida dos sujeitos trabalhadores. A crescente evolução da sociedade, o acesso a novas tecnologias e o contacto com procedimentos inovadores contribuíram para o aumento da competitividade e das exigências profissionais. Os indivíduos experienciam a necessidade de trabalhar horas extra, que aliadas a objetivos e necessidades pessoais, podem de certa forma transformar-se numa obsessão, minimizando o seu interesse para outro tipo de atividades fora deste contexto. A dedicação excedentária ao trabalho poderá implementar-se no seio familiar, impedindo a correta execução do seu papel nesta esfera. O vício pelo trabalho e os conflitos que daí possam surgir na conciliação entre domínios, suscita problemas ao nível da saúde que poderão ter implicações no bem-estar dos trabalhadores, desta feita urge a necessidade por parte das organizações em proporcionar estratégias que visem a boa gestão dos papéis inerentes aos seus colaboradores. A presente investigação ilustra principalmente o efeito do *workaholism* ao nível do CTF e do bem-estar. Assim, e dada a importância do trabalho para o ser humano, pretende-se que este estudo sirva de base para futuras pesquisas. Os resultados são conclusivos relativamente ao impacto do *workaholism* ao nível do CTF e do bem-estar, sendo que esta compulsão enquanto característica, poderá ser benéfica ou não para as organizações dependendo da forma como é encarada. Em suma, é extremamente importante que sejam criadas condições que considerem os funcionários como o bem mais precioso da política das empresas, colocando em segundo plano qualquer aspeto que inviabilize os seus direitos e deveres enquanto ser humano.

Referências bibliográficas

- Agarwal, R., Mishra, A. K., & Dixit, P. (2015, September). Gender and work-life balance. Paper presented at the *II International Conference on Science – Technology and Management*, University of Delhi, New Delhi, India
- Aguiar, C. V. N., Bastos, A. V. B., de Jesus, E. S., & Lago, L. N. A. (2014). Um estudo das relações entre conflito trabalho-família, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(3), 283–291. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000300004&lng=pt&nrm=iso. ISSN 1984-6657.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4, 57–65. https://www.academia.edu/8443222/Job_Family_and_Individual_Factors_as_Predictors_of_Work-Family_Conflict
- Albuquerque, A. S., & Tróccoli, B. T. (2004). Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20, 153–164. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722004000200008>
- Albuquerque, L. G., & Limongi-França, A. C. (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: O stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 33(2), 40–51. http://200.232.30.99/busca/artigo.asp?num_artigo=144
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work–family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 17–26. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.04.004>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>

- Anderson, E. A., & Leslie, L. A. (1991). Coping with employment and family stress: Employment arrangement and gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 24(3-4), 223–237. <https://doi.org/10.1007/BF00288893>
- Andrade, A., Oliveira, M., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com Brasileiros e Norte-Americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 106–113. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- Andreassen, C. S. (2013). Work addiction. In P. Miller (Ed.), *Principles of addiction: Comprehensive addictive behaviors and disorders* (pp. 837–845). Elsevier.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health*, 22(5), 615–629. <https://doi.org/10.1080/14768320600941814>
- Ariapooran S. (2019). Sleep problems and depression in Iranian nurses: The predictive role of workaholism. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 24(1), 30–37. https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_188_17
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of applied psychology*, 90(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research*, 53(7–8), 453–471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A. G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work-life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology*, 45(1), 72–79. <http://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal*, 23(8), 553–566. <http://doi.org/10.1108/17542410810912681>
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of occupational health psychology*, 14(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63–80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44(7), 2961–2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: past, present, and future. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Org.), *Handbook of work family integration: research, theory and best practices* (pp. 75-93). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50008-9>
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International*, 16(6), 572–591. <https://doi.org/10.1108/13620431111178335>
- Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S., & Tayfur Ekmekci, O. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of occupational health psychology*, 7(4), 324–341. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.4.324>
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2017). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of personality assessment*, 99(1), 104–110. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1198795>
- Bilodeau, J., Marchand, A., & Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress & Health*, 36(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives.*: Harvard University Press.
- Blair-Loy, M. (2010). Moral dimensions of the work–family nexus. In S. Hitlin & S. Vaisey (Eds), *Handbook of the sociology of morality* (pp. 439–453). Springer.

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963–984. <https://doi.org/10.1177/0950017013512714>
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919–925. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005>
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241–263. <https://doi.org/10.1080/10887150802371781>
- Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303–324. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8266-0>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Brummelhuis, L. L., & Rothbard, N. P. (2018, 22 March). How being a workaholic differs from working long hours and why that matters for your health. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2018/03/howbeing-a-workaholic-difers-from-working-long-hours-and-why-that-matters-for-your-health>
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458. <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>

- Burch, T. (2020). All in the family: The link between couple-level work-family conflict and family satisfaction and its impact on the composition of the family over time. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 593–607. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09641-y>
- Burgess, Z., Burke, R. J., & Oberklaid, F. (2006). Workaholism among Australian psychologists: Gender differences. *Equal Opportunities International*, 25(1), 48–59. <https://doi.org/10.1108/02610150610645968>
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339–2356. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x>
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2, 1–16. <http://doi.org/10.1111/1468-2370.00028>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41(5–6), 333–345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)
- Burke, R. J. (2009). Working to live or living to work: Should individuals and organizations care? *Journal of Business Ethics*, 84, 167–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9703-6>
- Burke, R., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301–308. <https://doi.org/10.1002/smi.1025>
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2010). Well-balanced families? A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices. *Gender in Management*, 25(7), 534–549. <https://doi.org/10.1108/17542411011081356>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS. Basic Concepts, Applications, and Programming* (2^o ed.). Routledge Taylor & Francis Group
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *The Career*

- Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: Uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 7(2), 234–240. <https://doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010>
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346–365. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>
- Carleton, E., & Barling, J. (2017). *Sleep, work, and well-being*. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 485–500). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch30>
- Carli, L., & Eagly, A. (2012). Leadership and gender. In J. Antonakis & D. Day (Eds.), *The natures of leadership* (2nd ed., pp. 417–476). Sage.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carnicer, M. P. D. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466–489. <https://doi.org/10.1108/02683940410543579>
- Carvalho, E., de Oliveira, C., & Pinto, R. (2019). Síndrome de burnout e invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. *Unisanta Law and Social Science*, 7(3), 259–274. <https://periodicos.unisanta.br/index.php/lss/article/view/1713/1410>
- Cazan, A-M., Truță, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The work-life conflict and satisfaction with life: Correlates and the mediating role of the work-family conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3–10. <https://doi.org/10.24913/rjap.21.1.02>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 9, 1330. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Chan, S., & Ao, C. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and

- work–family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>
- Cheung, F., Tang, C., Lim, M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: A comparison between American and Chinese employees. *Frontiers in psychology*, 9, 2546. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02546>
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic medicine*, 70(7), 741–756. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31818105ba>
- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work–family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 445–457. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social indicators research*, 151(2), 365–381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47(11–12), 531–541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Clark, M. A., Beiler, A., & Zimmerman, L. (2015). Examining the work–family experience of female workaholics. In M. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_16
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Connell, R. W. (2005). Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369–383. <https://doi.org/10.1002/j.1839-4655.2005.tb00978.x>
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265–281. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- Corrêa, J., Lopes, L. F., Ávila, L. V., Albanio, L., & Almeida, D. M. (2017). Panorama das publicações sobre bem-estar no trabalho na última década (2006–2015): Um estudo

- bibliométrico. *Revista de Gestão Organizacional*, 9(3), 73–94.
<https://doi.org/10.22277/rgo.v9i3.3590>
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: Leadership, flow and the making of meaning*. Viking
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
<https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- De George, R. (2006). Information technology, globalization and ethics. *Ethics and Information Technology*, 8, 29–40. <https://doi.org/10.1007/s10676-006-9104-4>
- Deng, S., & Gao, J. (2017). The mediating roles of work–family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in Shanghai banking industry. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1641–1657.
<https://doi.org/10.1007/s10902-016-9771-8>
- Denson, N., Szelényi, K., & Bresonis, K. (2018). Correlates of work-life balance for faculty across racial/ethnic groups. *Research in Higher Education*, 59(2), 226–247.
<https://doi.org/10.1007/s11162-017-9464-0>
- De Simone, S. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 26(3), 549–556.
<https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/17476>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25–41
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156.
<https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>

- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2014). Promoting individual resources: The challenge of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 65, 19–23. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.026>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of emotional intelligence and positive relational management. *Personality and Individual Differences*, 151, 109278 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.02.022>
- Di Fabio, A., Kenny, M., & Claudius, M. (2016). Preventing distress and promoting psychological well-being in uncertain times through career management intervention. In M. Israelashvili & J. Romano (Eds.), *The Cambridge Handbook of International Prevention Science* (Cambridge Handbooks in Psychology, pp. 233-254). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316104453.012>
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work–life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management*, 34(5), 398–428. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2018-0109>
- Dobrowolska, M., Paruzel-Czachura, M., Chudzicka-Czupala, A., Stasiła-Sieradzka, M., & Siwiorek, J. (2018). Occupational burnout as a consequence of workaholism – An outline of the problem based on studies of Polish women running their own business activity. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 33–40. <https://doi.org/10.26417/ejes.v4i2.p35-40>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duxbury, L., & Higgins, C. (1994). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15(3), 449–466. <https://doi.org/10.1177/019251394015003006>
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Inter role conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168–184. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002).

- Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). ‘Live to work’ or ‘work to live’? A qualitative study of gender and work–life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 151–172. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Ekawarna, F. (2019). The effect of perception of organizational politics and work-family conflict on job stress and intention to quit: The case of adjunct faculty members in one state university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 322–333. <https://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Evans, A. M., Carney, J. S., & Wilkinson, M. (2013). Work–life balance for men: Counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 91(4), 436–441. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2013.00115.x>
- Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of emotional intelligence and positive relational management. *Personality and Individual Differences*, 151(1), 109278. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.02.022>
- Falkenberg, L., & Monachello, M. (1990). Dual-Career and Dual-Income families: Do they have different needs? *Journal of Business Ethics*, 9(4–5), 339–351. <https://doi.org/10.1007/BF00380332>
- Farmer, H. S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363–390. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.32.3.363>
- Fernandes, D. F. B., & Souza, S. M. S. (2017). Public policies of HR and the QWL of civil servants: A case in Pernambuco. *Revista Raunp*, 9(2), 21–33. <http://dx.doi.org/10.21714/raunp.v9i2.1491>
- Fernandes, E. C. (1996). *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Casa da Qualidade Editora Ltda.
- Ferreira, M. C. (2012). *Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. Paralelo.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: Implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653–672. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796314>

- Fitzpatrick, T., Janzen, B., Abony, S., & Kelly, I. (2012). Factors associated with perceived time pressure among employed mothers and fathers. *Psychology*, 3(2), 165–174. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.32025>
- Flye, L., Agars, M., & Kottke, J. (2003). Organizational approaches to work-family conflict: Testing an integrative model. *Discussion Paper, Society of Industrial Organizational Psychology* (April 2003)
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Fredriksen-Goldsen, K. I., & Schlarlach, A. E. (2001). *Families and work. New directions in the twenty-first century*. Oxford University Press
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 57–69. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.57>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331–347. <https://doi.org/10.1080/09585190500404853>
- Ganesh, S., & Paramasivam, G. M. (2014). Effects of masculinity-femininity on quality of work life: Understanding the moderating roles of. *Gender in Management: An International Journal*, 29(4), 229–253. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2013-0085>
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299–307. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.299>

- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>
- Giannini, M., & Scabia, A. (2014). Workaholism: An addiction or a quality to be appreciated? *Journal of Addiction Research & Therapy*, 5(3), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.1000187>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Vallerand, R. J., Abraham, J., & Colombat, P. (2018). The role of workers' motivational profiles in affective and organizational factors. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 1151–1174. <http://doi.org/10.1007/s10902-017-9867-9>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214–226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The Relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Goel, D. A. (2017). Handling work-family conflicts: Future agenda. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1058–1064. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x>
- Goldani, A. M. (2002). Família, gênero e políticas: Famílias brasileiras nos anos 90 e seus desafios como fator de proteção. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 19(1), 29–48. <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/329>

- Goldberg, D., & Williams, P. (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*. NFER-Nelson
- Gomes, J. F., & Soares, P. (2011). O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. *Psicologia*, 25(1), 51–72. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.279>
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles*, 78 (3–4), 194–207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Hagqvist, E., Gådin, K. G., & Nordenmark, M. (2017) Work–family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 83–97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 43(2), 144–150. <https://doi.org/10.2307/585316>
- Hirschle, A., & Guedes-Gondim, S. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Hu, L. & Bentler, P. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus new Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Parrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79–100. <https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1>

- Jaenudin, U., Tahrir, M., Jasmine, D., & Ramdani, Z. (2020). Work-family conflict toward marital satisfaction with self-efficacy as a moderator variable. *Humanities and social sciences*, 8(2), 373–380. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8242>
- Jaga, A., & Bagraim, J. (2017). Work-family conflict among Hindu mothers in South Africa. *International Journal of Manpower*, 38, 1086–1101. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2013-0280>
- Johnson, D. P., & Whisman, M. A. (2013). Gender differences in rumination: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 55(4), 367–374. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.03.019>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- Karkouliau, S., Srour, F., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kenny, D., Kaniskan, B., & McCoach, D. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods Research*, 44(3), 486–507. <http://dx.doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientations. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41(3–4), 189–217. <https://doi.org/10.1023/A:1018802228288>
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Simon & Schuster.

- Kim, H. (2017). Investigating the effects of work-family spillovers, gender, and formal mentoring on career goal of managers. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1065–1085. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2014-0186>
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204–221. <https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Knecht, M. K., Bauer, G. F., Gutzwiller, F., & Hämmig, O. (2011). Persistent work-life conflict and health satisfaction - a representative longitudinal study in Switzerland. *BMC public health*, 11, 271. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-271>
- Knudsen, K. (2009). Striking a different balance: Work-family conflict for female and male in a Scandinavian context. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4), 252–269. <https://doi.org/10.1108/17542410910961541>
- Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. John Wiley
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lee, M., Vernon-Feagans, L., Vazquez, A., & Kolak, A. (2003). The influence of family environment and child temperament on work/family role strain for mothers and fathers. *Infant and Child Development*, 12(5), 421–439. <https://doi.org/10.1002/icd.323>
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
- Leite, A. (2018). O papel da conciliação família-trabalho nas empresas. In Nova School of Business and Economics, *Desafios à conciliação família-trabalho* (pp. 22).

https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf

- Lero, D. S. (2003). Dual-earner families. In M. Lynn (Ed.), *Voices: Essays on Canadian families* (2nd ed.). Nelson Thomson Learning.
- Liang, Y.-W., & Chu, C.-M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 37(5), 645–660. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.5.645>
- Lin, W.-R., Chen, H.-M., & Wang, Y.-C. (2019). Work-family conflict and psychological well-being of tour leaders: The moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences*, (online). <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment alters the set point for life satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005b). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005a). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- MacDonald, M., Phipps, S., & Lethbridge, L. (2005). Taking its toll: The influence of paid and unpaid work on women's well-being. *Feminist Economics*, 11(1), 63–94. <https://doi.org/10.1080/1354570042000332597>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Addison-Wesley
- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38–55. <https://doi.org/10.1177/1038411107086542>
- Maes, J., Leroy, H., & Sels, L. (2014). Gender differences in entrepreneurial intentions: A TPB multi-group analysis at factor and indicator level. *European Management Journal*, 32, 784–794. <https://doi.org/10.1016/J.EMJ.2014.01.001>
- Masten, A. (2014). Global perspectives on resilience in children and youth. *Child development*, 85(1), 6–20. <https://doi.org/10.1111/cdev.12205>
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R., & Ward, C. B. (2019). The price of success: Balancing the effects of entrepreneurial

- commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1179–1192. <http://doi.org/10.1007/s11365-019-00581-w>
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 283–298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91. <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (pp. 89–107). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00012>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Morera, L. P., Gallea, J. I., Trógolo, M. A., Guido, M. E., & Medrano, L. A. (2020). From work well-Being to burnout: A hypothetical phase model. *Frontiers in neuroscience*, 14, 360. <https://doi.org/10.3389/fnins.2020.00360>
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(2), 197–214. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9075-0>
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. [Doctoral dissertation]. University of Texas at Austin, Austin, TX.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508. <https://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied nursing research: ANR*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367–408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- 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*, 28(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Ngah, N., Ahmad, A., & Baba, M. (2009). The mediating effect of work-family conflict on the relationship between locus of control and job satisfaction. *Journal of Social Sciences*, 5(4), 348–354. <https://doi.org/10.3844/jssp.2009.348.354>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. World Publishing Company
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho* [Tese Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações]. Universidade de Brasília, Brasília.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt
- Paz, M. G. T. (2004). Poder e saúde organizacional. In A. Tamayo (Org.) *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Artmed.

- Paz, M., Neiva, E. R., & Dessen, M. C. (2012). Bem-estar e felicidade nas organizações: Um só fenômeno? In M. C. Ferreira & H. Mendonça (Ed.), *Saúde e bem-estar no trabalho* (pp. 105-130). Casa do Psicólogo. <http://educativa.ucg.br/index.php/estudos/article/view/1020>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pereira, E. F., Teixeira, C. S., & Santos, A. (2012). Qualidade de vida: Abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 26(2), 241–250. <https://doi.org/10.1590/S1807-55092012000200007>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70–84. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535–560. <https://doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family → work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to special topic forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *The Academy of Management Review*, 44(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Price, R. H., & Hooijberg, R. (1992). Organizational exit pressures and role stress: Impact on mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 641–651. <https://doi.org/10.1002/job.4030130702>
- Rafique, H., Masood, S., & Ahmad, M. (2018). Role of self-compassion in work-family conflict and psychological well-being among working men and women. *Journal of Behavioural Sciences*, 28(2), 131–145. https://www.researchgate.net/profile/Mustanir_Ahmad/publication/333385549_Rol

e_of_Self-Compassion_in_Work-Family_Conflict_and_Psychological_Well-Being_among_Working_Men_and_Women/links/5cea3893299bf14d95bb0fed/Rol e-of-Self-Compassion-in-Work-Family-Conflict-and-Psychological-Well-Being-among-Working-Men-and-Women.pdf

- Ramu, G. N. (1989). *Women, work and marriage in urban India: A study of dual and single-earner couples*. Sage
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209–228. <https://doi.org/10.1108/14626001211223865>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender*. Oxford University Press
- Robinson, B. E. (2013). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them* (3rd ed.). New York University Press.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk*. New York University Press
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397–410. <https://doi.org/10.1080/01926180127624>
- Robinson, B. E., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223–238. <https://doi.org/10.1080/01926189808251102>
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological reports*, 81(1), 91–95. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.1.91>;
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of personality and social psychology*, 85(6), 1136–1146. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.6.1136>
- Russo, J. A., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *The Career Development International*, 11(5), 418–439. <https://doi.org/10.1108/13620430610683052>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001a). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001b). To be happy or to be self-fulfilled: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. In S. Fiske (Ed.), *Annual Review of Psychology* (vol. 52, pp. 141–166). Annual Reviews.
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228–242. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>
- Sant’anna, L. L., Paschoal, T., & Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744–764. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>
- Santos, J., C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). Psychometric evidences of the Workaholism Battery in a Portuguese sample. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, VI(1), 40–51. <https://www.jsod-cieo.net/journal/index.php/jsod/article/view/118>
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14–30. <https://revistaepsi.com/artigo/2013-2014-ano3-volume2-artigo2/>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. 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. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- 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.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schaufeli W. B., Taris, T. W., & Bakker A. B. (2008a) It takes two tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds), *The long work hours culture: causes, consequences, and choices* (pp. 203–226). Emerald
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008b). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied*

- Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. <https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine* (1982), 73(3), 399–409. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International journal of behavioral medicine*, 22(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Silva, C. A., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 29(3), 331–339. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- Simon, M., Kümmerling, A., Hasselhorn, H. M., & Next-Study Group (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International journal of occupational and environmental health*, 10(4), 384–391. <https://doi.org/10.1179/oeh.2004.10.4.384>
- Simone, S. D. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122.

- <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1050.8333&rep=rep1&type=pdf>
- Sinisammal, J., Belt, P., Härkönen, J., Möttönen, M., & Väyrynen, S. (2012). Managing well-being at work during 2010s—Expert viewpoints. *Open Journal of Safety Science and Technology*, 2(1), 25–31. <https://doi.org/10.4236/ojsst.2012.21004>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Siqueira, M. M. (2014). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas e Diagnóstico de Gestão*. Artmed.
- Sirgy, M. J. (2006). Developing a conceptual framework of employee well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. *Applied Research in Quality of Life*, 1(1), 7–38. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9000-4>
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2015). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 16(2), 367–380. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9513-8>
- Smith, R., & Clark, M. (2017). Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In J. Nicklin (Ed.), *Work-life balance in the 21st century: Perspectives, practices, and challenges*. Nova Science Publishers.
- Snir, R., & Zohar, D. (2000), “Workaholism: Work-addiction or workphilia?”. Paper presented at the *International Conference on Psychology – Psychology after the year 2000*, University of Haifa, Haifa, Israel.
- Sobrinho, F. R., & Porto, J. B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 253–270. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200006>
- Sonnentag, S. (2002). Performance, well-being and self-regulation. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 405-425). John Wiley & Sons.
- Sousa, I., & Mendonça, H. (2009). Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: Análise de um modelo mediacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(4), 57–74. <http://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/540/1095>

- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335–340. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00470.x>
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., De Moreas, L. F. R., Ostrognay, G. M., Sparks, K., Wong, P., & Yu, S. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119–142. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02486.x>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15
- Sprinkle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. Walker.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Swanson, V., & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2(1), 67–88. <https://doi.org/10.1080/13668809908414250>
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019): Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 419–435. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000707>
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22(2), 153–165. <https://doi.org/10.1080/02678370701758074>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071–1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>

- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88–110. <https://doi.org/10.1108/02683940410526082>
- van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2014). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46–62. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0166>
- van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365–375. <https://doi.org/10.1348/0963179041752718>
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865–878. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. H. (2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 32–47. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.32>
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The questionnaire for eudaimonic well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61. <https://doi.org/10.1080/17439760903435208>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- Watts, J. H. (2009). Allowed into a man's world meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37–57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>
- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from

- a longitudinal study. *Frontiers in public health*, 8, 103. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). High-performance management practices, working hours and work–life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>
- Williamson, R. L., & Clark, M. A. (2017). Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In J. Nicklin (Ed.), *Work-life balance in the 21st century: Perspectives, practices, and challenges*. Nova Science Publishers
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten-year cohort study. *Journal of affective disorders*, 122(3), 213–217. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.06.032>
- Wu, W., Rafiq, M., & Chin, T. (2017). Employee well-being and turnover intention: Evidence from a developing country with Muslim culture. *The Career Development International*, 22(7), 797–815. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2017-0072>
- Wulandari, D. A., Hamzah, H. B., & Abbas, N. (2019). Correlations between work-family conflict, marital satisfaction and job satisfaction. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 239, 52–55. <https://doi.org/10.2991/upiupsi-18.2019.9>
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Yucel, D. (2017a). Work-family balance and marital satisfaction: The mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health*, 7(3), 175–195. <https://doi.org/10.1177/2156869317713069>
- Yucel, D. (2017b). Work-to-family conflict and life satisfaction: The moderating role of type of employment. *Applied Research Quality Life*, 12, 577–591. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9477-4>
- Yucel, D., & Fan, W. (2019). Work-family conflict and well-being among German couples: A longitudinal and dyadic approach. *Journal of health and social behavior*, 60(3), 377–395. <https://doi.org/10.1177/0022146519870535>
- Zakaria, N., & Ismail, Z. (2017). The consequences of work-family conflict and the importance of social supports to reduce work-family conflict among employees.

- Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 2(2), 24–29.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47405/mjssh.v2i2.41>
- Zhang, J., Song, C., & Lan, Y. (2020). Workaholism and subjective well-being: Examining a mediation model. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 32–38.
<https://doi.org/10.11648/j.jhrm.201200801.15>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 544.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>

Anexos

Anexo 1- Questionário

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como principal objetivo recolher informação sobre a interface trabalho-família.

O questionário é anónimo e confidencial.

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

Estimamos cerca de 15 minutos para a sua realização.

Obrigado pela sua colaboração.

Dados Biográficos

Género		Idade:		Estado Civil	
	Feminino		Nº Filhos:		
Masculino		Tem apenas filhos menores de idade: ____		Solteiro	
		Tem apenas filhos maiores de idade: ____		Divorciado	
		Tem filhos menores e maiores de idade: ____		Casado/União de Facto	

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

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

	1	2	3	4	5	6	7
1. As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar.							
2. O tempo que ocupo com o meu emprego dificulta o cumprimento das minhas responsabilidades familiares.							
3. Algumas das tarefas que gostaria de realizar em casa não aparecem feitas devido às minhas exigências profissionais.							
4. O meu emprego não permite ausências por motivos familiares.							
5. Para cumprir adequadamente os deveres profissionais, tenho que fazer alterações nas atividades familiares							
6. As minhas obrigações familiares interferem com as atividades do meu emprego.							
7. Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.							

8. Algumas das tarefas que quero realizar no emprego não aparecem feitas devido às obrigações familiares.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas familiares interferem no meu desempenho profissional.	1	2	3	4	5	6	7

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

	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 trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. Perder tempo é tão mau como perder dinheiro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Gasto o meu tempo livre em projetos e outras atividades.	1	2	3	4	5	6	7
6. Gosto de usar o meu tempo de forma construtiva, tanto no trabalho como fora dele.	1	2	3	4	5	6	7
7. Entre o meu trabalho e outras atividades em que estou envolvido(a), não me sobra muito tempo livre.	1	2	3	4	5	6	7
8. Nas férias, fico aborrecido(a) e inquieto(a) quando não tenho nada de produtivo para fazer.	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto-me culpado(a) quando me ausento do trabalho (ex: férias, folga, faltas justificadas ou injustificadas, baixas, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
10. Muitas vezes, desejava não estar tão comprometido(a) com o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
11. Sinto o dever de trabalhar arduamente, mesmo quando não é agradável.	1	2	3	4	5	6	7
12. Para mim, é importante trabalhar arduamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	1	2	3	4	5	6	7
13. Muitas vezes, dou por mim a pensar no trabalho, mesmo quando me quero afastar um pouco.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto frequentemente que há algo dentro de mim que me pressiona a trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
15. Pareço ter uma compulsão interior para trabalhar arduamente.	1	2	3	4	5	6	7
16. Gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
17. O meu emprego é mais parecido com uma diversão do que com trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
18. O meu emprego é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
19. Eu trabalho mais do que é esperado apenas pela diversão.	1	2	3	4	5	6	7
20. Na maior parte do tempo, o meu trabalho é muito agradável.	1	2	3	4	5	6	7
21. Raramente encontro alguma coisa que aprecie no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
22. Perco a noção do tempo quando estou envolvido(a) num projeto.	1	2	3	4	5	6	7
23. Por vezes, quando me levanto de manhã, mal posso esperar para chegar ao trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
24. É difícil descrever quão excitado(a) me sinto quando me envolvo num projeto interessante.	1	2	3	4	5	6	7
25. Por vezes, gosto tanto do meu trabalho que tenho dificuldade em parar.	1	2	3	4	5	6	7

3. Pense nas últimas semanas. Indique o grau em que cada afirmação se aplica a si de acordo com a seguinte escala crescente de 1 (discordo totalmente-DT) a 7 (concordo totalmente-CT):

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

Obrigado pela sua participação.