



Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

UC/FPCE_2012

Distinção empíca entre Workaholism e Work Engagement: sua relação com o Bem-Estar – um estudo comparativo entre trabalhadores portugueses e japoneses

Joana Filipa da Silva Soares (e-mail: joanafssoares@live.com.pt)

Dissertação de Mestrado em Psicologia, área de especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações, sob a orientação da Professora Doutora Carla Maria Santos de Carvalho e co-orientação do Dr. Américo Barreira.

Distinção empírica entre Workaholism e Work Engagement: sua relação com o Bem-Estar – um estudo comparativo entre trabalhadores portugueses e japoneses

Resumo

Este estudo teve como principal objectivo analisar empiricamente a diferença entre *workaholism* e *work engagement*, através do estudo das suas relações com o bem-estar numa amostra de docentes portugueses. Com base num estudo efectuado no Japão por Shimazu e Schaufeli (2009), procurámos investigar a existência de uma relação positiva entre *workaholism* e mal-estar (elevado grau de problemas psicossomáticos, baixa satisfação com a vida e baixo nível de desempenho laboral) e, entre *work engagement* e bem-estar (poucos relatos de queixas psicossomáticas, e elevados níveis de satisfação com a vida e de desempenho no trabalho).

Para a recolha de dados, foram utilizadas as mesmas escalas do estudo anteriormente referido, i.e., DUWAS para avaliar o *workaholism*, UWES para o *work engagement* e parte do HPQ para avaliar a satisfação e o desempenho, à excepção do BJSQ, que foi substituído pelo QES para avaliarmos as queixas psicossomáticas. Recorrendo à técnica de Análise de Equações Estruturais, foi testado o modelo teorizado com base na literatura, e em especial, no estudo de Shimazu e Schaufeli (2009).

Apesar de bons índices de ajustamento no nosso modelo, somente uma das hipóteses foi confirmada – foi encontrada uma forte correlação positiva entre *work engagement* e desempenho no trabalho. Nenhuma das restantes relações hipotetizadas se mostrou significativa, à excepção da relação entre *work engagement* e satisfação, que, contudo, se apresentou como negativa.

Os resultados por nós encontrados, diferentes daqueles indicados pela literatura, sugerem a necessidade de mais investigação neste âmbito. De facto, a amplitude dos constructos aqui mensurados é grande, abarcando diversas teorias e modelos.

Algumas das limitações do estudo, implicações práticas e pistas para investigações futuras serão discutidas.

Palavras-Chave: *work engagement*, *workaholism*, bem-estar, docentes, análise de equações estruturais.

The empirical distinctiveness between workaholism and work engagement: its relation with the well-being: a comparative study between Portuguese and Japanese workers.

Abstract

The main objective of this study is to analyse, in empirical terms, the difference between workaholism and work engagement, through the study of its relations with the well-being – with Portuguese teachers. Based on a study done in Japan by Shimazu and Schaufeli (2009), we expected to find a positive relation between workaholism and illness (high level of psychosomatic problems, low level of satisfaction with life and low level of work commitment), and work engagement with well-being (few complains of psychosomatic problems, high level of satisfaction with life and work commitment).

To gather the data, we have used the same study scale that has been mentioned above, ie, DUWAS (to evaluate workaholism), UWES (for work engagement) and part of HPQ (to evaluate the satisfaction and commitment), exception made to BYSQ, that has been substituted by QES, to evaluate the psychosomatic complains.

We used the system of Structural Equation Modeling and tested the teoric model based on the literature and specially the study of Shimatzu and Schaufeli (2009).

Despite the good adjustment levels in our model, only one hypothesis has been confirmed: there was a strong and positive relation between work engagement and work commitment. The other relations that have been considered in this study did not present significative differences, with the exception of the relation between work engagement and satisfaction, however this satisfaction was presented as negative.

Our results were different from those mentioned in the bibliography and suggest the need of more investigation in this scope. In fact, the extent of the constructs that we have measured in our study is very big and embraces different theories and models.

Some limitations, pratical implications and clues for further investigations will be discussed.

Key-words: work engagement, workaholism, well-being, teachers, structural equation modeling.

Agradecimentos

Finda esta estapa de investigação, olho para trás de uma forma crítica, revendo todas as minhas acções e calculando aquilo que poderia ter feito de forma diferente.

Numa corrida contra o tempo e com recursos finitos aos mais variados níveis, penso ter superado mais uma etapa académica e, sobretudo, pessoal.

Este é, pois, um momento que não posso deixar passar sem agradecer a todas as pessoas que me acompanharam e me apoiaram nesta caminhada.

À Professora Doutora Carla Carvalho e ao Dr. Américo Barreira, pelas críticas e rigor; pela disponibilidade, cooperação, transmissão de conhecimento, sem os quais seria incapaz de terminar esta tese de Mestrado.

Aos Professores da área PTO, pelos ensinamentos, os quais me serão úteis para toda a vida.

Aos meus queridos colegas de turma, pela partilha de experiências, pela motivação e paixão pela Psicologia do Trabalho e das Organizações que me conseguem transmitir.

À Vanessa, Juliana, Renata, Liliana e Cármen, pelas vivências conjuntas e inesquecíveis.

Aos meus pais, pela disponibilidade e paciência, pelos recursos financeiros e, sobretudo, pela confiança e esperança que depositam em mim.

Ao João, pelo amor, apoio e incentivo para ser capaz de me superar a cada dia que passa.

Enfim, agradeço a cada pessoa que “tropeçou” no meu caminho e que me fez acreditar que é possível superar etapas e concretizar sonhos.

Obrigada!

Índice

I - Introdução.....	1
II – Enquadramento conceptual.....	3
1. Workaholism (WA)	3
2. Work Engagement (WE)	10
2.1 <i>Delimitação teórica de Work Engagement</i>	16
3. Bem-Estar (BE).....	18
3.1 <i>Saúde</i>	21
3.2 <i>Satisfação</i>	22
3.3 <i>Desempenho</i>	23
4. Profissão de Docente	25
III – Objectivos	26
IV - Metodologia.....	28
1. Procedimento de recolha de dados.....	28
2. Instrumentos de recolha de dados.....	29
2.1 <i>Workaholism (WA)</i>	30
2.2 <i>Work Engagement (WE)</i>	30
2.3 <i>Sintomas psicossomáticos</i>	31
2.4 <i>Satisfação</i>	31
2.5 <i>Desempenho</i>	32
3. Descrição da amostra	32
4. Considerações gerais acerca do tratamento estatístico dos dados	33
V - Resultados	34
1. Análise dos Pressupostos Estatísticos	34
2. Análise de Equações Estruturais.....	35
VI - Discussão.....	38
VII - Conclusão	42
VIII - Bibliografia.....	46
IX - Anexos.....	54
1. Anexo I – Carta de Pedido de Autorização para estudo nas escolas.....	55
2. Anexo II – Questionário utilizado na Recolha dos Dados..	55
3. Anexo III – Tabelas de Análises Descritivas	60
4. Anexo IV – Modelo Teórico com valores padronizados. ...	65

I - Introdução

“A mudança é uma certeza” (Camara, Guerra & Rodrigues, 2010, p.73), que sempre esteve presente na sociedade. Contudo, a velocidade a que as mudanças surgem actualmente, tem vindo a aumentar cada vez mais, assim como as suas fontes são cada vez mais variadas e os seus efeitos mais visíveis.

Sendo a organização um sistema aberto, que influencia e é influenciado pela sua envolvente, a qual está sujeita a mutações constantes, as organizações têm de se tornar cada vez mais flexíveis, seja a nível de processos, recursos materiais ou de recursos humanos. Assim, para sobreviverem num mundo e mercado cada vez mais competitivos, as organizações exigem cada vez mais dos seus colaboradores, seja ao nível da produtividade, da formação, da actualização do conhecimento já adquirido, ou da sua dedicação e envolvimento no trabalho (op. cit.).

As organizações modernas esperam que os seus trabalhadores sejam proactivos e mostrem iniciativa, assumam responsabilidades pelo seu próprio desenvolvimento profissional, e se comprometam com elevados padrões de qualidade e de desempenho. Neste cenário, precisam de colaboradores que se sintam enérgicos e dedicados, i.e., que estejam, entre outras coisas, envolvidos afectivamente (*engaged*) com o seu trabalho (Leiter & Bakker, 2010; Schaufeli & Salanova, 2007).

Neste cenário, é cada vez mais frequente encontrarem-se colaboradores que não têm a possibilidade de fazerem os seus próprios horários e de decidirem quando parar de trabalhar (Costa, Sartoni & Akerstedt, 2006). Com efeito, as novas tecnologias, acarretando muitas vantagens, também possibilitam que qualquer local seja um local de trabalho e que cada momento seja, também, momento de trabalho, o que pode constituir um pau de dois bicos. Assim, e como consequência, por um lado, aumenta a carga laboral e o envolvimento com o trabalho e com a organização. Por outro lado, a pressão da economia global e a crescente competição, levaram a que as organizações se prontificassem a recompensar os colaboradores excelentes, com melhores resultados e dispostos a trabalhar arduamente por uma carreira durante mais tempo (Blair-Loy & Jacobs, 2003).

Decorrente desta situação, poderão emergir situações de adição ao trabalho, situações essas em que os colaboradores se sentem e comportam como estando viciados no trabalho (*workaholics*), ou seja, correspondentes a uma deturpação na relação entre o indivíduo e a organização, o que, a breve prazo poderá comprometer a qualidade de vida do colaborador (Serva & Ferreira, 2006).

Apesar do *workaholism*¹ (WA) e do *work engagements*² (WE) serem temas cada vez mais pertinentes no contexto organizacional e de serem referidos, muitas vezes, como preditores do desempenho (Gorgievski, Bakker & Scaufeli, 2010), poucos foram os estudos que tentaram diferenciá-los empiricamente (Van Whijhe, Peters, Schaufeli & Van Den Hout, 2011). No sentido de contribuir para colmatar esta lacuna, a presente investigação tem como objectivo investigar a diferença entre os constructos de WA e WE, através do estudo das suas relações com o Bem-Estar³ (BE) numa amostra de docentes do 3º Ciclo do ensino português. Este estudo tem como base e ponto de comparação a investigação realizada por Shimazu e Schaufeli (2009), numa amostra Japonesa. Entre as evidências encontradas pelos autores, podemos destacar que: o WA se relaciona positivamente com os problemas de saúde e negativamente com o desempenho e a satisfação; o WE relaciona-se negativamente com os problemas de saúde e, positivamente com o desempenho e a satisfação; baseando-se nestes resultados, os autores do estudo referido sugerem que os constructos *workaholism* e *work engagement* são empiricamente distintos.

Tendo em conta os objectivos atrás descritos, na presente tese começaremos por explicitar e delimitar os principais constructos a investigar (WA, WE e BE), tendo em conta os principais autores e investigações de referência neste domínio. Na segunda parte da tese será apresentado o estudo empírico realizado, os principais resultados encontrados e as conclusões a que

¹ Na presente investigação, iremos referir-nos a adição ao trabalho utilizando a expressão inglesa *Workaholism* (WA), de forma a sermos o mais fiéis possível ao sentido deste conceito.

² Na presente investigação, iremos referir-nos a *envolvimento afectivo com o trabalho* utilizando a expressão inglesa *Work Engagement* (WE), de forma a sermos o mais fiéis possível ao sentido deste conceito.

³ Neste estudo, serão consideradas como parte do Bem-Estar (BE) as seguintes variáveis: saúde psicossomática, satisfação com o trabalho e com a família e o desempenho no trabalho.

chegámos, bem como as principais limitações e pistas para investigações futuras.

II – Enquadramento conceptual

1. Workaholism (WA)

Overwork is this century's cocaine.

(Robinson, 1998, p.3)

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

Tendo em conta as constantes, e cada vez mais aceleradas, mudanças ao nível das organizações e dos mercados, das exigências do trabalho e das necessidades dos trabalhadores se adaptarem a esta realidade em permanente evolução, torna-se pertinente desenvolver e aprofundar o estudo do WA (*workaholism*). Não obstante a quantidade de estudos, modelos e teorias concebidas a seu respeito, a verdade é que, não raras vezes as suas conclusões são pouco claras e consensuais, o que incrementa a necessidade e importância do seu estudo.

Assim, no sentido de um maior esclarecimento e explicitação da evolução do estudo deste constructo, neste capítulo apresentaremos uma evolução histórica de *workaholism*, referindo os seus maiores contribuidores, as investigações mais relevantes e os instrumentos de avaliação mais recorrentemente utilizados, traçando o estado da arte neste domínio da investigação, ainda que de uma forma breve.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

A própria definição de *workaholism* nem sempre reuniu consenso. Com feito, na tentativa de procurar definir e delimitar o constructo, vários autores recorreram a diversas fontes, propuseram diversas definições e especificaram a sua abrangência. Assim, por exemplo, o dicionário da APA - *APA Dictionary of Psychology* (VandenBos, editor in chief, 2007) - define o mesmo como:

Workaholic: colloquial name for an individual who has a compulsive need to work, works to an excessive degree, and has trouble refraining from work. This type of driven over involvement in work is often a source of significant stress, interpersonal difficulties, and health problems (p. 1002).

Não obstante esta definição, o primeiro autor a salientar o termo *workaholic* foi Wayne Edward Oates (1971), psicólogo americano. Este sugeria que o facto de algumas pessoas trabalharem sistematicamente para além dos seus limites poderia desencadear a chamada adição ao trabalho – fenómeno conhecido por *workaholism*, que significa, genericamente, estar viciado no/dependente do trabalho. Por outras palavras, para este autor algumas características particulares dos comportamentos inerentes aos *workaholics* são similares a qualquer outra adição/dependência (e.g. adição ao álcool), no âmbito dos quais podemos observar comportamentos excessivos e negligência de outros domínios importantes da vida (e.g., família), por comparação com o trabalho. Na sua obra, a qual viria a servir como base a trabalhos posteriores, Oates (1971) identificou perturbações nas áreas da saúde, da felicidade, das relações interpessoais e do funcionamento social, como consequências da adição ao trabalho e da extrema necessidade de trabalhar.

Em 1980, Machlowitz apresenta o primeiro trabalho empírico neste campo. A autora identifica o WA como um traço de personalidade, que envolve um desejo intrínseco para trabalhar excessivamente, no sentido de se obter maior responsabilidade, oportunidades e reconhecimento no trabalho. Na tentativa de lhe retirar a conotação de patologia, enfatiza que a atitude dos *workaholics*, expressa em esforço e tempo, representa um extremo envolvimento com trabalho. A mesma autora refere, ainda, que é a conjugação entre os aspectos do trabalho e do apoio recebido em outras áreas (e.g., família), que pode levar à frustração ou à realização do sujeito (Machlowitz, 1980).

Por sua vez, seguindo a conceptualização inicial de Oates (1971), mas focando-se na vertente da família, Robinson (1989) utilizou o paradigma da

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

adição para explicar o constructo de WA. O autor vê esta adição como um fenómeno progressivo e que se traduz em comportamentos específicos que abarcam cinco aspectos: trabalhar para além dos requisitos; obtenção de auto-estima e produtividade à custa de necessidades pessoais; controlo-perfeccionismo; dificuldades de intimidade/relacionamento; e preocupação mental constante (dificuldade em relaxar). Na sua opinião, o WA é uma tentativa inconsciente de resolver necessidades psicológicas desconhecidas com raízes na sua família de origem. Como consequência, o WA poderia levar à desagregação familiar, a problemas de saúde, a dificuldades na gestão da vida quotidiana, e até à morte (Robinson, 1998). Com base numa tipologia de WA (*relentless workaholics*, *bulimic workaholics*, *attention workaholics* e *savoring workaholics*) Robinson desenvolveu, em 1998, uma escala de avaliação do WA: *Work Addiction Risk Test*, WART. No seu livro, *Chained to the Desk* (1998), Robinson apresenta também quatro principais factores de risco que podem levar ao *workaholism* ou a tornar difícil ultrapassar esta situação: ambiente quotidiano/contexto diário (e.g., contexto familiar em que crescemos, em que um dos progenitores trabalha demais para poder suportar os custos de toda a família); interconexões entre ambientes (e.g., empresa que requer que o empregado sacrifique a vida pessoal em prol de recompensas financeiras ou reconhecimento); vizinhança e comunidade (e.g., estereótipos que apoiam retratos positivos dos *workaholics*); e, crenças da cultura e sociedade (e.g., uma economia que requer o trabalho durante longas horas para que os trabalhadores ganhem dinheiro suficiente para terem um padrão de vida aceitável).

Seguindo, também, uma perspectiva clínica, Barbara Killinger (1991) encontrou evidências de que esta adição se encontra maioritariamente em pessoas do sexo feminino, especialmente da faixa etária dos 40-50 anos e na classe social média, embora sublinhasse uma mudança recente nestas tendências. Esta autora vê o WA como uma tentativa de obter aprovação e reconhecimento público do seu sucesso, através do esforço colocado no trabalho; estes indivíduos seriam viciados no poder, no controlo e em elevados níveis de adrenalina, o que se traduziria no alcance, procura e estabelecimento de objectivos cada vez mais ambiciosos. Ainda, nas funções primárias *Being*, *Thinking*, *Feeling* e *Intuition*, Killinger (1991) apresenta uma tipologia de *workaholics*, que inclui: *Pleaser Workers*; *Controller Workaholic*; e, *Narcisistic Controllers*. A autora afirma que à medida que a obsessão pelo trabalho

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

aumenta, as funções primárias são afectadas de forma inversa, levando ao consumo de energia e recursos do sujeito e, posteriormente, à perda de controlo e à distorção da sua personalidade. Aliada a esta situação, a negação e a ilusão de perfeccionismo dificultam o reconhecimento e tratamento desta adição (*op.cit.*).

Uma vasta revisão da literatura neste domínio foi realizada em 1992, por Spence e Robbins, no sentido de organizarem os vários estudos e teorias apresentados até à altura. Como conclusão do seu estudo, os autores definiram WA como um traço estável, que envolve alto nível de comprometimento com o trabalho, grande quantidade de tempo dispendida em tais tarefas e uma forte compulsão para trabalhar, mesmo que não seja necessário. Baseando-se no trabalho de Machlowitz, estes autores criaram uma bateria de testes de forma a testarem a diferença entre *workaholism* e *work enthusiasm*, dois conceitos próximos. Para estes autores, os sujeitos do primeiro perfil (*workaholics*) obteriam maior pontuação nas escalas de envolvimento com o trabalho e impulsividade (*driveness*), e baixa pontuação nas medidas de prazer com o trabalho (Spence & Robbins, 1992). Ou seja, as principais características que permitem distinguir ambos os tipos de trabalhadores são: o prazer obtido através do trabalho, o envolvimento com o mesmo e o *drive* para realizar esta actividade (*op.cit.*).

Relacionando também WA com a personalidade, Clark, McEwen, Collard e Hickok (1993) vêm-no através de uma perspectiva de má adaptação, i.e., o WA seria o resultado de uma personalidade não-adaptativa às circunstâncias de trabalho. Numa investigação apoiada na teoria dos *Big Five*, os autores encontraram resultados que sustentavam a hipótese de haver uma relação entre WA e alguns traços de personalidade tais como o traço obsessivo-compulsivo, perfeccionismo e grande energia (Clark et al., 1993).

Posteriormente, e dando seguimento aos estudos mencionados, Porter (1996) encontra resultados similares aos de trabalhos anteriores (e.g., Oates, 1971), defendendo que o WA se traduz num envolvimento excessivo com o trabalho, levando à negligência de outras áreas da vida, e que os comportamentos que lhe estão adjacentes são mantidos por motivos internos/impulsos, e não por requisitos do trabalho ou organização em si mesma. Mais tarde, em 2001, Porter realiza novas investigações, encontrando evidências de que os efeitos negativos do WA afectam, não só o sujeito

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

workaholic, tal como aqueles com quem trabalha, devido à sua grande necessidade de controlo sobre o trabalho e os outros.

No sentido de melhor esclarecer a definição de WA, Scott, Moore e Miceli (1997) realizaram, também, uma análise crítica da literatura sobre o tema, gerando um novo modelo conceptual. Segundo este, os *workaholics* apresentam três principais características: passam muitas horas em actividades de trabalho, abdicando de outras áreas importantes da sua vida (e.g., família, amigos); resistem em largar as actividades de trabalho e pensam persistentemente em assuntos relacionados com ele, mesmo quando não estão a fazê-lo; trabalham para além daquilo que lhes é exigido e esperado, seja ao nível das funções que desempenham na organização, como ao nível das suas necessidades económicas. Neste estudo os autores identificaram três tipos de padrões de comportamento *workaholic*: o tipo compulsivo-dependente, o tipo perfeccionista e tipo orientado para a realização. O primeiro, *workaholic compulsivo-dependente*, é caracterizado pela compulsão para trabalhar, fazendo-o de forma excessiva ou irracional e, mesmo quando reconhece este excesso, não consegue controlar a carga de trabalho. Quanto ao tipo *workaholic perfeccionista*, este apresenta grande necessidade de controlar o trabalho e os colegas, procura dominar o ambiente e o trabalho, é rígido e inflexível, e tem grande preocupação com os detalhes. No que respeita ao tipo *workaholic orientado para a realização*, este possui grande motivação de realização, identifica-se com a carreira, tem uma grande capacidade para lidar com a demora de recompensas e esforça-se para atingir a excelência em tudo o que faz (Scott et al., 1997).

Já na década seguinte, McMillan, O'Driscoll e Brady (2002) testaram, de forma concorrente, as propostas do WA de Clark et al. (1996) e de Spence e Robbins (1992). Com base nos resultados obtidos neste estudo, os autores propuseram que se defina WA como um constructo que compreende cinco elementos: relutância em se afastar do trabalho; prazer; impulso; pensar constantemente em trabalho; e trabalhar em qualquer lugar, em qualquer altura. No seu trabalho, os autores baseiam-se também na perspectiva de Scott et al. (1997), para argumentarem que o WA pode ser visto como um padrão de comportamentos e que o envolvimento com o trabalho é uma atitude que pode, ou não, representar adequadamente (e totalmente) o constructo em questão (Mudrack, 2004). Outros autores (e.g., Snir & Harpaz, 2004) partilham a

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

mesma visão de McMillan et al. (2002) e Spence e Robbins (1992) defendendo que o WA reflecte um estado regular que envolve considerável alocação de tempo em actividades relacionadas com o trabalho e em pensamentos relacionados com o mesmo, os quais não são derivados de necessidades externas mas, essencialmente, internas.

Em 2006, McMillan e O'Driscoll, ao investigarem possíveis preditores do WA, propuseram a existência de três antecedentes do WA, sendo eles: o impulso para trabalhar, o prazer retirado do trabalho e uma personalidade obsessiva. Por sua vez, os comportamentos adjacentes associados ao WA, traduzidos na acção de trabalhar excessivamente, têm como consequências o trabalhar em qualquer hora e em qualquer altura. Tais consequências podem, ainda, se comportar como um estímulo discriminante para o sujeito *workaholic* trabalhar ainda mais.

Da revisão de literatura encetada, e dos vários autores e abordagens referidas a propósito do WA, é possível identificar olhares divergentes e posicionamentos quase antagónicos acerca do fenómeno. Assim, enquanto alguns autores atribuem uma conotação negativa ao *workaholism* (e.g., Robinson, 1998; Spence & Robbins, 1992), outros atribuem-lhe uma conotação positiva, como é o caso de Gorgievski et al. (2010) (WA seria sinónimo de paixão pelo trabalho), de Cantarow (1979) (WA está associado à criatividade), ou mesmo Peirperl e Jones (2001) (os *workaholics* retiram grande gratificação do trabalho). Ainda, alguns autores olham o WA como um comportamento aprendido (e.g., Porter, 1996; Robinson, 1998), outros vêem este constructo como um traço de personalidade (e.g., Clark et al., 1996; Mudrack, 2004).

Não obstante a diversidade de perspectivas, modelos e teorias existentes sobre o WA, na presente investigação apoiar-nos-emos na abordagem de Schaufeli e Shimazu (2009). Esta opção deve-se, em primeiro lugar, ao facto de ser nosso objectivo replicar, o mais fielmente possível, a investigação realizada no Japão pelos autores referidos (op. cit.), e dada a sua relevância e forte contribuição da mesma para o domínio em estudo. Além disso, parece-nos necessário e pertinente contribuir para o campo do WA ao realizar mais investigações que nos permitam testar a robustez dos instrumentos de avaliação

do WA⁴, nomeadamente do DUWAS - *Dutch Work Addiction Scale* (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009), instrumento por nós usado nesta tese.

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

Na literatura acerca de processos, fenómenos e comportamentos do trabalho, para além do *workaholism*, podemos encontrar outros constructos relacionados, como é o caso do *work engagement*. Pese embora muitos autores os considerem sinónimos, outros há que os consideram distinto, mas próximos. Desta forma, na presente investigação procurar-se-á analisar a veracidade destas posições, isto é, analisar e compreender qual será, então, a diferença entre *workaholism* e *work engagement*. Para alguns autores (e.g., Schaufeli et al., 2006), este último é visto como envolvimento afectivo com o trabalho, no âmbito do qual os trabalhadores são vistos como “*chronically hardworking employee*”. Segundo Van Wijhe, Peters, Schaufeli e Vem Den Hout (2011), o WE, que se caracteriza por um envolvimento entusiástico com o trabalho, poderá explicar também o porquê de certos colaboradores trabalharem

⁴ São outros exemplos de instrumentos de avaliação do WA, o WorkBAT (Workaholism Battery; Spence & Robbins, 1992, cit po Carlotto & Miralles, 2010) e o WART (The Work Addiction Risk Test; Robinson, 1998; Cit por Carlotto & Miralles, 2010)

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

persistentemente, por comparação com outros. Na secção seguinte, procuraremos explicitar melhor este constructo.

2. Work Engagement (WE)

Dada a conjuntura actual, onde o mundo do trabalho se torna cada vez mais globalizado, inesperado, incerto e competitivo, é crucial que as organizações tenham a capacidade de não só de atrair e recrutar colaboradores excepcionais, como também de inspirar e motivar os seus recursos humanos a aplicarem todas as suas aptidões, competências e conhecimentos ao trabalho. Para que consigam atingir a excelência, as organizações necessitam de pessoas excelentes, competentes, motivadas, enérgicas, dedicadas e envolvidas com o seu trabalho – *work engaged employees* (Leiter & Bakker, 2010).

Esta visão positiva da dedicação dos trabalhadores ao seu trabalho - *work engagement* (WE), surgiu a par da emergência da corrente da Psicologia chamada Psicologia Positiva (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2010). Segundo esta abordagem, a psicologia deve centrar o estudo do comportamento humanos nos aspectos positivos e no funcionamento óptimo do homem, em detrimento de uma perspectiva de carácter mais negativo do comportamento do homem no e face ao trabalho. É por esta razão que o WE emergiu, inicialmente, como o oposto do *job burnout*, numa tentativa de cobrir todo o espectro do Bem-Estar, que vai do *unwell-being* do trabalhador (mal-estar, relacionado com o *job burnout*), ao seu *well-being* (bem-estar, relacionado com o *work engagement*) (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Nesta perspectiva, o *burnout* pode ser visto como uma metáfora que é comumente utilizada para descrever um estado mental de exaustão. A conceptualização mais utilizada tem origem em Maslach (1993), que descreve o *burnout* como um constructo tridimensional e sequencial que vai da exaustão (esgotamento dos recursos mentais), ao cinismo (indiferença para com o seu trabalho), e à falta de eficácia profissional (tendência para avaliar o seu desempenho de forma negativa, resultando no sentimento de incapacidade e em baixa auto-estima). Posto isto, em sua oposição, os trabalhadores *engaged* são aqueles que possuem um sentido de energia e de conexão/ligação afectiva com o seu trabalho, e que se vêem como colaboradores capazes de lidar bem com as exigências do mesmo. Contrariamente àqueles que sofrem de *burnout*, os colaboradores *engaged*

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

sentem-se enérgicos e efectivamente conectados com o seu trabalho, e consideram-no como desafiante, ao invés de stressante (Maslach et al., 2001).

Um olhar atento sobre a literatura neste domínio faz sobressair a ideia de que a definição de *work engagement* nem sempre tem sido consensual. De um lado, podemos encontrar uma visão mais gestionária (ligada ao mundo dos negócios) e que se focaliza essencialmente em lucros, por outro lado, uma visão de natureza mais académica que se foca no estudo de dados empíricos (Schaufeli & Bakker, 2010).

A perspectiva gestionária de WE encontra-se intimamente relacionada com a definição oferecida por grande parte das consultoras de recursos humanos (Schaufeli & Bakker, 2010). A título de exemplo, a consultora *Towers Perrin*⁵ define o constructo em questão como um estado afectivo que reflecte satisfação pessoal e um sentido de inspiração e afirmação obtidos através do trabalho. Por seu turno, a empresa de consultoria *Mercer*⁶ aponta o *work engagement* como um estado psicológico, sinónimo de comprometimento ou motivação, que leva os colaboradores a investirem em padrões de desempenho de excelência e no sucesso da organização. Segundo esta perspectiva, existe uma ligação forte e directa entre o WE e o aumento dos lucros das empresas, através do aumento da produção, da satisfação do cliente, das vendas e da retenção dos colaboradores (Schaufeli & Bakker, 2010). A sua mensagem é clara: aumentar o WE recompensa. Contudo, à excepção da *Gallup Organization* (Harter, Schmidt & Hayes, 2002, cit. por Schaufeli & Bakker, 2010), esta afirmação não parece ser sustentada por evidências empíricas.

Por sua vez, no contexto académico (aquele que aqui nos interessa e que de agora em diante será o nosso foco de atenção), o WE é conceptualizado de forma algo diferente. O primeiro autor a procurar definir e mensurar o WE foi Kahn (1990). O autor defendia que colaboradores envolvidos afectivamente com o trabalho fariam melhor uso das suas capacidades físicas, cognitivas, emocionais e mentais no desempenho dos seus papéis, as quais seriam expresas no desempenho dos seus papéis. Noutras palavras, colaboradores envolvidos afectivamente com o trabalho colocam nele muito esforço porque se identificam com ele. Por consequência, é assumido que o WE leve regra geral, a resultados

⁵ www.towersperrin.com.

⁶ www.mercerHR.com.

positivos, tanto ao nível individual (crescimento e desenvolvimento pessoal), como ao nível organizacional (qualidade do desempenho) (Kahn, 1992).

A revisão de literatura neste âmbito faz sobressair a existência de pelo menos duas correntes diferentes, mas relacionadas, que consideram o WE como um estado de bem-estar positivo/realização relacionado com o trabalho (Schaufeli & Bakker, 2010). Uma das correntes defende que o *WE* corresponde exactamente ao pólo oposto do *burnout*, enquanto a outra corrente toma estes constructos como independentes (embora relacionados).

Quanto à primeira abordagem, e de acordo com Maslach e Leiter (1997), *engagement* é um estado caracterizado por energia, envolvimento e eficácia – por outras palavras, os opostos directos das três dimensões do *burnout*. Eles defendem que no caso do *burnout*, a energia transforma-se em exaustão, o envolvimento em cinismo (*cynism*) e a eficácia em ineficácia. Por implicação, o *engagement* é acedido através do padrão de resultados opostos nas três dimensões do MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996, cit. por Schaufeli & Bakker, 2010).

A segunda corrente, na qual se baseia este estudo, considera o WE como um constructo independente e distinto do *burnout*, mas que se relaciona negativamente com este último. Consequentemente, de acordo com esta perspectiva o *WE* é definido e operacionalizado como um estado de mente positivo, satisfatório (*fulfilling*) e relacionado com o trabalho, que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá & Bakker, 2002). Explicitando-os, o *vigor* é caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental, por vontade de investir esforço no seu trabalho e por persistência, mesmo quando o sujeito é confrontado com dificuldades. A *dedicação* refere-se à situação na qual o sujeito está fortemente envolvido com o trabalho, e experiencia sentimentos de relevância, entusiasmo, inspiração, orgulho e desafio. Por sua vez, a *absorção* caracteriza um estado agradável de total concentração no trabalho, pela sensação de que o “tempo voa” e pela dificuldade do sujeito em se afastar do trabalho. Assim, o *vigor* e a *dedicação* são considerados opostos à *exaustão* e ao *cinismo*, respectivamente, ambos sintomas centrais do *burnout* (Schaufeli & Taris, 2005). Nesta abordagem, supõe-se a existência de um contínuo que vai desde o vigor à exaustão, identificado como *energia*, e um outro contínuo que vai desde a dedicação ao cinismo, apelidado como *identificação* (González-Romá, *Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.*

Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Por conseguinte, o WE é caracterizado por elevados níveis de energia e forte identificação com o seu trabalho, enquanto o *burnout* é caracterizado por baixos níveis de energia e pobre identificação com o seu trabalho. Em adição, a absorção foi incluída como o terceiro aspecto constituinte do WE (Halbesleben, 2010)

Dadas as divergências entre os autores no que refere à sua conceptualização, Macey e Schneider (2008), propõem que se olhe para o WE como um conceito *umbrella*, que contém diferentes tipos de *engagement* (i.e., traços de *engagement*, estado de *engagement* e *engagement* comportamental), conceptualizadas de formas distintas. Em contraste, Leiter e Bakker (2010) advogam o uso do *engagement* como um estado psicológico bem definido e específico, que se encontra aberto à investigação empírica e à aplicação prática.

Tendo em conta a investigação realizada neste âmbito, alguns estudos (e.g., Schaufeli & Salanova, 2007) encontraram resultados que sustentam a hipótese de que os recursos de trabalho (*job resources*)⁷ estão associados positivamente com o WE. De facto, segundo o Modelo de Exigências-Recursos do Trabalho (*Job Demand-Resources Model*) (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), postula-se a existência de um processo motivacional no qual os recursos de trabalho têm, por um lado, um papel de motivação intrínseca pois fomentam o crescimento do colaborador, a aprendizagem e o seu desenvolvimento, e por outro lado, um papel de motivação extrínseca, sendo que os ambientes de trabalho que proporcionam vários recursos fomentam a vontade do colaborador de dedicar o seu esforço e as suas capacidades às tarefas de trabalho (Meijman & Mulder, 1998, cit por Leiter & Bakker, 2010). No caso do WE, os recursos de trabalho satisfazem algumas necessidades humanas básicas, tais como a necessidade de autonomia, de relacionamento e de competência (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008). Por exemplo, um *feedback* apropriado fomenta a aprendizagem e permite, assim, aumentar as competências no trabalho, enquanto a amplitude de decisão e o apoio social satisfazem a necessidade de autonomia e de pertença, respectivamente.

⁷ São exemplos dos recursos de trabalho, o apoio social de colegas e de supervisores, o *feedback* de desempenho, a variedade de competências, o grau de autonomia e as oportunidades de aprendizagem.

O papel dos recursos de trabalho torna-se mais saliente e ganha o seu potencial motivador quando os colaboradores são confrontados com exigências do trabalho elevadas (Bakker & Demerouti, 2007). Por exemplo, Hakanen, Bakker e Demerouti (2005), num estudo com dentistas públicos finlandeses, encontraram resultados que sustentam a hipótese de que os recursos de trabalho são benéficos para se manter o WE em condições de elevadas exigências no trabalho. Por seu turno, Bakker, Hakanen, Demerouti e Xanthopoulou (2007), num estudo com professores finlandeses, encontraram resultados que sugerem que os recursos de trabalho funcionam como *buffers* e diminuem a relação negativa entre o mau comportamento do aluno e o WE dos professores.

Num outro estudo, Xanthopoulou, Bakker, Demerouti e Schaufeli (2009), investigaram como as flutuações diárias dos recursos de trabalho (neste caso, autonomia, *coaching* e clima de grupo) se relacionam com os níveis de recursos pessoais (auto-eficácia, auto-estima e optimismo), com o WE e com o retorno financeiro da empresa. Os resultados encontrados sugerem que a existência de tais recursos de trabalho no dia-a-dia dos colaboradores era susceptível de gerar emoções positivas que, por sua vez, têm um impacto positivo nos seus recursos pessoais. Consequentemente, este aumento nos recursos pessoais prediz um aumento da satisfação com a vida e reduz a emergência de sintomas depressivos (Salanova et al., 2010).

Os colegas de trabalho também são vistos como potenciais recursos – como recursos de conhecimento, de suporte emocional e material – que estão ligados à experiência de *engagement*. As relações de parceria entre colegas têm o potencial de *contágio social*, processo no âmbito do qual os trabalhadores, não só respondem similarmente ao seu ambiente de trabalho partilhado, como podem influenciar a experiência de *engagement* dos outros colegas (Bakker & Demerouti, 2009).

Acresce referir que o WE tem, ainda, o potencial de fomentar o desempenho extra-papel (*extra-role*). Por outras palavras, através das suas acções, os colaboradores vão além daquilo que está definido na descrição das suas tarefas, transformando o seu trabalho em algo que se adapta às mudanças contínuas do mundo dos negócios, ou seja, tornam-se mais proactivos em relação ao seu ambiente de trabalho (Leiter & Bakker, 2010). Numa revisão bibliográfica sobre este tópico, os referidos autores encontraram resultados que

sugerem que as emoções positivas potenciam um aumento da flexibilidade da criatividade, da integração e da eficiência do pensamento.

A revisão da literatura por nós efectuada, bem como os estudos analisados (e.g., Bakker et al., 2008; Leiter & Bakker, 2010) apontam para a ideia de que trabalhadores *engaged* apresentam altos níveis de energia e um envolvimento entusiástico com o seu trabalho (Bakker et al., 2008). Quando envolvido, o trabalhador sente-se compelido a trabalhar no sentido de alcançar objectivos desafiantes, procurando ser bem-sucedido. Para além disso, o WE reflecte a energia pessoal que o colaborador traz para o seu trabalho. Estas pessoas não só têm a capacidade de estarem enérgicos, como aplicam essa energia ao seu local de trabalho. Assim, colaboradores envolvidos afectivamente com o trabalho ficam absorvidos no mesmo, experienciam um fluxo em que perdem a noção do tempo e diminuem a sua resposta a distrações (Leiter & Bakker, 2010).

O WE pode existir em qualquer tipo de trabalho desafiante. Descreve a competência do colaborador para usar as suas capacidades de resolução de problemas, podendo levar ao desenvolvimento de serviços inovadores e à criação de boas relações interpessoais. Mais, este tem maior sucesso em ambientes que demonstrem forte conexão entre os valores organizacionais e individuais e tem implicações para o desempenho, quer nível individual, quer nível organizacional. Por outras palavras, enquanto os colaboradores percepcionarem o seu trabalho como prazeroso (*enjoyable*), eles transformam esse prazer/divertimento em acções mais eficazes (Leiter & Bakker, 2010).

Dada a diversidade de perspectivas sobre o *work engagement* e o diferente posicionamento dos vários autores face ao mesmo, emergiu, naturalmente, várias formas de o avaliar, tendo sido proposto, ao longo dos anos vários instrumentos para esse efeito. De entre a panóplia de instrumentos concebidos para avaliar o *work engagement*, elegemos um para ser utilizado no presente estudo - *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, desenvolvido segundo a conceptualização que inclui as dimensões: vigor, dedicação e absorção (Schaufeli & Bakker, 2003, cit. por Schaufeli & Bakker, 2010). A escolha desta escala prende-se com a tentativa de replicar o mais fielmente possível o estudo original em que nos vamos apoiar na presente investigação (Shimazu & Schaufeli, 2009), assim como com as boas características

psicométricas da mesma. Este instrumento será explorado num capítulo posterior.

2.1 Delimitação teórica de Work Engagement

Explicitada a existência de uma grande diversidade de perspectivas sobre o *work engagement*, tal como a sua proximidade com outros constructos relacionados, tentar-se-á, de seguida, distinguir e especificar outros constructos similares, referenciados na literatura como sendo/estando próximos, nomeadamente, o *job involvement* e o *organizational commitment*.

Quanto ao primeiro constructo, o *job involvement* (envolvimento com o trabalho), este pode ser definido como o grau de identificação cognitiva e psicológica com o trabalho (Kanungo, 1982), e refere-se à importância do trabalho na auto-imagem do sujeito (Lodahl & Kejner, 1965). Segundo Schaufeli & Bakker (2010), o *job involvement* pode ser considerado o oposto do *cinismo* (uma das características do *burnout*) e, portanto, idêntico à dimensão de *dedicação* do constructo de WE. Posto isto, o *job involvement* pode ser visto como relacionado com o *work engagement*, mas não como sinónimo.

Em 1996, Brown realizou uma meta-análise acerca deste constructo e, concluiu que os colaboradores envolvidos com o trabalho tendiam a considerá-lo mais motivador e desafiante, estando, por isso mesmo, menos dispostos a abandonar a organização, comprometendo mais com os colegas, o trabalho e a organização. No mesmo estudo, o autor encontra evidências que sugerem que o *job involvement* parece não estar relacionado com a saúde mental ou física dos trabalhadores. De facto, vários estudos têm obtido resultados que sugerem que o envolvimento com o trabalho pode ser visto como sendo um constructo diferente do *work engagement*. Segundo os estudos de Brown (1996) e de Hallberg e Schaufeli (2006), Para além disso, ambos os constructos, *job involvement* e *work engagement*, apresentam relações positivas, contudo fracas ($r=.35$), indicando que tais constructos são distintos.

No que respeita ao *organizational commitment* (comprometimento organizacional), a maioria da produção científica define-o como *uma ligação emocional entre os colaboradores e a organização, a qual se baseia em interesses e valores partilhados* (Meyer & Allen, 1991; Mowday, 1998). Esta ligação de comprometimento leva a que os colaboradores tenham menor intenção de sair da organização (*turnover*) (Hallberg & Schaufeli, 2010).

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

Os estudos efectuados neste âmbito do *organizational commitment* têm demonstrado que este depende mais das características do trabalho do que de factores pessoais, ou seja, está mais relacionada com a motivação extrínseca do que intrínseca (Morrow, 1983). Relativamente à saúde, a literatura aponta no sentido de uma associação positiva entre o comprometimento organizacional e a ausência de queixas físicas e mentais (Hallberg & Schaufeli, 2006). Quanto à distinção entre *organizational commitment* e WE, Hallberg e Schaufeli (2006) encontraram evidências que confirmam a sua validade discriminante. Com efeito, o *organizational commitment* não só constitui um factor latente, separado, que só se correlaciona moderadamente com o WE ($r=.34$), como foram encontrados padrões diferentes de correlação entre o comprometimento organizacional com as queixas físicas e com os factores de trabalho. Dito de outra forma, o WE correlaciona-se mais negativamente com as queixas físicas, enquanto o *organizational commitment* revelou ter correlações negativas elevadas com a intenção de *turnover*.

Por seu turno, o WE (envolvimento afectivo no trabalho), que tem sido descrito como o oposto do *burnout* (Hallberg & Schaufeli, 2006) encerra a ideia de funcionamento óptimo no trabalho, de bem-estar, e de uma experiência prolongada de total harmonia. Este conceito tem como características centrais a presença de energia e satisfação (Schaufeli et al., 2002), assim como é proposto ter a função de motivar e inspirar emoções positivas para com a organização, fomentando a permanência na mesma (Durán, Extremera & Rey, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004).

De forma a sumariar as conclusões aqui mencionadas, *work engagement*, *job involvement* e *organizational commitment* são constructos que se referem a uma ligação positiva com o trabalho e que, não raras vezes, são utilizados como sinónimos. Contudo, têm sido encontradas evidências que corroboram a sua validade discriminante, através da análise dos diferentes comportamentos destes constructos perante variáveis como a saúde, características pessoais, características de trabalho e intenção de *turnover*.

3. Bem-Estar (BE)

Atendendo a que o presente estudo tem como objectivo averiguar a existência de diferenças entre o *workaholism* (WA) e *work engagment* (WE), através da sua relação com o *well-being* (bem-estar/BE), importa, também, clarificar e definir a perspectiva sobre o mesmo, adoptada na presente investigação, bem como investigar as relações (eventualmente) existentes entre os três constructos centrais em questão neste estudo.

Uma revisão da literatura neste domínio sugere que a atenção dada ao tema do bem-estar remonta à Grécia Antiga, período no qual vários filósofos discutiam já *a essência do estado de felicidade* (Siquiera & Padovam, 2008, p. 201). De forma similar, nas últimas décadas, vários investigadores procuraram encontrar evidências empíricas acerca do bem-estar, fazendo emergir várias definições, teorias e modelos, bem como perspectivas e abordagens.

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

A primeira abordagem, *hedonismo*, foca-se na avaliação que a própria pessoa faz (auto-avaliação) da sua felicidade, adoptando uma visão de bem-estar ligada ao prazer (Ryan & Deci, 2001). Assim, o Bem-Estar Subjectivo (BES) tem que ver com a avaliação que cada pessoa faz da sua própria vida e experiências.

O constructo de BES, muito associada à Psicologia Positiva, apareceu no final dos anos 50. Na década seguinte, Wilson (1967) conclui, numa revisão da literatura, que as pessoas felizes apresentavam algumas características associadas: jovens, boa educação, bons salários, religiosas, optimistas, de ambos os sexos, etc. Desde esta publicação, que se remetia principalmente a dados demográficos, muito se evoluiu no que refere ao estudo do processo que sustenta a felicidade (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

Actualmente, o BES é concebido por Diener e Lucas (2000) como um conceito subjectivo, que requer uma auto-avaliação do sujeito, a qual é influenciada pelas suas expectativas, valores e emoções. O BES apresenta necessariamente três características fundamentais, que podem distingui-lo dos

outros conceitos: a subjectividade, medidas positivas e uma avaliação global (Diener, 1984).

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

Entre as escalas mais frequentemente utilizadas para mensurar o BES, encontra-se o SWBS – *Subjective Well-Being Scale*, de Lawrence e Liang (1988) e o PANAS (*Positive/Negative Affect Scale*) de Watson, Clark e Tellegen (1988). Contudo, o facto de o BES colocar ênfase na avaliação global dos diferentes aspectos da vida da pessoa, levou a que alguns estudos se focassem no estudo deste constructo através de uma única medida global, ao invés do uso de uma escala completa e pluridimensional. A este propósito, Larsen, Diener e Emmons (1985) indicam que tais medidas globais, contudo, se têm mostrado válidas, já que têm propriedades psicométricas adequadas, bons índices de consistência interna, moderada estabilidade e sensibilidade apropriada a mudanças de circunstâncias de vida. Alguns estudos que empregam medidas globais do BES usam, também, outras medidas adicionais, como medidas de memória, medidas biológicas e entrevistas (e.g., Balatsky e Diener, 1993; Ilies, Dimotakis & Pater, 2010).

No âmbito do BES e para avaliar a satisfação com diferentes aspectos da vida, mais concretamente, com a família e o trabalho, usaremos uma medida global.

A segunda corrente, *eudemonismo* ou Bem-Estar Psicológico (BEP), vê o bem-estar como o pleno funcionamento das potencialidades do homem (Siquiera & Padovam, 2008), i.e., de acordo com as suas mais elevadas capacidades e talentos de forma a atingirem a realização pessoal.

Segundo uma revisão de literatura de Ryff (1989), esta corrente, que surgiu como crítica às fragilidades do BES, assenta em formulações e teorias clássicas da psicologia acerca do desenvolvimento para enfrentar os desafios da vida (e.g., fenómenos de individualização e maturidade, desenvolvimento psicossocial e proposições relativas à saúde mental).

Posto isto, Ryff (1989) e, mais tarde Ryff e Keyes (1995), formularam um modelo de BEP, composto por seis principais componentes: auto-aceitação; relacionamento positivo com os pares; autonomia; domínio do ambiente; propósito/objectivo de vida; e crescimento pessoal.

Para além destas duas abordagens (BES: *bem-estar subjectivo* e BEP: *bem-estar psicológico*), uma outra corrente de bem-estar tem suscitado interesse entre alguns teóricos deste domínio: o Bem-Estar no Trabalho (BET). Contudo, que tenhamos conhecimento, não parece, ainda existir uma concepção clara acerca deste constructo, nem estudos de validação de medidas em seu torno. De facto, a sua utilização já representou conceitos como satisfação com o trabalho (Amaral & Siquiera, 2004, *cit in* Siquiera e Padovam, 2008) e *burnout* (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Com o propósito de um maior esclarecimento neste campo, Siquiera e Padovam (2008) apontam um modelo de BET, em que este pode ser entendido como um conceito psicológico e multidimensional e do qual fazem parte vínculos afectivos positivos com o trabalho (satisfação e envolvimentos) e com a organização (comprometimento organizacional). Posto isto, para que se encontre um nível de bem-estar (BE) (em geral) elevado nos colaboradores, eles devem apresentar relatos de satisfação com o trabalho e com a família, demonstrar envolvimento com as tarefas que realizam e manter o compromisso afectivo para com a organização.

Tal como já referido, ao longo dos tempos vários investigadores procuraram encontrar evidências empíricas acerca do Bem-Estar (BE), tendo proposto várias definições, teorias e modelos.

Contudo, para efeitos do presente estudo, e com base no estudo original efectuado por Shimazu e Schaufeli (2009), que nesta investigação pretendemos replicar, centrar-nos-emos nas componentes de saúde (física), satisfação (com trabalho e família) e desempenho no trabalho, englobadas no constructo geral de Bem-Estar. De seguida serão explicitados os referidos conceitos e

referenciadas algumas investigações que explicitamente incidiram sobre a população também por nós estudada – a dos profissionais de ensino.

3.1 Saúde

Segundo a Organização Mundial de Saúde (1948), o conceito de *saúde* implica, tanto a ausência de doença, assim como engloba o bem-estar em geral (ou seja, inclui o bem-estar físico, psíquico e social). Para que alguém seja capaz de desenvolver e alcançar objectivos pessoais e profissionais, é necessária a presença da saúde (Figueiredo, 2007).

De facto, também para os professores (população aqui estudada), o trabalho apresenta uma forma de realização e, portanto, na ausência de saúde, os seus objectivos estão comprometidos. Segundo Jesus et al., (1992), vários estudos indicam que os professores estão sujeitos a grande desgaste físico e mental (e.g., stress, burnout, ansiedade e depressão).

Numa revisão realizada por Figueiredo (2007), foram encontradas evidências de que a profissão de docente se encontra, frequentemente, relacionada com sintomas de doença que se caracterizam por queixas aos níveis fisiológico, cognitivo, comportamental e emocional (e.g., perturbações do sistema digestivo e cardiovascular, irritabilidade, perturbações neuróticas e depressivas). Como consequências, estas perturbações afectam a qualidade da actividade profissional (e.g., aprendizagem dos alunos) e da vida pessoal ou familiar (e.g., relação com família) (Trigo-Santos, 1996; Figueiredo, 2007).

Não obstante, vários são os estudos que sugerem que o impacto da saúde no bem-estar depende, em grande parte, da percepção individual da situação (Diener, Suh & Lucas, 1999). No entanto, a presença de problemas múltiplos ou crónicos que interfiram em objectivos importantes da vida pode influenciar negativamente o BES.

Relativamente aos constructos aqui estudados, algumas investigações também têm sido efectuadas no sentido de avaliar a saúde dos indivíduos *workaholics* e dos indivíduos *work engaged*. Por definição, os *workaholics* passam demasiado tempo em actividades de trabalho (Shimazu & Schaufeli, 2009). Assim sendo, estes sujeitos terão menos (e insuficientes) oportunidades de recuperarem do esforço despendido no trabalho (Schaufeli et al., 2009), o que pode levar à exaustão, aos níveis físico, cognitivo e emocional (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Para além disso, o facto de pensarem

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

constantemente em trabalho pode gerar grande stresse emocional (Shimazu & Schaufeli, 2009). Em consequência, espera-se que os sujeitos viciados em trabalho reportem níveis mais elevados de queixas físicas e psicológicas (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Por outro lado, é esperado que a ligação afectiva com o trabalho (*work engagement*) esteja relacionada com a ausência de problemas de saúde. Esta hipótese é sustentada pelos resultados encontrados por alguns autores (e.g., Sonnentag, 2003; Schaufeli et al., 2008; Taris et al., 2010) que nas suas investigações constataram que o *WE* estava negativamente relacionado com o stresse psicológico e com as queixas físicas decorrentes do trabalho. Para além disso, outros autores (e.g., Leiter & Bakker, 2010) demonstraram que o *WE* era preditor de uma boa saúde e que, por sua vez, a saúde mental e física era um bom preditor de um bom desempenho dos colaboradores (Bakker & Demerouti, 2007).

3.2 Satisfação

De forma geral, a satisfação refere-se a avaliações cognitivas e a julgamentos acerca de certo objecto (e.g., trabalho, família ou vida em geral) (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). A satisfação (ou a não satisfação) resulta da comparação entre o que é esperado de uma situação, e o que realmente se obteve dela (Pedro & Peixoto, 2006). Segundo Nerther e Davis (1983), a satisfação profissional e a satisfação familiar devem ser encaradas como parte de algo mais genérico - a satisfação global com a vida. Dito de outra forma, a satisfação com a vida inclui várias vertentes, as quais se influenciam mutuamente (Nerther & Davis, 1983; Shimazu & Schaufeli, 2009).

A investigação neste domínio é extensa. Por exemplo, Guibel e Klijn (2003), encontram indícios de que a satisfação com o trabalho constitui um preditor do comprometimento organizacional e da melhoria de vida, dentro e foral do local de trabalho. No mesmo sentido, Siquiera e Gomide Jr. (2004) encontraram evidências de que as pessoas satisfeitas com o trabalho tendem a levar isso para outros domínios da vida, havendo uma maior integração do indivíduo, bem-estar e saúde. Contudo, o contrário não é necessariamente verificado.

Em Portugal podem ser encontrados vários estudos que relacionam a satisfação profissional dos docentes com factores como a disciplina leccionada,

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

a experiência profissional e a auto-estima (Pedro & Peixoto, 2006). Não obstante, os resultados não são ainda consistentes e satisfatórios, havendo necessidade de maior investigação neste campo.

Relativamente ao estudo do *workaholism*, Taris et al. (2010) encontraram evidências de que as pessoas viciadas no trabalho apresentam, tendencialmente, menores níveis de satisfação global. Esta situação pode dever-se ao facto destes sujeitos trabalharem devido a um impulso e obsessão incontroláveis e, não propriamente por gostarem do seu trabalho. Adicionalmente, o facto de investirem mais tempo no trabalho, deixando de parte outras áreas importantes da sua vida (e.g., família, vida pessoal e social), pode comprometer o funcionamento familiar (Bakker, Demerouti & Burke, 2009; Burke, 1999; Taris et al., 2005).

Relativamente ao *work engagement*, é esperado que os colaboradores (professores) *work engaged* apresentem maiores níveis de satisfação do que os não *engaged*. Segundo Schaufeli et al. (2008), estas pessoas são motivadas intrinsecamente a trabalhar e, portanto, reportam maiores níveis de satisfação com o trabalho. Por outro lado, o facto de serem intrinsecamente motivados e de apresentarem maior satisfação laboral, aumenta a probabilidade de se envolverem noutras actividades para além do trabalho, sugerindo também uma elevada satisfação com a família (Shimazu & Schaufeli, 2009).

3.3 Desempenho

Segundo Schaufeli et al. (2006), o desempenho pode ser dividido em desempenho *in-role* e *extra-role*. O primeiro pode ser definido como englobando os resultados e comportamentos requeridos formalmente pela organização e com os quais se pretende alcançar os objectivos organizacionais, ou seja, tem que ver, acima de tudo, com a descrição de função e respectivas exigências (Schaufeli et al., 2006). O desempenho *extra-role*, ou comportamento de cidadania organizacional, pode ser definido como o conjunto dos comportamentos que se supõem promover o funcionamento eficaz da organização, sem que se intervenha na produção do colaborador. São exemplos deste, o evitamento de problemas com os colegas, dar sugestões construtivas e aprender novas competências, benéficas para a organização (Che et al., 2009).

A relação entre WA e Desempenho não é, contudo clara. Com efeito, para alguns autores, os comportamentos de adição ao trabalho (WA) estão

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

positivamente correlacionados com o aumento da produtividade e da satisfação no trabalho (e.g., Machlowitz, 1980; Mudrack & Naughton, 2001). No entanto, outros há que sugerem que sujeitos *workaholics* não reflectem necessariamente maior inteligência ou melhor desempenho. Schaufeli et al. (2006) sugerem que, o facto destes sujeitos serem perfeccionistas, rígidos, inflexíveis e de terem dificuldade em delegar tarefas, pode, inclusivamente, criar dificuldades na relação com os seus colegas de trabalho. Num estudo realizado por Burke em 2001, foram encontrados resultados que sugerem que os comportamentos de adição ao trabalho (WA) não estão, por exemplo, associados ao aumento de salários dos mesmos. No mesmo sentido, Shimazu e Schaufeli (2009) encontraram uma relação fraca e negativa entre desempenho e WA de certos trabalhadores. Com efeito, somente o componente “trabalhar compulsivamente” se relacionou significativamente com o componente desempenho no trabalho.

Segundo Schaufeli e colaboradores (2006), esta diversidade encontrada nas investigações ao nível dos resultados, efeitos e consequências dos comportamentos de adição ao trabalho (WA) devem-se, muito provavelmente, aos efeitos diferenciadores dos dois componentes do *workaholism* (trabalhar excessivamente e trabalhar compulsivamente), os quais nem sempre são distinguidos nos estudos encetados neste campo. Com efeito, enquanto *trabalhar excessivamente* pode facilitar o desempenho, *trabalhar compulsivamente* pode colocar em causa a própria performance (particularmente aquelas tarefas que são influenciadas por emoções positivas) (Gorgievski et al., 2010).

Quanto ao WE, este constructo tem sido associado a bons desempenhos e a resultados positivos em geral, no trabalho (e.g., Bakker et al., 2004; Shimazu & Schaufeli, 2009). Shimazu e Schaufeli (2009) apontam algumas razões para um bom desempenho dos trabalhadores *engaged*: experienciam várias emoções positivas (e.g., entusiasmo) e melhor saúde; têm tendência a criar os seus próprios recursos de trabalho e pessoais (sendo criativos, originais e proactivos); e, transferem, muitas vezes, este estado àqueles que os rodeiam (Leiter & Bakker, 2010; Shimazu & Schaufeli, 2009). Teoricamente existem várias razões para que o WE fomente a excelência do desempenho no trabalho (Bakker & Leiter, 2010). Em primeiro lugar, o afecto positivo e as emoções que acompanham o WE, têm sido relacionados com uma maior atenção e com a capacidade de construir os seus próprios recursos. Assim, empresários e

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

colaboradores envolvidos afectivamente com o trabalho poderão estar mais receptivos a novas oportunidades e mais capacitados para construir redes sociais e recursos pessoais (Bakker & Leiter, 2010). Para além disso, algumas investigações obtiveram resultados que indicam que o WE se relaciona positivamente (embora seja uma relação fraca) com o trabalhar excessivamente (e.g., Gorgievski et al., 2010; Taris et al., 2009;).

Face a tudo o que foi dito até agora acerca dos constructos centrais do nosso estudo – *workaholism* (WA), *work engagement* (WE) e Bem-Estar (BE) - e das relações entre eles, parece-nos justificada a importância de melhor conhecer e aprofundar as relações entre eles, bem como perceber os efeitos ou consequências que poderão advir deste tipo de comportamentos no trabalho.

4. Profissão de Docente

A amostra utilizada no estudo original correspondia a colaboradores de uma empresa de maquinaria de construção, dos mais variados níveis hierárquicos. O estudo do *workaholism* é algo com grande foco no Japão, sendo que este é um dos países onde se trabalha mais horas (média de 47,6 horas por semana, sendo que 12% dos japoneses trabalham mais de 60 horas semanais), havendo já no seu vocabulário conceitos referentes à morte por trabalho excessivo (*karoshi*) (Schaufeli et al., 2009).

Em Portugal, a média de horas de trabalho semanais é de 40,2, sendo considerado um dos países da União Europeia onde se trabalham menos horas por semana (França, 2010). Neste sentido, achamos pertinente a escolha de uma população-alvo, e consequentemente, de uma amostra que seja caracterizada por ter uma maior carga de trabalho excessiva, por ser caracterizada pela paixão pelo trabalho, e por ter um papel fundamental na sociedade – os professores.

De facto, a docência, anteriormente vista como uma escolha vocacional e de grande satisfação, deu hoje lugar a uma profissão à qual são, também, frequentemente associadas diversas características burocráticas, rotineiras e stressantes (Carlotto, 2012; Reis et al., 2006), tendo sido mesmo considerada pela Organização Internacional do Trabalho como uma das mais stressantes da actualidade (Carlotto, 2012). Não obstante os docentes nem sempre terem o seu horário preenchido com aulas, existe um vasto e imenso trabalho pós-laboral realizado no âmbito da preparação das aulas, da realização e correcção de fichas

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

de avaliação, da realização de planos de recuperação dos alunos, de estudo e actualização de conhecimentos, etc. Como consequência, docentes que não se sintam nas melhores condições físicas e psicológicas, verão a sua actividade laboral afectada o que, por sua vez, prejudicará a aprendizagem dos alunos (Trigo-Santos, 1996).

No entanto, apesar das elevadas exigências desta profissão, vários estudos indicam que os níveis de *engagement* dos professores ainda se revelam elevados (Dúran et al., 2005; Picado, 2007; Rodrigues & Barroso, 2008; Schaufeli et al., 2002). Ou seja, apesar das elevadas exigências desta profissão, os docentes continuam a ser profissionais dedicados ao seu trabalho e a retirar algum tipo de recompensa do mesmo (Rodrigues & Barroso, 2008).

Numa altura em que diversas características da Educação são colocadas em questão em Portugal, é pois importante estudar-se em que condições os docentes se sentem para exercer a sua função.

Apesar de já existir uma larga investigação acerca do bem-estar, do *engagement* e do *burnout* na docência em Portugal (e.g., Correia, Gomes & Moreira, 2010; Gomes et al., 2006; Picado, 2007; Pocinho & Perestelo, 2011), não foi possível encontrarmos estudos referentes ao estudo do constructo de *workaholism* nos professores portugueses. Posto isto, esperamos, com esta investigação, conseguir contribuir para o enriquecimento do conhecimento acerca deste assunto e do campo de estudo.

III – Objectivos

Apoiando-nos na investigação levada a cabo por Shimazu e Schaufeli (2009), nesta investigação procurámos replicar o referido estudo, numa amostra de trabalhadores portugueses (profissionais do ensino) e averiguar se os constructos de *workaholism* (WA: adição ao trabalho) e *work engagement* (WE: envolvimento afectivo com o trabalho) são percebidos como sendo diferentes através da análise das suas relações com um terceiro constructo muito relevante neste domínio e profissão estudada - o *well-being* (BE: bem-estar). Pretendemos, ainda, efectuar uma análise comparativa entre os resultados obtidos na amostra de trabalhadores japoneses com os obtidos na amostra de

trabalhadores portugueses, procurando explicações para as semelhanças e diferenças encontradas.

Partindo destes objectivos genéricos, pretende-se, mais especificamente: averiguar o tipo de relação entre os constructos *workaholism* e *work engagement*; analisar e compreender a relação entre *workaholism* e o *well-being* (problemas de saúde, satisfação [com o trabalho e com a família] e o desempenho no trabalho); analisar e compreender a relação entre o *work engagement* e o *well-being* (problemas de saúde, satisfação [com o trabalho e com a família] e o desempenho no trabalho); e, finalmente, estudar possíveis diferenças culturais entre o Japão e Portugal, no que respeita às relações entre os constructos investigados.

Para tal, foi realizado um estudo transversal (*cross-sectional*), que retrata uma investigação não experimental, sendo que não existe manipulação das variáveis independentes (WA e WE) (Alferes, 1997). A nossa amostra foi seleccionada através de um método de amostragem não-causal, recorrendo à amostragem por conveniência. Esta decisão prende-se com recursos económicos e de tempo disponibilizados (Alferes, 1997). No entanto, com este tipo de amostra temos consciência de que a mesma limita a extrapolação dos resultados para a população, sendo, ainda, que não há garantia de que esta amostra seja representativa da população (Freund & Simon, 2000; Hill & Hill, 2002).

Tendo em conta a revisão da literatura efectuada e os objectivos mencionados, formulámos as seguintes hipóteses de investigação:

- Hipótese 1 (H_1): Os constructos de *workaholism* (WA) e o *work engagement* (WE) apresentam uma relação fraca e positiva entre si (validade discriminante).
- Hipótese 2 (H_2): O *workaholism* (WA) relaciona-se positivamente com os problemas de saúde (i.e., queixas físicas) e negativamente com a satisfação (i.e., satisfação com o trabalho e com a família) e com o desempenho no trabalho.
- Hipótese 3 (H_3): O *work engagement* (WE) relaciona-se negativamente com os problemas de saúde (i.e., queixas físicas) e positivamente com a satisfação (i.e., satisfação com o trabalho e com a família) e com o desempenho no trabalho.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

Na tabela I estão apresentadas, de forma sumariada, as correlações que se hipotetiza encontrar.

Tabela I. Hipóteses de estudo

Bem-Estar	Workaholism	Work Engagement
Problemas Psicossomáticos	+	-
Satisfação com Trabalho	-	+
Satisfação com Família	-	+
Desempenho	-	+

IV - Metodologia

1. Procedimento de recolha de dados

Tendo em conta os objectivos atrás descritos, iniciamos em Novembro de 2011 um conjunto de procedimentos com o intuito da obtenção de autorização para a realização do estudo nas escolas, e posterior recolha dos dados. Nesse sentido, foram, inicialmente, estabelecidos contactos com as direcções das organizações alvo do estudo, tendo-se enviados cartas⁸ dirigidas aos directores do conselho executivo das instituições referidas. Posteriormente, no caso das escolas em que o estudo foi autorizado, foram realizadas reuniões presenciais, onde se explicitaram os objectivos da investigação, o tipo de colaboração pretendido, as etapas subsequentes, o período temporal de preenchimento do questionário e os direitos e obrigações da equipa de investigação. Na primeira reunião foi também discutida qual a melhor forma de proceder à recolha de dados, com o intuito de causar o mínimo de transtorno possível às escolas e docentes.

Os questionários⁹ foram entregues a um dos responsáveis do conselho executivo, acompanhados por um envelope. Uma folha de rosto anexada a cada questionário apresentava a nossa instituição e a equipa de investigadores e,

⁸ Exemplar em anexo I.

⁹ Exemplar em Anexo II.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

explicava o objectivo da investigação, a importância da colaboração dos professores e o processo de devolução dos questionários¹⁰. No mesmo racional, foi explicitado e garantido o anonimato e confidencialidade do questionário e do estudo.

2. Instrumentos de recolha de dados

Na presente investigação, a técnica de recolha de dados utilizada foi o questionário anónimo de auto-administração. Alferes (1997) aponta como vantagens associadas a este método o baixo custo de recursos materiais e temporais, a possibilidade de obtenção de informação variada e o acesso de comportamentos aos quais o investigador não tem acesso por motivos práticos e/ou deontológicos.

Como já mencionado anteriormente, o primeiro objectivo deste estudo é replicar em Portugal o estudo originalmente realizado por Shimazu e Schaufeli (2009). Nesse sentido, as escalas utilizadas são em tudo idênticas às utilizadas no Japão. No entanto, não foi permitido termos acesso à subescala utilizada no artigo original para avaliar os problemas físicos e psicológicos (subescala do *Brief Job Stress Questionnaire*). Nesse sentido, foi utilizada uma outra subescala, retirada do Quality of Employment Surveys (QES) (Quinn & Shepard, 1974) e capaz de avaliar os sintomas físicos¹¹.

Posto isto, o presente estudo incluiu sete sub-escalas: *workaholism*, *work engagement*, problemas de saúde física, satisfação com o trabalho e com a família, desempenho no trabalho e informações demográficas. Importa referir que as escalas DUWAS e UWES utilizadas no estudo de Shimazu & Schaufeli (2009) comportavam versões reduzidas (DUWAS constituído por 10 itens e, UWES constituído por 9 itens). No entanto, no presente estudo foram utilizadas as escalas completas, sendo que não é conhecido o comportamento das escalas reduzidas em populações portuguesas.

¹⁰ Depois de preenchido, o questionário deveria ser colocado dentro do envelope fechado, de forma a garantir a confidencialidade. Deveria ser depois entregue à pessoa (ou no local) destacada para a recepção do mesmo.

¹¹ Uma das limitações deste estudo é não existir escala para avaliar os sintomas psicológicos (mais precisamente, fadiga, ansiedade e depressão).

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

2.1 *Workaholism (WA)*

Atendendo à perspectiva sobre *workaholism* (WA) adoptada nesta investigação, o instrumento usado neste estudo foi a versão traduzida para português da *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), constituída por 17 itens, combinando duas dimensões - *working excessively*¹² e *working compulsively*¹³. No que se refere à subescala *trabalhar excessivamente* (TE), esta consiste em 10 itens¹⁴, um dos quais é representado pela afirmação: *Parece que estou numa corrida contra o relógio*. No que se refere à escala que avalia o *trabalhar compulsivamente* (TC), esta consiste em sete itens¹⁵, entre os quais: *Penso em assuntos de trabalho, inclusive quando quero deixar de trabalhar durante algum tempo*. Cada um dos itens é avaliado numa escala de tipo *Likert*, variável entre 0 (*quase nunca*) e 4 (*quase sempre*). Schaufeli, Shimazu e Taris (2009) estudaram a validade do DUWAS em duas amostras, japonesa e alemã. Os resultados indicam um bom nível de consistência interna das subescalas para ambas as amostras, com alfa de Cronbach acima de .70, com excepção do componente *trabalhar compulsivamente* para a amostra japonesa (contudo, muito próximo do critério - $\alpha = .68$). Um bom nível de consistência interna foi também encontrado por Líbano, Llorens, Salanova e Schaufeli, (2010), com valores alfa de Cronbach de .80 para a dimensão TE e, .86 para a dimensão TC.

No presente estudo, obtivemos valores alfa de Cronbach de .823 e .753, referentes aos factores de *Trabalhar Excessivamente* e *Trabalhar Compulsivamente*, respectivamente. A escala geral obteve bons resultados de consistência interna ($\alpha = .887$)¹⁶.

2.2 *Work Engagement (WE)*

Com base na definição de *work engagement* de Schaufeli et al. (2002), foi utilizada uma versão portuguesa da escala original do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), que contém 17 itens. Este instrumento abarca as

¹² Dimensão extraída do WART (*The Work Addiction Risk Test*; Robinson, 1998, cit por Carlotto & Miralles, 2010).

¹³ Dimensão extraída do WorkBAT (*Workaholism Battery*; Spence & Robbins, 1992, cit por Carlotto & Miralles, 2010).

¹⁴ Itens 1,3, 4, 6, 8, 10, 12, 13, 15 e 17.

¹⁵ Itens 2, 5, 7, 9, 11, 14 e 16.

¹⁶ De acordo com Hair et al. (2010), são considerados valores mínimo aceitáveis de consistência interna .60 e .70.

dimensões de vigor¹⁷ (e.g., *No meu trabalho sinto-me pleno de energia*), dedicação¹⁸ (e.g., *Estou entusiasmado com o meu trabalho*) e absorção¹⁹ (e.g., *O “tempo voa” quando estou a trabalhar*), avaliadas através de uma escala de tipo Likert, de sete pontos, variando entre 0 (nenhuma vez) e 6 (todos os dias).

Estudos em que esta escala foi usada têm revelado resultados de consistência interna que variam entre .80 e .90 (Schaufeli & Bakker, 2004).

No âmbito desta investigação foram encontrados valores de consistência interna de .940 para a escala completa, de .888 para o factor de *dedicação*, de .836 para o factor *vigor* e, .833 para o factor *absorção*.

2.3 Sintomas psicossomáticos

No sentido de averiguar os sintomas psicossomáticos dos sujeitos, o presente estudo recorreu a uma escala de 19 itens, desenvolvida por Quinn e Shepard (1974), retirada do inventário *Quality of Employment Survey* (QES). Assim, são apresentados vários sintomas físicos (e.g., *dores de cabeça*), em que os sujeitos terão de indicar a frequência com que os experienciam, segundo uma escala de tipo *Likert*, variando dentre 1 (*frequentemente*) e 4 (*nunca*).

Os estudos que recorreram ao uso desta escala revelaram resultados de consistência interna boa (e.g., $\alpha = .88$), como foi o caso do estudo de Burke, Koyuncu, Fiksenbaum e Acar (2009); e muito boa ($\alpha = .90$) no estudo de Burke, Jeng, Koyuncu e Fiksenbau (2011).

A análise da consistência interna do QES neste estudo, revelou um alfa de Cronbach dentro destes resultados, ou seja, de .906.

2.4 Satisfação

Indo ao encontro do estudo original de Shimazu e Schaufeli (2009), que neste estudo procuramos replicar, a satisfação será aqui averiguada através da avaliação da satisfação com o trabalho, assim como da satisfação com a família. De acordo com alguns autores (e.g., De Jonge et al., 2000; Scarpello & Campbell, 1983; Wanous, Reichers, & Hudy, 1997) um único item que avalie o índice global de satisfação, será o bastante para se obter uma medida válida de satisfação. Neste sentido, seja para avaliar a satisfação com o trabalho, como

¹⁷ Itens 1, 4, 8, 12, 15 e 17.

¹⁸ Itens 2, 5, 7, 10 e 13.

¹⁹ Itens 3, 6, 9, 11, 14 e 16.

com a satisfação com a família, será usado um único item (para cada dimensão), nomeadamente: *Indique em que grau se encontra satisfeito(a) com o seu trabalho e Indique em que grau se encontra satisfeito com a sua família*, respectivamente.

Tal como no estudo original, será utilizada uma escala de tipo *Likert* com uma pontuação revertida, sendo que 1 corresponderá a estar *satisfeito*, e 4 corresponderá a estar *insatisfeito*.

2.5 Desempenho

Da mesma forma que o constructo anterior, o *desempenho* será avaliado através de um único item, retirado do HPQ (*Work Performance Questionnaire*; Kessler et al., 2003). De acordo com uma escala de tipo *Likert*, variando entre 0 (*o pior desempenho possível que alguém pode ter*) e 10 (*o melhor desempenho possível que alguém pode ter*), é pedido aos sujeitos que avaliem, de forma geral, o seu desempenho no trabalho, tendo como referencial, as últimas quatro semanas.

Para além do facto de alguns autores argumentarem a validade do uso de um único item que avalie o desempenho em geral, de acordo com Shimazu e Schaufeli (2009) existem outras razões para ser usado um único item como medida para o desempenho: dificuldade em se aceder a dados objectivos acerca do desempenho do trabalhador; e, o facto de as medidas de auto-relato alternativas se focarem em ocupações, funções e exigências de trabalho específicas.

3. Descrição da amostra

Como já referido, para a constituição da amostra, recorreu-se ao método de amostragem por conveniência. Fazendo um balanço do procedimento realizado, três de cinco instituições permitiram a recolha de dados. Foram distribuídos 245 questionários, havendo um retorno de 163 (67%), dos quais 11 se apresentavam inválidos. Obteve-se uma amostra final de 152 docentes do 3º ciclo e ensino secundário, de três escolas diferentes do distrito de Aveiro.

No que se refere às questões relativas aos dados demográficos, muitos foram os docentes que não responderam (*missing's*). Uma possível explicação para o sucedido prende-se com a possibilidade de os sujeitos terem receio de que a sua identidade fosse descoberta. Contudo, sendo que os dados

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

demográficos não serão variáveis centrais das nossas hipóteses, decidiu-se continuar com todos os sujeitos.

Posto isto, a amostra inquirida caracteriza-se por ser maioritariamente feminina (70.4%, contra 25.7% masculina), com média de idades de 43 anos e com estado civil de casada (65.8%). Cerca de 11.1% dos respondentes acumula cargos, e.g., é professor e director de turma e, cerca de 44.1% dos respondentes admitem trabalhar entre 26 a 35 horas semanais. Ainda a análise mostra-nos que 45.4% dos respondentes estão na instituição há menos de 10 anos.

O anexo III expõe a síntese das características sociodemográficas da amostra.

4. Considerações gerais acerca do tratamento estatístico dos dados

Esta secção tem a finalidade de apresentar os procedimentos gerais de análise estatística efectuados aos dados recolhidos, essenciais para o enquadramento dos resultados.

Os dados obtidos a partir da recolha de dados foram analisados através da técnica de Análise de Equações Estruturais (AEE). Esta é uma técnica de análise multivariada (Hair, Black Babin & Anderson, 2010), cujo principal objectivo é *testar a validade de modelos teóricos que definem relações causais, hipotéticas, entre variáveis* (Marôco, 2010, pp.3). Ou seja, neste método estatístico existe um quadro teórico previamente estabelecido, tendo em conta a revisão da literatura ou investigações anteriores. Embora seja um erro frequente, este tipo de técnica não estima verdadeiras relações causais entre as variáveis, i.e., a inferência da causalidade apenas é feita tendo em conta o modelo construído pelo investigador, e não a significância estatística do teste ao modelo (Marôco, 2010). Assim, o modelo proposto não passa de uma possível explicação, o que implica também um certo erro (visto que não existem ajustamentos perfeitos entre dados observados e modelos teóricos) (Hair et al., 2010; Kline, 2005).

A utilização da técnica AEE implica a análise de alguns pressupostos. Esta etapa, realizada anteriormente ao teste do modelo teórico, inclui a análise da normalidade univariada e multivariada, a análise das não-respostas e dos

outliers. Também foi estimada a consistência interna das escalas DUWAS, UWES e QES.

No que respeita ao processo de AEE propriamente dito, a matriz de covariância foi analisada de acordo com o método de Estimação de Máxima Verossimilhança. Para além do Qui-quadrado normalizado, foram analisadas algumas medidas de ajustamento absoluto (X^2 , RMSEA e GFI) e de ajustamento relativo (NNFI e CFI) (Bentler, 1990; Hair et al., 2010).

Os resultados, a seguir apresentados, foram determinados através do uso dos programas SPSS (versão 19.0) e AMOS (versão 19.0).

V - Resultados

1. Análise dos Pressupostos Estatísticos

Nas análises preliminares realizadas às variáveis utilizadas, importa realizar antes de mais, a análise das não-respostas (*missing values*).

As percentagens de *missing values* encontrados nas escalas de UWES, DUWAS, QES, foram de 5.9%, 3.9% e 2.0%, respectivamente. As questões relativas à satisfação com o trabalho, à satisfação com a família e ao desempenho também foram averiguadas, sendo encontrados valores de 3.3%, 3.9% e 3.9%, expostos pela mesma ordem. As não-respostas são independentes, i.e., encontram-se distribuídas aleatoriamente pela base de dados (Hair et al., 2010). Posto isto, e tendo como base as recomendações dos referidos autores, decidimos não eliminar nenhum caso, visto não exceder 10% das respostas. Optou-se, então, por substituir os *missing values* pela média das respostas.

Procedeu-se, também, à exploração das medidas de tendência central de cada uma das variáveis (i.e., variáveis manifestas na AEE) e da análise das correlações entre as variáveis²⁰. Os seus resultados apontam para não existência de multicolineariedade. Verificou-se que, relativamente aos dados demográficos, encontraram-se relações significativas entre sexo e queixas sintomáticas.

Relativamente aos *outliers*, foram encontrados alguns itens com vários *outliers*, entre os quais se destacam: UWES_10, DUWAS_6, Satisfação com trabalho e Satisfação com Família e Desempenho. Tendo em conta as

²⁰ Tabelas apresentados no Anexo III.

recomendações de Pallant (2005), compararam-se as médias originais com as médias aparadas a 5% e, conclui-se que tais *outliers* não tinham grande influência. Posto isto, decidimos incluir os *outliers* na análise.

Quanto à normalidade das variáveis manifestas, a análise ao teste Kolmogorov–Smirnov indicou uma distribuição não normal, em todos os itens. Subsequentemente, foi realizada uma análise gráfica do histograma e dos *Q-Q Plot*, assim como uma análise dos índices de simetria. De forma geral, os resultados indicam ligeiros desvios da normalidade. No entanto, duas das variáveis requerem especial atenção: desempenho e satisfação com a família. Em relação ao desempenho, encontramos valores de -1.818 e 6.933, relativos à simetria e à curtose (forma leptocúrtica), respectivamente. No estudo da normalidade da satisfação com a família, encontramos valores de simetria de e 2.223 de curtose de 5.425. Segundo Marôco (2010) não existe consenso quanto aos valores que indicam um desvio à normalidade capaz de comprometer a fiabilidade das conclusões relativas à qualidade do modelo e às estimativas dos parâmetros. Posto isto, e seguindo as suas recomendações quanto às condições de violação extrema da normalidade²¹, decidimos prosseguir a investigação sem eliminar nenhuma das variáveis.

Por fim, importa referir que todas as variáveis latentes foram operacionalizadas com duas ou mais variáveis manifestas (Marôco, 2010).

2. Análise de Equações Estruturais

O nosso modelo²², que pretende averiguar o efeito do *workaholism* (WA) e do *work engagement* (WE) no bem-estar (BE), apresentado de forma resumida na Figura 1, foi, então, testado.

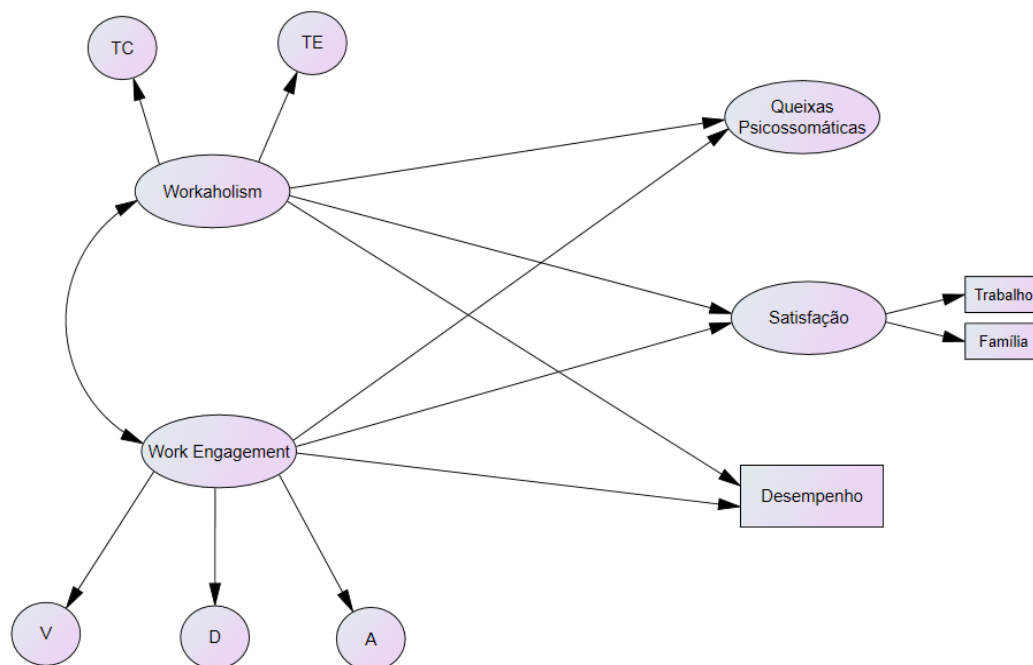
No modelo testado num primeiro momento, foi notado um problema com a variável Satisfação com o Trabalho, mas precisamente, com o erro associado – apresentou uma variância negativa. Posto isto, optou-se por fixar em 1 o erro da variável em questão, procedendo-se a uma nova análise.

²¹ Segundo Marôco (2010), consideraram-se condições de violação extrema da normalidade os valores de $|sk| > 2-3$ e $|ku| > 7-10$.

²² Modelo teórico, com resultados standardizados, apresentado no Anexo IV.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

Figura 1. Modelo teórico testado



Os resultados obtidos são expostos na Tabela 2. O modelo de medida dos factores latentes sob estudo revelou uma qualidade de ajustamento boa, com índices de $X^2/gf=2.402$ e de $RMSEA=.097$ ($p<.001$) (Hair et al., 2010).

Tabela 2. Índices da Qualidade de Ajustamento

	X^2	gl	X^2/gf	RMSEA	GFI	CFI
Modelo Amostra Portuguesa	3558,09*	1481	2,40	,096*	,56	,53
Modelo Amostra Japonesa	159,27	29	5,49	,08	,96	,96

* $p<.001$

Não obstante estes valores, os valores encontrados de CFI e GFI foram baixos (Marôco, 2010). Apesar de não existirem referências estabelecidas para índices como o GFI, Fan, Tompson e Wang (1999) alertam para a influência

Workaholism e *Work Engament*: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

que o tamanho da amostra pode ter. Posto isto, os baixos resultados de CFI e GFI poderão ser explicados pelo N utilizado no presente estudo.

Uma possível explicação para estes resultados poderá estar no N da amostra utilizada²³.

A análise das trajetórias (Tabela 3) entre os factores revelou algumas surpresas. Ao contrário daquilo que havíamos hipotetizado, *workaholism* e *work engagement* não apresentaram uma relação significativa²⁴ ($B = -.002$; $SE = .218$; $\beta = -.002$; $p = .994$).

No que concerne às relações hipotetizadas quanto aos constructos de WA e de BE, não existe qualquer relação significativa entre WA e as queixas psicossomáticas, a satisfação e o desempenho. Note-se que, em relação à escala de DUWAS, não foram encontradas relações significativas entre adição ao trabalho e trabalhar compulsivamente ($B = .350$; $SE = .181$; $\beta = -.331$; $p = .053$).

Quanto às hipóteses colocadas relativamente ao constructo de WE, foi encontrada uma relação significativa com a satisfação. Contudo, estas variáveis relacionam-se negativamente ($B = -.337$; $SE = .128$; $\beta = -.318$; $p = .008$), resultado oposto àquilo que havia sido hipotetizado.

Por outro lado, corroborando em parte a Hipótese 3, *work engagement* e desempenho relacionam-se de forma positiva e significativa ($B = .517$; $SE = .117$; $\beta = .429$; $p < .001$). O WE apresentou relação negativa significativa com a satisfação no trabalho ($B = .517$; $SE = .117$; $\beta = .429$; $p < .001$). O WE não apresentou relações significativas com as queixas psicossomáticas.

²³ Segundo Hair et al. (2010), idealmente, e de forma a garantir a variabilidade suficiente para estimar os parâmetros do modelo, deveriam existir 5 observações por variável manifesta (neste caso, uma amostra de 280 sujeitos).

²⁴ Tendo como referencia o intervalo de confiança de 95% ($p < .005$).

Tabela 3. Estimativas, desvios-padrão e significâncias das trajetórias entre factores

Tipo de relação			Parâmetro não estandardizado	Desvio-Padrão	<i>t-value</i>	Parâmetro estandardizado
VIGOR	<--	UWES	,849	,129	***	,647
ABSORÇÃO	<--	UWES	,907	,145	***	,672
DEDICAÇÃO	<--	UWES	1,000	,133	***	,707
SATISFAÇÃO	<--	UWES	-,337	,128	,008	-,318
QES	<--	UWES	,172	,116	,138	,163
DESEMPENHO	<--	UWES	,517	,117	***	,429
TE	<--	DUWAS	,399	,193	,038	,371
TC	<--	DUWAS	,350	,181	,053	,331
SATISFAÇÃO	<--	DUWAS	,099	,200	,622	,093
QES	<--	DUWAS	-,298	,179	,095	-,282
DESEMPENHO	<--	DUWAS	,208	,187	,267	,172
UWES	<-->	DUWAS	-,002	,218	,994	-,002

*** p<.001

VI - Discussão

O estudo aqui apresentado incide sobre as problemáticas de *Work Engagement* (WE) e do *Workaholism* (WA) e do *Well-being* (BE). Baseando-nos no estudo já efectuado por Shimazu e Schaufeli (2009) no Japão, foi nossa intenção estudar a distinção empírica entre ambos os conceitos. Para tal, utilizou-se o constructo de Bem-Estar como variável dependente deste estudo (variável endógena). Dito de outra forma, estudámos a diferença entre WA e WE em termos das suas relações com as queixas psicossomáticas, a satisfação com trabalho e família e o desempenho (BE).

Apoiando-nos no modelo proposto por Shimazu e Schaufeli (2009), testámos um modelo teórico da relação entre as variáveis em questão, recorrendo à técnica da Análise de Equações Estruturais.

A primeira hipótese por nós colocada referia-se à relação entre o *workaholism* (WA) e o *work engagement* (WE): de acordo com o estudo *Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar*.

efectuado no Japão, estes constructos teriam uma fraca relação positiva, contudo significativa – seriam diferenciados empiricamente. Teoricamente, partilhariam o facto de os sujeitos trabalharem bastante, mas a motivação adajacente seria diferente – sujeitos com WA seriam aqueles que trabalhariam por compulsão e sujeitos WE seriam aqueles que trabalhariam por motivação intrínseca.

No entanto, contrariamente às expectativas, os resultados por nós obtidos apontam num outro sentido. Os constructos de *adição ao trabalho* (WA) e de *envolvimento afectivo* com o trabalho (WE) não apresentaram qualquer relação ($\beta = -.002$; $p = .994$). Uma hipótese explicativa para estes resultados poderá incidir nas escalas utilizadas para a operacionalização destes constructos. Como o WA e o WE são constructos que têm subjacentes à sua definição várias teorias e modelos, portanto, poderão ser medidos através de vários instrumentos. Nesse sentido, será possível que a forma como as escalas DUWAS e UWES avaliam os referidos constructos não se adequem à amostra em questão.

De facto, enquanto o UWES - *Utrecht Work Engagement Scale*, já foi utilizado em vários estudos portugueses (e.g., Chambel & Oliveira-Cruz, 2008; Picado, Pinto & Silva, 2008), não é do nosso conhecimento a existência de investigações com populações portuguesas que utilizem o DUWAS - *Dutch Work Addiction Scale*. Assim, a nosso entender, seria de utilidade que outros estudos fossem realizados no âmbito do estudo desta escala na população portuguesa.

Relativamente à Hipótese 2, esperávamos encontrar relações positivas entre WA e as queixas psicossomáticas (e.g., problemas de saúde), por um lado, e relações negativas entre WA e satisfação e desempenho no trabalho.

Segundo a revisão da literatura efectuada neste domínio, diversos estudos apontam para a existência de relações significativas entre a adição ao trabalho e a exaustão física (e.g., Taris et al., 2005; Shimazu & Schaufeli, 2009). No entanto, os resultados da presente investigação não nos permitem concluir pela existência de uma relação entre ambos os constructos. Da mesma forma, não foram encontradas relações significativas entre *workaholism* e as variáveis de satisfação e desempenho.

Estes resultados vão ao encontro daqueles encontrados por McMillan e O'Driscoll (2004), McMillan, O'Driscoll e Brady (2004) e, Burke, Mathiesen e Pallensen (2006), onde não foram encontradas relações significativas entre WA *Workaholism* e *Work Engament*: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

e satisfação das relações interpessoais, nem diferenças entre significativas entre *workaholics* e *non-workaholics* no que respeita à saúde física. No entanto, estes resultados são diferentes aqueles encontrados em grande parte da literatura (e.g., Taris et al., 2010; Schaufeli et al., 2006), que sugerem existência de relações negativas entre WA e desempenho e WA e saúde.

Mais, relativamente à escala DUWAS, a relação entre *workaholism* e o factor *trabalhar compulsivamente* não se mostrou significativa. Uma possível explicação para tais resultados inesperados pode estar na inadequabilidade deste instrumento para a amostra em questão. Uma possível solução seria aumentar a dimensão da amostra²⁵, aumentando, também, a probabilidade de obter uma maior variabilidade das respostas. Já como mencionado anteriormente, é importante que se efectuem mais estudos no sentido de se conhecer o comportamento desta escala na população portuguesa.

Relativamente ao constructo de *work engagement*, este apresentou, como esperado, uma forte relação com o desempenho ($\beta=.517$; $p<.001$), tal como havíamos hipotetizado (H3). De acordo com estudos anteriores (e.g., Leiter & Bakker, 2010; Picado et al., 2008), estes resultados podem dever-se ao maior número de experiências positivas e à capacidade de pessoas *work engaged* se sentirem enérgicas e de criarem vários recursos de trabalho. Estes colaboradores retiram prazer da actividade laboral, acham o seu trabalho desafiante e aplicam a sua energia no sentido de alcançarem os objectivos que lhes são propostos.

Apesar da confirmação da relação anterior, a Hipótese 3 não foi totalmente corroborada. De acordo com a literatura, seria esperado que o WE se relacionasse de forma negativa com as queixas psicossomáticas e, de forma positiva com a satisfação. No entanto, tal não se verificou.

Relativamente às queixas psicossomáticas, não se encontrou relação significativa entre este constructo e o WE. Por outras palavras, não se corroborou a hipótese de que o envolvimento afectivo com o trabalho se relaciona com uma boa saúde (Bakker & Demerouti, 2007). Na nossa opinião, uma possível hipótese para os resultados divergentes entre o nosso estudo e aquele em que nos baseámos (Shimazu & Schaufeli, 2009), em relação aos problemas de saúde, pode estar na escala utilizada para operacionalizar este constructo. Como já mencionado, não conseguimos aceder ao instrumento

²⁵ Já mencionado como uma limitação neste estudo (N=152).

utilizado no estudo original, BJSQ – *Brief Job Stress Questionnaire*. Na sua vez, foi utilizada uma escala retirada do QES - *Quality of Employment Survey* (Quinn & Shepard, 1974), a qual permite avaliar os sintomas psicossomáticos decorrentes do trabalho. No entanto, sendo escalas diferentes, poderão revelar resultados, também, divergentes.

Quanto à relação entre WE e satisfação, foram encontrados valores significativos, contudo, negativos ($\beta = -.337$; $p = .008$). De facto, a revisão bibliográfica aponta no sentido de colaboradores *engaged* reportarem maiores níveis de satisfação – satisfação com o trabalho, pois são motivados intrinsecamente; e satisfação com a família, como consequência de estarem mais predispostos a se envolverem em actividades relacionadas com as várias vertentes da vida, para além do trabalho (Schaufeli et al., 2008). No entanto, devemos contextualizar a situação em que os docentes deste país atravessam – a crise financeira e social e a reforma estrutural que Portugal atravessa. Estes aspectos acarretaram muitas consequências para os trabalhadores públicos e, em especial para professores: cortes nos salários; reformas nos sistemas de ensino que levaram ao incremento da burocracia e à diminuição da autonomia dos docentes; diminuição da motivação e sentimento de obrigação para com o trabalho; menor disponibilidade de recursos de tempo e financeiros para suprir as necessidades familiares, etc. Estas são, então, possíveis explicações para os resultados inesperados do nosso estudo.

No que refere ao ajustamento do modelo testado, não obstante os resultados de CFI (.530) e de GFI (.561), o modelo teórico revelou uma boa qualidade do ajustamento ($X^2/df = 2.402$; $RMSEA = .097$; $p < .001$) (Hair et al., 2010). Posto isto, apesar dos resultados inesperados relativos à relação entre os constructos, o modelo teorizado apresenta-se como adequado para a amostra em questão.

Comparando os resultados por nós encontrados com os de Shimazu e Schaufeli (2009)²⁶, é evidente que o modelo testado por estes autores se adequa melhor à sua amostra. Uma possível explicação para este sucedido pode estar, entre outras coisas, na diferença de valores entre as culturas japonesa e portuguesa. A cultura japonesa, cultura colectivista, é descrita por valorizar demais o trabalho, havendo mesmo casos de morte de colaboradores que

²⁶ Ver Tabela 2.

trabalham demasiadas horas seguidas (*karoshi*) (Schaufeli et al., 2009). Já em Portugal, não é cultivada uma cultura de *trabalhar em excesso*, pelo menos, quando comparada com a cultura do Japão. Por outro lado, importa referir a diferença da dimensão da amostra (N=776 no estudo original; N=152 no actual estudo), o qual remete para valores diferentes da variabilidade apresentada nas amostras.

Por fim, importa salientar a instabilidade da definição dos constructos aqui estudados. Os constructos de *workaholism*, *work engagement* e well-being (bem-estar), são considerados conceitos *umbrella* (guarda-chuva), que abarcam uma grande variabilidade de conceitos e apoiam-se em diversas teorias e modelos, sendo a sua operacionalização, por sua vez, também ela diferente. O facto de ter sido aqui utilizada uma escala diferente para medir os sintomas psicossomáticos (parte do bem-estar), pode, também, ter influenciado o índice de ajustamento do modelo por nós testado.

VII - Conclusão

O presente estudo teve como primeira finalidade testar a diferença empírica entre os constructos de *workaholism* (WA) e *work engagement* (WE), através da sua relação com as variáveis: problemas de saúde, satisfação com a vida e desempenho (Bem-estar). Os resultados obtidos não evidenciam suporte para uma distinção empírica, entre WA e WE, não tendo sido encontradas relações significativas entre ambos os constructos.

Tendo por base o estudo de Shimazu e Schaufeli (2009) realizado no Japão, assim como a revisão da literatura referida ao longo deste trabalho, colocámos as seguintes hipóteses de investigação: o WA relaciona-se positivamente com os problemas de saúde e negativamente com a satisfação e o desempenho no trabalho; e, o WE relaciona-se negativamente com os problemas de saúde, mas positivamente com a satisfação e o desempenho no trabalho.

Das hipóteses inicialmente colocadas, somente uma foi corroborada pelos dados encontrados: o WE relaciona-se de forma significativa e positiva com o desempenho dos docentes. Este resultado vai ao encontro de vários estudos

efectuados, entre os quais o estudo de Picado et al. (2008), efectuado em Portugal.

Mais, na amostra por nós estudada, o WE mostrou relacionar-se de forma negativa com a satisfação com o trabalho e a família. Tal como já referido, a nosso ver, este resultado deve ser contextualizado, tendo em conta a situação dos docentes na actual conjuntura do país - reformas a nível da educação, menor autonomia profissional, cortes em salários, insegurança ao nível do emprego, etc.

Relativamente às queixas psicossomáticas, não foram encontradas relações significativas com ambos os constructos de WA e WE. Estes dados não são pioneiros, uma vez que os estudos de Burke et al. (2006) e McMillan e O'Driscoll (2004) já apontavam para a não existência de uma relação significativa entre *workaholics* e *não-workaholics*.

Quanto às restantes relações hipotetizadas acerca do *workaholism*, verificou-se, também, a não existência de relações significativas com o desempenho e com a satisfação. Estes resultados não são coincidentes com a maioria da literatura por nós revista. No entanto, vão ao encontro de um estudo realizado por McMillan et al. (2004), onde não foram encontradas relações significativas entre WA e satisfação das relações interpessoais.

De facto, apesar dos constructos de WA e WE serem muito citados na literatura, o conhecimento científico a seu respeito continua limitado e, em especial na população portuguesa. De facto, face a resultados não consensuais entre estudos, aliados a alguma discordância entre autores, sugerimos que se continue a investigar os mesmos. Assim, no sentido de um maior esclarecimento acerca deste constructo tão abrangente, sugerimos que investigações futuras direcionem o seu foco para o estudo da incidência do *workaholism* na população portuguesa e na validação de instrumentos que o operacionalizem.

Acreditamos que este estudo contribuiu, ainda que humildemente, para essa finalidade, no sentido em que adaptámos a escala de DUWAS e explorámos as suas propriedades psicométricas e o seu comportamento numa amostra de docentes portugueses. Mais, o estudo da relação entre *work engagement* e *workaholism*, assim como destes construtos com variáveis como a saúde, a satisfação e o desempenho, permitiu obter mais informação sobre

assuntos pouco consensuais e abrir caminho para novas investigações neste campo.

Também nos parece pertinente o estudo de constructos como o *workaholism* e o *work engagement* a um nível transcultural. Foi nosso intuito dar um passo nesse sentido, o que nos permitiu inferir a existência de diferenças entre as culturas japonesa e portuguesa. No entanto, a que se deverão essas diferenças – valores, crenças, situação económico-social do país? Estas são questões que deverão ser foco de atenção em futuras investigações, no sentido de um maior esclarecimento científico.

Em nosso entender, este estudo, tal como muitos outros, comporta limitações que importa referir. A investigação por nós realizada tem um carácter transversal, impossibilitando a inferência de causalidade entre as variáveis estudadas. Ou seja, a relação entre WE e desempenho, por exemplo, pode ser classificada como causal somente porque assim o postulamos no modelo testado.

Uma outra limitação deste estudo está relacionada com a amostra por nós usada. O facto de os sujeitos serem docentes do 3º ciclo e ensino secundário do distrito de Aveiro, impossibilita a generalização dos resultados a docentes de outros níveis de ensino, a outras profissões e a outros países. Mais, o tamanho da nossa amostra é relativamente pequeno (N=152), limitando a variabilidade das características dos docentes, o que por seu turno, pode comprometer os resultados.

O facto de se ter usado o inquérito auto-administrado como técnica de recolha de dados, pode, também, ter enviesado os resultados obtidos. Aspectos como a desejabilidade social das respostas, entre outros factores, podem colocar em causa os dados (Alferes, 1997). Assim, seria importante que futuras investigações recorressem a outros métodos, mais objectivos, de recolha de dados (e.g., análise da pressão sanguínea e objectivos de desempenho).

Importa, ainda, salientar que as comparações realizadas entre o nosso estudo e o estudo original, podem também ser enviesadas, no sentido em que os problemas de saúde foram operacionalizados de forma distinta (escalas diferentes).

Em jeito de conclusão, tendo em conta a revisão da literatura e os resultados positivos neste estudo entre *work engagement* e desempenho, assim como olhando para um mercado cada vez mais competitivo e que exige a *Workaholism* e *Work Engament*: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

excelência, importa que as organizações saibam gerir os seus impactos negativos na sociedade em geral. Este tipo de medida diz respeito ao que se chama de Responsabilidade Social das Empresas (RSE), definida como um compromisso das empresas em minimizar ou eliminar os efeitos negativos das suas actividades na sociedade e, em maximizar os positivos (Mohr, Webb & Harris, cit in Leite, 2009).

Assim, estas medidas de RSE devem começar por ser implementadas no que respeita ao bem-estar dos colaboradores, ou seja, a um nível individual da organização. Se este processo for bem-sucedido, haverá maior probabilidade de os colaboradores desenvolverem um envolvimento afectivo com a organização e, conseqüentemente, esforçarem-se por alcançar os objectivos que lhes são propostos.

Para tal, deixamos aqui algumas recomendações de como fomentar o envolvimento afectivo com o trabalho. A nosso ver as organizações devem conduzir intervenções focadas no aumento dos recursos de trabalho dos colaboradores, os quais promovem os recursos pessoais e, conseqüentemente, o *work engagement*. Para tal, recomenda-se que (Demerouti & Cropanzano, 2010):

- Devem ser providenciadas descrições claras das tarefas a serem executadas pelos colaboradores;
- As chefias devem fornecer todos os recursos necessários para que tais tarefas sejam concretizadas;
- Os objectivos e padrões de desempenho devem ser estipulados de forma clara e objectiva;
- Devem existir condições ergonómicas para o desempenho das tarefas, as quais devem ser rotativas.

Assim, tendo em conta o Modelo das Exigências e Recursos do Trabalho, as organizações devem tentar reduzir as exigências do trabalho e/ou otimizar os recursos para que os colaboradores possam desenvolver um maior grau de *work engagement* e, conseqüentemente, obtenham um nível optimo de desempenho. De facto, os colaboradores devem ser olhados como o recurso mais importante das empresas, fonte de conhecimento tácito e de competitividade.

VIII - Bibliografia

- Alferes, V. (1997). *Investigação científica em psicologia: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 209-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (3), 220-236.
- 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.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Balatsky, G., & Diener, E. (1993). Subjective well-being among Russian students. *Social Indicators Research*, 28, 225-243.
- Blair-Loy, M., & Jacobs, J.A. (2003). Globalization, work hours, and the care deficit among stockbrokers. *Gender and Society*, 17(2), 230-249.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 2, 235-255.
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfaction. *International Journal of Stress Management*, 7, 352-64.
- Burke, R. J., Jeng, W., Koyuncu, M., & Fiksenbau, L. (2011). Work motivations, satisfaction and well-being among hotel managers in China: Passion versus Addiction. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(1), 21-34.
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11, 463-468.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 12-30.
- Camara, P., Guerra, P., & Rodrigues, J. (2010). *Novo Humanator – Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (4º ed.). Lisboa: Publicações Dom Quixote.
- Cantarow, E. (1979). Woman workaholics. *Mother Jones*, 6, 56-58.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

Joana Soares (e-mail:joanafsoares@live.com.pt) 2012

- Carlotto, M.S. (2012). *Síndrome de Burnout em Professores: avaliação, fatores associados e intervenção*. Porto: Livpsic.
- Carlotto, M.S., & Miralles, M. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho: Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3 (2): 141-150.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *The Journal of Social Psychology*, 149, 119-124.
- Clark, L. A., McEwen, J. L., Collard, L. M., & Hickok, L. G. (1993). Symptoms and traits of personality disorder: Two new methods in their assessment. *Psychological Assessment*, 5, 81-91.
- Correia, T., Gomes, A. R., & Moreira, S. (2010). Stresse Ocupacional em Professores do Ensino Básico: Um Estudo Sobre as Diferenças Pessoais e Profissionais. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho, Portugal, 4 a 6 de Fevereiro de 2010.
- Costa, G., Sartori, S., & Åkerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiol Int.*, 23(6), 1125-1137.
- De Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M., & Houtman, I. L. D. (2000). The demand-control model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7, 269-87.
- Demerouti, E., & Cronpanzano, R. (2010). From thought to action: employee work engagement and job performance. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 147-163). Hove [England]: Psychology Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 27, 279-286.
- Diener, E., & Lucas, R. F. (2000). Subjective emotional well being. In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* (pp. 325-337). New York: Guilford.
- Diener, E. (1984). Subjective well being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Durán, A., Extremera, N., & Rey, L. (2004). Engagement and burnout: Analyzing their association patterns. *Psychological reports*, 94, 1084-1050.
- Durán, M., Peregrín, F., Rey, L., & Pacheco, N. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra
- Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.*

- de professores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 21, 145-158
- Figueiredo, M. (2007). *Estudo Exploratório sobre a Saúde Mental dos Professores*. Universidade de Aveiro, Departamento de Ciências da Educação. Aveiro.
- França, J. (2010). *Portugal é o 9º país onde se trabalha menos horas por semana*. Agência Financeira. Retirado em 04-09-2012, de <http://www.agenciafinanceira.iol.pt/economia/portugal-emprego-trabalho-productividade-desemprego-europa/1182388-1730.html>.
- Freund, J. E., & Simon, G. A. (2000). *Estatística Aplicada. Economia, Administração e Contabilidade* (9.ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Gomes, A. R., Silva, M. J., Mourisco, S., Silva, S., Mota, A., & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: Um estudo sobre o stress, "burnout", saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação*, 19(1), 67-93.
- González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles?. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Gorgievski, M., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
- Guibel, B. F. L., & Klijn, T. P. (2003). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 57-66.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New York: Prentice Hall.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: relations with burnout, demands, resources and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: An handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). Hove [England]: Psychology Press.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?. *European Psychologist*, 11(2), 119-127.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Jesus, S. N., Abreu, M. V, Santos, F. J. R., & Pereira, A. M. S. (1992). Estudo dos factores de mal-estar na profissão docente. *Psychologica*, 8, 51-60.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., Pronk, N., Simon, G., Stang, P., Ustun, T. B., & Wang, P. (2003). The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 45, 156-74.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. New York: Simon & Schuster.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd ed.). New York: The Guilford Press.
- Larsen, R. J., Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). An evaluation of subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 17, 1-17.
- Lawrence, R. H., & Liang, J. (1988). Structural integration of the Affect Balance Scale and the Life Satisfaction Index A: Race, sex, and age differences. *Psychology and Aging*, 3, 375-384.
- Leite, C. (2009). *A Responsabilidade Social das Empresas em Portugal*. Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Universidade de Coimbra. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Coimbra.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (pp.1-9). Hove [England]: Psychology Press.
- Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). *Validity of a brief workaholism scale*. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 75(3), 357-368.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2004). Workaholism and health: Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 509-519.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (eds.). *International review of industrial and organizational psychology* (pp.167-89). Wiley, New York.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance and Counselling*, 32, 171-186.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1, 61-89.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance on organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 4, 387-401.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change*, 17(5), 490-508.
- Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93-112.
- Nerther, W. B., & Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos*. São Paulo: Mc Graw Hill.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing.
- Oganização Mundial de Saúde – OMS (1948). Genève.
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data analysis using SPSS version 12*. Maidenhead, Berkshire: Open University Press. <http://braus.rau.ac.za>
- Pedro, N., & Peixoto, F. (2006). Satisfação Profissional e auto-estiam em professores dos 2º e 3º ciclos do Ensino Básico. *Análise Psicológica*, 2(XXIV), 247-262.
- Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and Overworkers: Productivity or Pathology?. *Group & Organization Management*, 26, 369-393.
- Picado, L. (2007). *Ansiedade, burnout e engagement nos professores do 1º ciclo do ensino básico: o papel dos esquemas precoces mal adaptativos no mal-estar e no bem-estar dos professores*. Tese de doutoramento em Psicologia. Universidade de Lisboa Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Lisboa.
- Pocinho, M., & Perestelo, C.,X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513-528.
- 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.
- Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.*

- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-164.
- Quinn, R. P., & Shepard, L. J., (1974). *The 1972-73 Quality of employment survey*. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI.
- Reis, E. J. F. B., Araújo, T. M., Carvalho, F. M., Barbalho, L., & Silva, M. O. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educação e Sociedade*, 27(94), 229-253.
- Robinson, B. (1998). *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them* (2nd ed.). New York: New York University Press.
- Rodrigues, F., & Barroso, A. (2008). Avaliação do Engagement nos docentes da Escola Superior de Saúde Dr. Lopes Dias. *Bioanálise*, 1, 34-39.
- Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xantopoulou, D., & Bakker, A.B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: sustaining a positive worklife. In A.B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.118-131). Hove [England]: Psychology Press.
- Scarpello, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology*, 36,577-600.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). Hove [England]: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). *Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism*. In R. J. Burke (ed.), *Research companion to working time and work addiction*, (pp.193–217). Edward Elgar, Cheltenham.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to 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). Bingley: Emerald.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhene, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Serva, M., & Ferreira, J. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *RAP*, 40(2), 179-198.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide Jr., S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Siquiera, M. M. M., & Padovam, V. A. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work. The differences between workaholism and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.39-55). Hove [England]: Psychology Press.

- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 54, 37-60.
- Trigo-Santos, F. (1996). *Atitudes e crenças dos professores do ensino secundário: Satisfação, descontentamento e desgaste profissional*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Van den Broecka, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
- Van Whijhe, C., Peters, M., Schaufeli, W., & Van Den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement: The role of mood and stop rules. *Career Development International*, 16(3), 254-270.
- Van Wijhe C., Peeters M., & Schaufeli W., (2011). To Stop or Not to Stop, That's the Question: About Persistence and Mood of Workaholics and Work Engaged Employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 361-372.
- VandenBos, G.R. (2007). *American Psychological Association dictionary of psychology* (1st ed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-52.
- 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.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.

IX - Anexos

Anexo I – Carta de Pedido de Autorização para estudo nas escolas

Anexo II – Questionário utilizado na recolha de dados

Anexo III – Tabelas de Análises Descritivas

Anexo IV – Modelo teórico com valores padronizados

1. Anexo I – Carta de Pedido de Autorização para estudo nas escolas

Mestrado Integrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho

Universidade de Coimbra

Coimbra, XX de XXX de 2011

Exmo. Professor XXXX,

Dirijo-me ao Professor na qualidade de investigadora e estudante de Mestrado da Universidade de Coimbra (Portugal), onde realizo o Mestrado Integrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho.

No âmbito deste programa de Mestrado, sob a orientação da Professora Doutora Carla Carvalho, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, da Universidade de Coimbra, propomo-nos efectuar um estudo inédito em Portugal, mas já realizado noutros países (e.g., Japão) cujo objectivo se prende com o estudo das relações, semelhanças e diferenças entre o envolvimento afectivo com o trabalho (work engagement) e a adição ao trabalho (workaholism), através da análise das suas relações com o bem-estar (Well-being) dos docentes. Na actual conjuntura, acreditamos que estes são temas muito interessantes de investigar e melhor compreender, sobretudo no domínio do ensino.

Para concretizar os objectivos inerentes a esta investigação desenvolvemos um questionário para aplicação a uma amostra portuguesa de 140 docentes. Atendendo às excelentes referências que temos da escola que V. Exa. administra, muito nos honraria poder contar com a vossa colaboração neste estudo.

Tanto à instituição quanto aos indivíduos participantes nesta investigação fica garantido **o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados**, bem como a entrega, após conclusão do mestrado, de um relatório-síntese sobre os principais resultados gerais obtidos.

Assim, muito gostaríamos de poder contar com a sua colaboração neste estudo. O questionário de recolha de dados será disponibilizado através da Internet, prevendo-se um máximo de 15 minutos para o seu preenchimento. Caso entenda necessário, desde já nos colocamos ao seu inteiro dispor para os esclarecimentos adicionais que pretenda, quer por telefone, e-mail ou presencialmente.

Gratas pela atenção dispensada, ficamos na expectativa de vossas prezadas notícias e a aguardar o vosso contacto para a definição conjunta da melhor forma/estratégia de recolha de dados.

Atenciosamente,

Joana Soares

joanafssoares@live.com.pt

2. Anexo II – Questionário utilizado na Recolha dos Dados

Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

Joana Soares (e-mail:joanafssoares@live.com.pt) 2012

UWES

As seguintes afirmações referem-se aos sentimentos que algumas pessoas têm em relação ao seu trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, **em relação a seu trabalho**. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda "0" (nunca) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência que descreveria melhor os seus sentimentos, conforme a seguinte escala:

Nunca 0. Nenhuma vez	Quase nunca 1. Algumas vezes por ano	Algumas vezes 2. Uma vez ou menos por mês	Regularmente 3. Algumas vezes por mês	Bastantes vezes 4. Uma vez por semana	Quase sempre 5. Algumas vezes por semana	Sempre 6. Todos os dias
----------------------------	---	--	--	--	--	----------------------------------

1. No meu trabalho sinto-me pleno de energia.	0	1	2	3	4	5	6
2. A meu ver, o meu trabalho é pleno de significado e propósito.	0	1	2	3	4	5	6
3. O "tempo voa" quando estou a trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
4. Sinto-me com força e energia quando estou no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
5. Estou entusiasmado com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	0	1	2	3	4	5	6
7. O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6
8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
9. Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
10. Estou orgulhoso com o trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
11. Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Para mim, o meu trabalho é desafiador.	0	1	2	3	4	5	6
14. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
15. Sou muito persistente no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
16. É difícil para mim, desligar-me do meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
17. Continuo a trabalhar, mesmo quando as coisas não vão bem.	0	1	2	3	4	5	6

DUWAS

Leia atentamente cada um dos itens seguintes e responda, de acordo com a escala apresentada, em que medida já experimentou o que é relatado, **em relação a seu trabalho**.

(Quase) Nunca 1	Às vezes 2	Frequentemente 3	(Quase) Sempre 4
--------------------	---------------	---------------------	---------------------

1. Não gosto de ter tanto trabalho.	1	2	3	4
2. Gostaria de estar menos comprometido com o meu trabalho.	1	2	3	4
3. Parece que estou numa corrida contra o relógio.	1	2	3	4
4. Muitas vezes dou-me conta que estou a trabalhar depois de os meus colegas já terem parado de trabalhar.	1	2	3	4
5. Para mim é importante trabalhar arduamente, inclusive quando não desfruto do que estou a fazer.	1	2	3	4
6. Geralmente estou ocupado(a); tenho muitos assuntos sob o meu controlo.	1	2	3	4
7. Fico a pensar em assuntos de trabalho, inclusive quando quero deixar de trabalhar durante algum tempo.	1	2	3	4
8. Comprometo-me demasiado com o meu trabalho; faço mais do que posso.	1	2	3	4
9. Parece que existe uma necessidade interna que me faz trabalhar arduamente; é um sentimento de que tenho algo a fazer, quer queira, ou não.	1	2	3	4
10. Quando estou a trabalhar coloco-me sob pressão, impondo-me prazos para as coisas que tenho que fazer.	1	2	3	4
11. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar arduamente.	1	2	3	4
12. Dedico mais tempo ao trabalho do que estar com os amigos, ter <i>hobbies</i> ou fazer actividades que me dão prazer.	1	2	3	4
13. Sinto-me culpado(a) quando não estou a trabalhar em alguma coisa.	1	2	3	4
14. Sinto-me obrigado(a) a trabalhar arduamente, inclusive quando não desfruto disso.	1	2	3	4
15. Quando me dou conta, estou a fazer duas a três coisas ao mesmo tempo, como comer, tomar notas e falar ao telefone.	1	2	3	4
16. Sinto-me culpado(a) quando tenho um dia mais livre no trabalho.	1	2	3	4
17. É difícil relaxar quando não estou a trabalhar.	1	2	3	4

QES

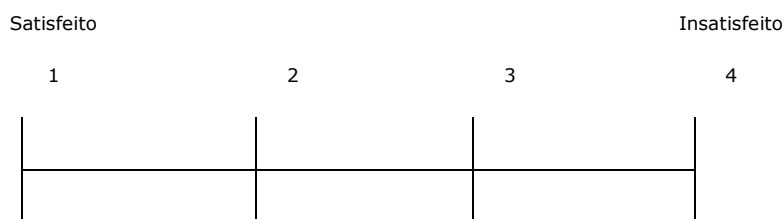
De seguida apresenta-se uma lista de condições físicas relacionadas com sensações ocorridas em relação ao seu trabalho. Leia cuidadosamente e diga com que frequência cada uma destas condições lhe aconteceu **no último ano**, assinalando o número respectivo de acordo com a seguinte escala:

Frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
1	2	3	4

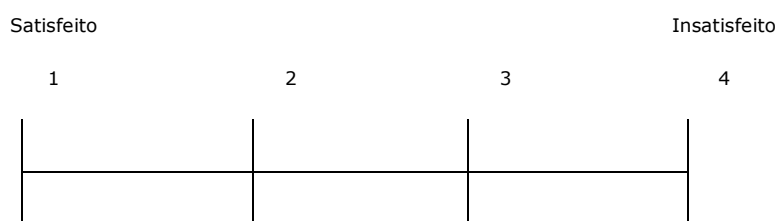
1. Câibras nas pernas.	1	2	3	4
2. Dores no coração.	1	2	3	4
3. Aperto ou peso no peito.	1	2	3	4
4. Problemas de respiração ou falta de ar.	1	2	3	4
5. Inchaço nos tornozelos.	1	2	3	4
6. Dores de costas.	1	2	3	4
7. Dores de estômago.	1	2	3	4
8. Dores de cabeça.	1	2	3	4
9. Tosse ou resfriados.	1	2	3	4
10. Rigidez, inchaço ou dor nas articulações ou músculos.	1	2	3	4
11. Ficar muito cansado/a num curto período de tempo.	1	2	3	4
12. Problemas em adormecer.	1	2	3	4
13. Problemas em manter o sono.	1	2	3	4
14. Problemas em acordar de manhã.	1	2	3	4
15. Sentir o coração acelerado.	1	2	3	4
16. Intensa transpiração das mãos, ao ponto de as sentir húmidas e pegajosas.	1	2	3	4
17. Sentir-se nervoso/a ou inquieto/a e tenso/a	1	2	3	4
18. Sentir-se completamente desgastado no final do dia.	1	2	3	4
19. Pouco apetite.	1	2	3	4

1. Tendo em conta a escala apresentada, indique em que grau se encontra **satisfeito (a)** (faça uma **roda à volta do número** correspondente):

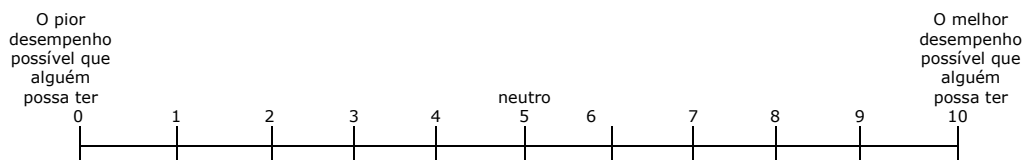
- a) Com o seu **trabalho**?



- b) Com a sua **família**?



2. Tendo em conta a escala apresentada, avalie, de forma geral, o grau do seu **desempenho profissional** nas **últimas quatro semanas** (faça uma **roda à volta do número** correspondente):



Dados Demográficos

1. Idade: _____
2. Sexo: masculino feminino
3. Estado civil: solteiro casado divorciado separado outro
4. Qual a função que exerce? _____
5. Antiguidade na Instituição (aproximadamente): ____ anos e ____ meses.
6. Antiguidade na actual categoria profissional (aproximadamente): ____ anos e ____ meses.
7. Horas de trabalho por semana (relativo à Instituição, independentemente do local onde o exerce): _____

Muito Obrigada pela sua Cooperação!

3. Anexo III – Tabelas de Análises Descritivas

1. Tabela de análise sociodemográfica.

Características		N	%
Sexo	Feminino	107	70,4
	Masculino	39	25,7
	Missing	6	3,9
Estado Civil	Solteiro	21	13,8
	Casado	100	65,8
	Divorciado	15	9,9
	Separado	1	0,7
	Outro	10	6,6
	Missing	5	3,3
Antiguidade na Instituição	≤ 5 anos	46	30,3
	6 - 10	23	15,1
	11 – 15	17	11,2
	16 – 20	20	13,2
	>20	29	19,1
	Missing	17	11,2
Função	Professor	126	82,9
	Formador	1	7
	Director de Turma	8	5,3
	Coordenador	7	4,6
	Direcção	1	0,7
	Missing	9	5,9
Total		152	100

2. Média, Desvio Padrão e Correlações das variáveis estudadas

Medidas	# Itens	Média	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Idade	-	42,53	7,732		-,111	,016	,103	,053	-,083	-,162	,010	-,101	,035	-,091	,016
2. Sexo ^a	-	,73	,444			,106	,180*	,132	-,034	-,124	-,020	-,268**	,125	,063	-,052
3. Função que Exerce ^b	-	,29	,838				,013	,044	,060	-,027	-,006	-,014	-,128	-,081	-,062
4. Trabalhar Excessivamente	10	2,690	,526					,805**	-,149	-,205*	,074	-,464**	,279**	,106	,137
5. Trabalhar Compulsivamente	7	2,386	,535						-,036	-,103	,176*	-,422**	,221**	,079	,080
6. Vigor	6	4,162	,964							,856**	,799**	,222**	-,499**	-,154	,361**
7. Dedicção	5	4,222	1,091								,755**	,178*	-,561**	-,188*	,347**
8. Absorção	6	4,336	,972									-,031	-,322**	-,100	,265**
9. Queixas Psicossomáticas	19	2,660	,582										-,259**	-,225**	,156
10. Satisfação com Trabalho	1	2,027	,736											,308**	-,255**
11. Satisfação com Família	1	1,267	,531												-,241**
12. Desempenho	1	7,932	1,208												

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^a Masculino=0, Feminino=1; ^bProfessor=0, Formador=1, Director de turma=2, Coordenador=3, Direcção=4

3. Médias e Devios-Padrão de Variáveis Manifestas

DUWAS	Média	Desvio-Padrão
1. Não gosto de ter tanto trabalho.	2,480	,8986
2. Gostaria de estar menos comprometido com o meu trabalho.	2,388	,8539
3. Parece que estou numa corrida contra o relógio.	2,934	,8431
4. Muitas vezes dou-me conta que estou a trabalhar depois de os meus colegas já terem parado de trabalhar.	2,664	,7801
5. Para mim é importante trabalhar arduamente, inclusive quando não desfruto do que estou a fazer.	2,105	,8312
6. Geralmente estou ocupado(a); tenho muitos assuntos sob o meu controlo.	3,073	,6100
7. Fico a pensar em assuntos de trabalho, inclusive quando quero deixar de trabalhar durante algum tempo.	3,046	,8084
8. Comprometo-me demasiado com o meu trabalho; faço mais do que posso.	2,947	,8202
9. Parece que existe uma necessidade interna que me faz trabalhar arduamente; é um sentimento de que tenho algo a fazer, quer queira, ou não.	2,711	,9324
10. Quando estou a trabalhar coloco-me sob pressão, impondo-me prazos para as coisas que tenho que fazer.	2,980	,8257
11. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar arduamente.	2,583	,8407
12. Dedico mais tempo ao trabalho do que estar com os amigos, ter hobbies ou fazer actividades que me dão prazer.	3,092	,9375
13. Sinto-me culpado(a) quando não estou a trabalhar em alguma coisa.	2,053	,8899
14. Sinto-me obrigado(a) a trabalhar arduamente, inclusive quando não desfruto disso.	2,280	,8467
15. Quando me dou conta, estou a fazer duas a três coisas ao mesmo tempo, como comer, tomar notas e falar ao telefone.	2,566	,9111
16. Sinto-me culpado(a) quando tenho um dia mais livre no trabalho.	1,586	,7843
17. É difícil relaxar quando não estou a trabalhar.	2,106	,9073

UWES	Média	Desvio-Padrão
1. No meu trabalho sinto-me pleno de energia.	2,480	,8986
2. A meu ver, o meu trabalho é pleno de significado e propósito.	2,388	,8539
3. O “tempo voa” quando estou a trabalhar.	2,934	,8431
4. Sinto-me com força e energia quando estou no meu trabalho.	2,664	,7801
5. Estou entusiasmado com o meu trabalho.	2,105	,8312
6. Quando estou a trabalhar esqueço tudo o que se passa ao meu redor.	3,073	,6100
7. O meu trabalho inspira-me.	3,046	,8084
8. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	2,947	,8202
9. Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho.	2,711	,9324
10. Estou orgulhoso com o trabalho que faço.	2,980	,8257
11. Estou imerso no meu trabalho.	2,583	,8407
12. Posso continuar a trabalhar durante longos períodos de tempo.	3,092	,9375
13. Para mim, o meu trabalho é desafiador.	2,053	,8899
14. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	2,280	,8467
15. Sou muito persistente no meu trabalho.	2,566	,9111
16. É difícil para mim, desligar-me do meu trabalho.	1,586	,7843
17. Continuo a trabalhar, mesmo quando as coisas não vão bem.	2,106	,9073

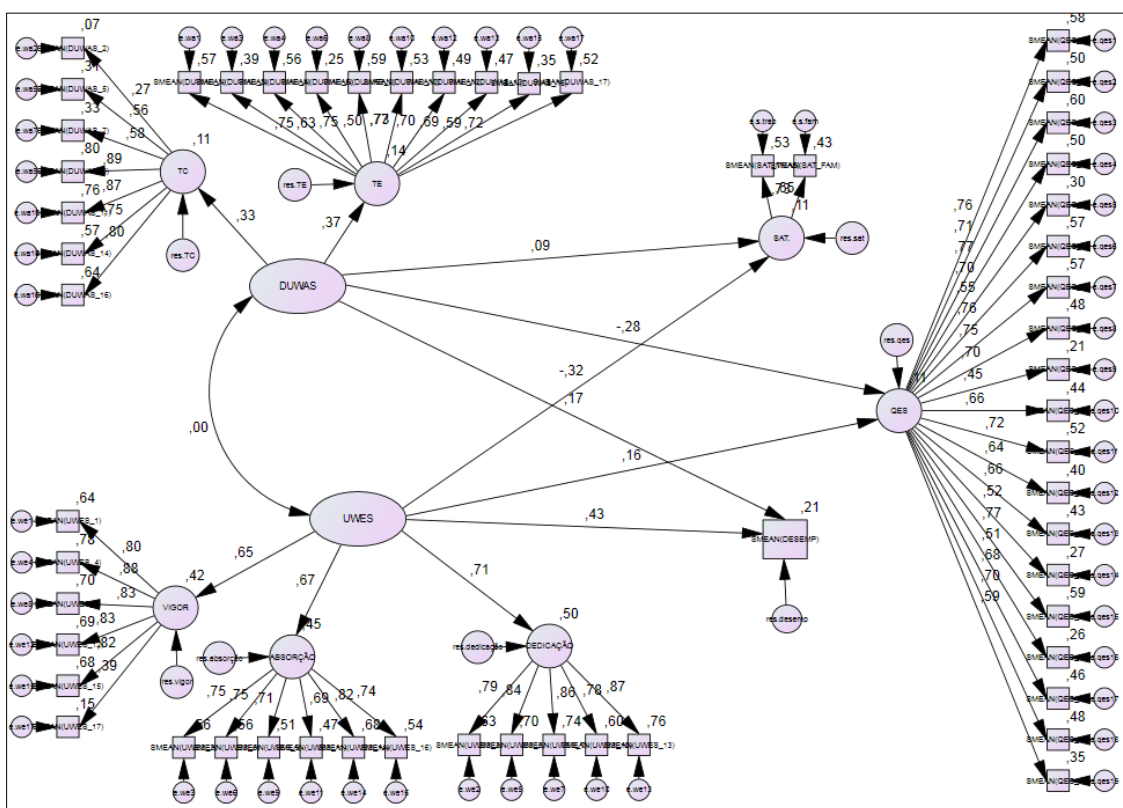
Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

QES	Média	Desvio-Padrão
1. Câibras nas pernas.	3,318	,9723
2. Dores no coração.	3,238	,9540
3. Aperto ou peso no peito.	2,816	,9928
4. Problemas de respiração ou falta de ar.	3,309	,8932
5. Inchaço nos tornozelos.	3,336	,9625
6. Dores de costas.	2,092	1,0633
7. Dores de estômago.	2,862	1,0297
8. Dores de cabeça.	2,138	,9353
9. Tosse ou resfriados.	2,625	,8598
10. Rigidez, inchaço ou dor nas articulações ou músculos.	2,691	1,0687
11. Ficar muito cansado/a num curto período de tempo.	2,250	,9296
12. Problemas em adormecer.	2,276	1,0242
13. Problemas em manter o sono.	2,329	1,0782
14. Problemas em acordar de manhã.	2,384	,8830
15. Sentir o coração acelerado.	2,625	1,0282
16. Intensa transpiração das mãos, ao ponto de as sentir húmidas e pegajosas.	3,441	,8278
17. Sentir-se nervoso/a ou inquieto/a e tenso/a	2,204	,9231
18. Sentir-se completamente desgastado no final do dia.	1,763	,7435
19. Pouco apetite.	2,842	,9142

Satisfação	Média	Desvio-Padrão
Indique em que grau se encontra satisfeito com o seu trabalho .	2,027	,7364
Indique em que grau se encontra satisfeito com a sua família .	1,267	,5310

Desempenho	Média	Desvio-Padrão
Avalie, de forma geral, o grau do seu desempenho profissional nas últimas quatro semanas.	7,9315	1,20791

4. Anexo IV – Modelo Teórico com valores padronizados.



Workaholism e Work Engament: o estudo da sua distinção através do Bem-Estar.

Joana Soares (e-mail:joanafssoares@live.com.pt) 2012