

Instituto Superior de Psicologia Aplicada



O EXCESSO DE TRABALHO MATA OU DÁ PRAZER?
DESVENDANDO O *WORKAHOLISMO* EM PORTUGAL

Patrícia Alexandra Fonseca Soares

Nº 12682

Dissertação orientada por Prof. Dr. Jorge Gomes

Tese submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Aplicada

Especialidade em Psicologia Social e das Organizações

2008

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Prof. Dr. Jorge Gomes apresentada no Instituto Superior de Psicologia Aplicada para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da República 2ª Série de 26 de Setembro de 2006.

RESUMO

Este estudo apresenta como objectivo definir o workaholismo segundo as perspectivas dos sujeitos, procurando identificar também quais os antecedentes e consequências desta problemática em Portugal.

É um estudo exploratório, designado por estudo misto sequencial, uma vez que é constituído por duas fases: uma primeira fase quantitativa (aplicação de questionários de aferição do grau de workaholismo) e uma segunda fase qualitativa (realização de entrevistas semi-estruturadas aos dez sujeitos que revelarem um maior grau de workaholismo).

Através da análise de conteúdo efectuada aos resultados das entrevistas foi possível obter uma definição de workaholismo, direccionada para o comportamento obsessivo e aditivo perante o trabalho. Foram eleitos alguns antecedentes na sua maioria associados a factores sociais, organizacionais e características individuais e também consequências nefastas essencialmente ao nível emocional e de saúde. Emergiram ainda algumas opiniões em relação aos workaholicos e à forma como é encarada a existência do workaholismo em Portugal.

Limitações e pistas para estudos futuros são igualmente discutidas.

Palavras-Chave: Workaholismo, Antecedentes, Consequências.

ABSTRACT

This study shows as goal to define the workaholism by the perspective of the subjects, which also aim to identify the background and consequences of this problem in Portugal.

It is an exploratory study, called sequential mixed study, since it is composed of two phases: a quantitative first phase (application of questionnaires to gauge the degree of workaholism) and a qualitative second stage (realization of semi-structured interviews for the ten subjects that reveal a greater degree of workaholism).

Through content analysis of the results of interviews made, it was able to get a definition of workaholism, directed to the obsessive and additive behavior towards the job. Some antecedents have been elected as mostly related to social factors, organizational and individual characteristics and also harmful consequences essentially to emotional and health level. Still a few opinions emerged regarding workaholics and how it sees the existence of workaholism in Portugal.

Limitations and clues for future studies are also discussed

Keywords: Workaholism, Antecedents, Consequences

.

INDICE

INTRODUÇÃO	8
REVISÃO DA LITERATURA	10
Workaholismo	10
Definições e Tipologias de Workaholismo	10
Medidas de Workaholismo	15
Predomínio do Workaholismo	17
Dimensões do Workaholismo	17
Dimensão Afectiva	19
Dimensão Cognitiva	20
Dimensão Comportamental	20
O contraste de motivos para longas horas no trabalho	21
Antecedentes do Workaholismo	21
Perspectiva Disposicional	23
Perspectiva Sócio-Cultural	24
Reforços Comportamentais	25
Consequências do Workaholismo	26
Satisfação com o Trabalho e Carreira	26
Saúde Mental, Perfeccionismo e Desconfiança	27
Sucesso na Carreira, Relações Sociais e Saúde Física	28
O Papel do Tempo (curto prazo e longo prazo)	28
Tendências Demográficas	29
Percepções relacionadas com o Trabalho	30
Sistematização dos Estudos relacionados com o Workaholismo	31
MÉTODO	36
Delineamento	36
Participantes	38
Instrumento	39
Procedimento	40
RESULTADOS	44
Aferição das Qualidades Métricas do questionário	44
Resultados dos Questionários	46
Resultados das Entrevistas	47

Significado do Workaholismo	47
Opiniões sobre Workaholicos	49
Antecedentes do Workaholismo	49
Consequências do Workaholismo	52
Workaholismo em Portugal	54
Outros dados relevantes	56
DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	57
CONCLUSÕES	62
REFERÊNCIAS	65
ANEXOS	71
Anexo A – Modelo do questionário	72
Anexo B – Entrevista 1	75
Anexo C – Entrevista 2	76
Anexo D – Entrevista 3	77
Anexo E – Entrevista 4	78
Anexo F – Entrevista 5	79
Anexo G – Entrevista 6	80
Anexo H – Entrevista 7	81
Anexo I – Entrevista 8	82
Anexo J – Entrevista 9	83
Anexo K – Entrevista 10	84
Outputs	85

INDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Modelo Teórico proposto por Ng, Sorensen, & Feldman (2007)	18
Tabela 2 – Estudos empíricos sobre workaholismo nos últimos 20 anos	31
Tabela 3 – Apresentação de características dos sujeitos submetidos às entrevistas	38
Tabela 4 – Questões do guião da entrevista e seus objectivos	40
Tabela 5 – Esquema Geral da Análise de Conteúdo	42
Tabela 6 – Tabela de Codificação de Subtemas e respectivas Categorias	43
Tabela 7 – Correspondência entre factores e itens	45
Tabela 8 – Frequências de conceitos associados ao significado de workaholismo	49
Tabela 9 – Frequências de conceitos associados aos antecedentes do workaholismo	52
Tabela 10 – Frequências de conceitos associados às consequências do workaholismo	54

INTRODUÇÃO

Na sociedade moderna as pessoas passam uma grande parte do seu tempo a trabalhar ou a preparar-se para tal. Consequentemente, o trabalho desempenha um papel central na vida das pessoas e na satisfação de diversas necessidades importantes, sendo, no entanto, considerado um esforço saudável. Contudo, em alguns casos, os indivíduos assumem um compromisso demasiado pesado com o trabalho em detrimento deles próprios e dos outros. O conceito de workaholismo foi utilizado para descrever este excesso de compromisso com o trabalho (Seybold e Salomone, 1994).

Numa sociedade de produção e de consumo, uma parte importante da identidade dos indivíduos provém da sua profissão, e uma grande parte do tempo é dedicado e consumido com o trabalho (Jiménez, Herrer, Hernández, & Carvajal, 2005).

Para atender a uma realidade altamente competitiva de um mercado turbulento e descontínuo, as organizações estão cada vez mais atentas às características da natureza humana: anseios, aspirações, desejos, sonhos, ambições, entre outras e, com as suas exigências organizacionais, procuram ter um trabalhador mais absorvido e integrado. Uma dedicação integral e uma vida quase exclusivamente voltada para a empresa parecem ser a regra de sobrevivência nas organizações modernas e o único caminho para alcançar sucesso na carreira (Serva & Ferreira, 2006).

As exigências organizacionais parecem ter levado ao aumento da carga de trabalho e da quantidade de horas trabalhadas, bem como ao maior envolvimento com o trabalho e com a organização, seja para entender, seja para poder decidir, agir ou responder às exigências diárias (Serva & Ferreira, 2006).

O estar absorvido de forma intensa com o trabalho, com longas jornadas diárias, excesso de carga de trabalho, ritmo acelerado a trabalhar e busca desaforada por resultados, poderia talvez resultar em trabalhadores viciados em trabalho — workaholicos —, o que parece ser uma deturpação na relação indivíduo-organização e um compromisso da qualidade de vida do indivíduo (Serva & Ferreira, 2006).

Existem várias razões para o agravamento do workaholismo na sociedade actual, incluindo o acréscimo da complexidade das profissões, a constante pressão para se ser mais eficiente e o aumento do uso da tecnologia (Griffiths, 2005). A nível psicológico, parece ter havido um crescimento do desejo de realização, concretização e sucesso como meio de realçar a auto-estima dos indivíduos. O workaholismo é muitas vezes visto como um atributo positivo dos trabalhadores, tanto que algumas organizações procuram inclusivamente recrutar workaholicos (Griffiths, 2005).

Apesar do fenómeno *workaholic* ser considerado recente, alguns trabalhos já foram produzidos por diferentes autores, ensaiando um início da análise científica que aponta para uma área de estudo relevante e promissora.

Em Portugal, o workaholismo surge como um profundo deserto empírico. Não foi investido qualquer interesse na investigação de uma temática tão crucial e actual como esta, cada vez mais presente e marcante em diversos contextos organizacionais. Nesse sentido, é intenção deste estudo identificar as suas manifestações nos trabalhadores portugueses, procurando esclarecer se este é vivido e desenvolvido nas organizações nacionais, à semelhança de outros países a nível mundial.

O presente estudo apresenta três objectivos capitais: em primeiro lugar, procura determinar um significado para o workaholismo em Portugal, equiparando com as definições já existentes na literatura; em segundo lugar, discutir os antecedentes do workaholismo com base em investigações já realizadas; e, por último, analisar as consequências que este importa para a vida profissional e pessoal dos indivíduos, tanto numa vertente positiva como negativa.

A primeira secção deste estudo compreende a revisão da literatura relativamente ao workaholismo. Após a revisão de literatura, será apresentado o método. A abordagem definida para este trabalho é o estudo misto (quantitativo e qualitativo), utilizando como instrumentos um questionário e entrevistas semi-estruturadas, elaboradas com base nas abordagens teóricas de workaholismo. A terceira secção apresenta os resultados obtidos neste estudo, seguida da discussão inerente aos mesmos. Por fim, será apresentada uma conclusão com algumas reflexões sobre o estudo e sugestões para futuras investigações.

*WORKAHOLISMO***Definições e Tipologias de *Workaholismo***

Quem primeiro abordou o fenómeno *workaholismo* como um tema de estudo foi o psicólogo americano Wayne Oates (1971) publicando um livro intitulado “*Confessions of a Workaholic*”, onde descreve a sua própria necessidade incontrolável de trabalhar. O *workaholismo* foi então considerado um vício, uma compulsão desmedida para trabalhar incessantemente. Como tal, era comparado a outros comportamentos aditivos, tal como o alcoolismo, pelo seu carácter compulsivo e isento de controlo, que podia chegar a constituir um risco para a própria saúde do sujeito, para a sua felicidade, relações interpessoais e funcionamento social. (Jiménez et al., 2005). De facto, o *workaholismo* tem sido associado a altos níveis de stress, reclamações de saúde física e emocional, pobre funcionamento familiar, conflitos na vida social e *burnout* (Burke, 2000c; Spence e Robbins, 1992). Para além da obsessão com o seu trabalho, os *workaholicos* são descritos como indivíduos orientados para a tarefa, compulsivos, perfeccionistas, neuróticos, rígidos, altamente motivados e capacitados, impacientes e egocêntricos. Eles justificam as horas extraordinárias, identificam-se com o trabalho e são incapazes de relaxar (Killinger, 1991; Oates, 1971; Porter, 1996; Scott et al., 1997; Taris, Schaufeli, & Verhoeven, 2005). No entanto, a característica mais marcante destes indivíduos é o elevado investimento no trabalho. Uma questão importante de referir é que o *workaholismo* resulta num gasto excessivo de tempo em actividades relacionadas com o trabalho, o que produz consequências negativas a nível familiar, social, entre outras actividades (Porter, 1996; Robinson, 1998).

Ao longo do tempo, diferentes definições de *workaholismo* foram propostas, não havendo, no entanto, um consenso no que respeita a definir ou categorizar esta problemática ou até mesmo em aceitar o conceito (Burke, 2000c; Robinson, 1998; Scott et al. 1997; Spence & Robbins, 1992).

Alguns investigadores propuseram a existência de diferentes tipos de padrões de comportamento workaholico, cada um tendo potencialmente diferentes antecedentes e associações com a *performance* no trabalho e consequências na sua vida (Naughton, 1987; Scott et al., 1997; Spence & Robbins, 1992).

Como alguns autores vêem o workaholismo como algo positivo (Machlowitz, 1980; Scott et al., 1997) e outros como algo negativo (Killinger, 1991; Oates, 1971; Robinson, 1998) tem sido difícil identificar um grupo homogéneo de workaholicos.

Mosier (1983) define o workaholismo em termos de horas trabalhadas, intitulado aqueles que trabalham mais de 50 horas por semana como workaholicos, enquanto que Machlowitz (1980) descreve os workaholicos como pessoas que dedicam sempre mais tempo e pensamentos ao seu trabalho do que a situação exige; isto faz com que a sua atitude perante o trabalho seja diferente dos outros colegas, e não o número de horas que trabalha.

Apesar de as longas horas passadas no local de trabalho serem frequentemente consideradas um sinal de workaholismo, a motivação para esse envolvimento pode muitas das vezes incluir factores contextuais (Spruell, 1987).

Naughton (1987) apresentou uma tipologia de workaholismo baseada nas dimensões de compromisso da carreira e no comportamento obsessivo-compulsivo. Os workaholicos envolvidos com o trabalho (elevado compromisso com o trabalho e baixa obsessão-compulsão) apresentam hipoteticamente um melhor desempenho em trabalhos exigentes e uma elevada satisfação com o trabalho, com um baixo interesse em actividades extra-trabalho.

Alguns autores abordaram também o tema numa perspectiva psicanalítica (Fassel, 1990; Killinger, 1991; Machlowitz, 1980). Killinger (1991) descreve o workaholico como um indivíduo que, numa tentativa de ser aceite, respeitado e aprovado pelos outros, faz do trabalho um meio de alcançar tal aprovação e sucesso. Para este autor os workaholicos são os “viciados respeitáveis” do nosso século e portanto não causa estranheza aos olhos de ninguém que se trabalhe 12, 14 ou mais horas por dia.

A consideração de alguns aspectos organizacionais na abordagem do fenômeno — embora não focalizando tais aspectos com ênfase — pode ser observada, nos trabalhos de Machlowitz (1980) e de Scott et al. (1997). Curiosamente, neste último grupo de estudos, o fenômeno *workaholic* recebe uma conotação positiva, não sendo visto portanto como uma patologia.

Spence e Robbins (1992) definiram e mediram um *workaholico* em três dimensões independentes: ‘*Work Involvement*’ (envolvimento com o trabalho), ‘*Feeling driven to work*’ (sentimento de imposição para com o trabalho) e ‘*Enjoyment of work*’ (prazer com o trabalho). A partir daí identificaram três categorias: *workaholicos*, *workaholicos* entusiásticos (‘*Enthusiasts Workaholics*’) e entusiastas com o trabalho (‘*Work Enthusiasts*’). Os *workaholicos* pontuam sempre muito no envolvimento no trabalho e persistência e tiram um baixo nível de prazer do trabalho, sentem-se deprimidos quando não estão a trabalhar e são compulsivos. Os entusiastas com o trabalho (*Work Enthusiasts*) pontuam alto no envolvimento com o trabalho e na satisfação para com o mesmo, e baixo na persistência. Os *workaholicos* entusiastas (*Enthusiasts Workaholics*) pontuam alto em todas as três componentes. Estes investigadores sustentam várias hipóteses em como estes três padrões de *workaholismo* podem divergir uns dos outros. No entanto, os *workaholicos* seriam sempre mais perfeccionistas, iriam experimentar maior stress e apresentar maiores sintomas físicos de saúde. A existência de diferentes tipos de padrões de *workaholicos* poderá ajudar a reconciliar observações conflituosas (Burke, 2000c).

Scott et al. (1997) fizeram um levantamento da literatura existente, identificando três tipos de padrões de comportamento *workaholico*: compulsivo-dependente, perfeccionista e orientado para realização. As características que compõem esses padrões são analisadas como variáveis contínuas; assim, os padrões não são mutuamente exclusivos e um *workaholico* pode ser uma combinação de qualquer dos dois ou de todos os três tipos.

O “*workaholico* compulsivo-dependente” é caracterizado pela compulsão para trabalhar ou pela dependência de trabalho; o indivíduo trabalha de forma excessiva ou irracional e mesmo reconhecendo o excesso ele não consegue controlar-se ou reduzir a sua carga de trabalho. O “perfeccionista” apresenta como principais características a forte

necessidade de estar no controle, a forma rígida e inflexível de administrar, a busca agressiva de poder para dominar o ambiente e o trabalho, e a preocupação exacerbada com detalhes, regras e relatórios. Já o padrão “orientado para realização” manifesta um elevado desejo de mobilidade superior na carreira e alta motivação de realização, forte identidade com a carreira, habilidade para lidar com a demora de satisfação e disposição para esperar por recompensas; além disso, ele responde positivamente à competição, está disposto a avançar com esforço para atingir a excelência, e anseia por um cargo com mais responsabilidade e rendimento crescente (Scott et al., 1997).

Uma outra contribuição dos autores é a síntese efectuada a partir da revisão da literatura, dos elementos que consideram básicos na identificação de indivíduos com padrões de comportamento workaholico: tais indivíduos gastam uma grande parte do seu tempo em actividades de trabalho, dando demasiada importância ao mesmo, abdicando de outros aspectos sociais — família, amigos, lazer, entre outros; eles persistem em pensar frequentemente em assuntos de trabalho, mesmo quando não estão efectivamente a trabalhar; eles trabalham muito além do que é razoavelmente esperado do cargo que ocupam, ou do que para atender as suas necessidades económicas básicas (Scott et al., 1997). Esta definição será aquela que será tida em conta ao longo deste estudo.

Os autores preferem interpretar o workaholismo como o resultado de variáveis pessoais, embora considerem que variáveis situacionais podem constituir um factor importante no desenvolvimento e manifestação dos comportamentos analisados.

Scott et al. (1997) sugerem que o workaholismo é um fenómeno abrangente que tem implicações para ambos os domínios: do trabalho e fora do trabalho. Deste modo, os autores examinaram o workaholismo no contexto destes dois domínios. Em primeiro lugar, parece haver um impacto negativo do workaholismo no funcionamento familiar, havendo inclusive influência nos níveis de depressão e ansiedade nos filhos de pais workaholicos (Robinson & Kelley, 1998). Por outro lado, um estudo de Burke (2001a) revelou não haver relação entre aumento de salário e satisfação na carreira numa mão e comportamento workaholico na outra, isto é, os workaholicos podem trabalhar mais que os outros funcionários sem receberem mais por isso, o que é coerente com a ideia de que são motivados por forças internas e não por factores externos. Por fim, e apesar das semelhanças entre um workaholico e o comportamento tipo A (propensão para o risco,

perfeccionismo, hostilidade, etc.) discutidas no passado por vários autores, estudos empíricos revelam apenas modestas correlações entre os dois componentes (Robinson, 1999; McMillan et al., 2001; citado por Taris et al., 2005), o que aponta para que comportamento tipo A e workaholismo sejam conceitos empiricamente distintos.

Scott et al. (1997) propuseram três tipos de padrão de comportamento workaholico: dependente compulsivo, perfeccionista e orientado para a realização. Os autores sugeriram que o workaholico dependente compulsivo estaria positivamente relacionado com níveis de ansiedade, stress, problemas físicos e psicológicos e negativamente relacionado com a *performance* no trabalho e com a satisfação com a vida e com o trabalho. O workaholico perfeccionista estaria positivamente relacionado com níveis de stress, problemas físicos e psicológicos, relações interpessoais hostis, baixa satisfação e *performance* no trabalho, *turnover* voluntário e absentismo. Por fim, o workaholico orientado para a realização estaria positivamente relacionado com saúde física e psicológica, satisfação na vida e no trabalho, *performance* no trabalho, escasso *turnover* voluntário e comportamentos pró-sociais (Scott et al., 1997).

Scott et al. (1997) usaram um processo de três etapas de modo a desenvolver uma definição razoável do constructo. Começaram por reunir características atribuídas aos workaholicos na literatura clínica e prática, olhando de seguida para as semelhanças conceptuais entre essas características. De seguida, diferenciaram o conceito workaholico de outros similares (e.g., envolvimento com o trabalho) para reduzir redundância. Os autores identificaram três elementos nos padrões de comportamento workaholico usando este processo: tempo dispendido em actividades relativas ao trabalho, pensar no trabalho quando não estão a trabalhar e laborar para além do que é requerido pela organização.

Todos estes padrões e tipos de workaholismo variados, por vezes complexos e até antagónicos, revelam claramente uma complexidade real deste fenómeno e formas diferentes e inclusive contrárias de apresentação. Não é então de estranhar que alguns autores o tenham considerado como um fenómeno positivo e outros como exclusivamente negativo (Jiménez et al., 2005).

No entanto, há alguma concordância relativa ao facto de o workaholismo estar associado a consequências adversas de saúde (Burke, 2000c; Robnson, 1998a; Killinger, 1991; Spence e Robbins, 1992) e a uma reduzida satisfação com a família ou outro tipo de relações interpessoais (Killinger, 1991; Robnson, 1998).

Um estudo de Burke, Oberklaid, & Burgess (2004), construído com base em trabalhos anteriores, adoptou a definição de workaholismo de Spence e Robbins (1992) e a sua respectiva medida. Essa definição foi a primeira investigação académica a ser realizada e a sua medida foi descrita com detalhe suficiente para lhe conceder fidelidade e validade. Esta investigação considerou potenciais antecedentes e consequências do workaholismo. Foi examinado um dado número de antecedentes em investigações prévias; estas incluíam características demográficas pessoais (Burke, 2000c; Spence e Robbins, 1992, cit. in Burke et al., 2004), características de situações laborais (Burke, 2000c; Spence e Robbins, 1992, cit. in Burke et al., 2004), sentimento de inadequação e necessidade de superação pessoal (Burke, 1999b; Robnson, 1998), e valores do trabalho (Burke, 2001a; Schaeff & Fassel, 1988, cit. in Burke et al., 2004). Tem havido uma especulação considerável em alguns resultados de investigação sobre a relação do alcoolismo, com experiências de trabalho e satisfações. Foi sugerido que os workaholicos são mais perfeccionistas, têm maior dificuldade em delegar responsabilidades de trabalho e confiar nos outros, experimentando mais stress no trabalho (Porter, 1996; Scott, Moore e Miceli, 1997; Spence e Robbins, 1992; Killinger, 1991). Não é claro, no entanto, como os níveis de workaholismo se relacionam com o trabalho e satisfação e progresso na carreira. Maschlowitz (1980) reporta que os workaholicos são altamente satisfeitos com o trabalho e carreira; outros (Burke, 2001a; Killinger, 1991; Porter, 1996; Schaeff e Fassel, 1988, cit. in Burke et al., 2004) apontam uma visão mais negativa. Finalmente, existe algum consenso de que workaholismo é mais provável de ser associado com problemas de saúde (Burke, 2000b; Robnson, 1998; Killinger, 1991; Spence e Robbins, 1992, cit. in Burke et al., 2004) e menos satisfação com a família ou outras relações (Killinger, 1991; Robnson, 1998).

Medidas de Workaholismo

Alguns autores têm desenvolvido medidas de workaholismo (Fassel, 1990; Killinger, 1991; Machlowitz, 1980; Spence & Robbins, 1992) mas à excepção de Robnson (1998)

e de Spence e Robbins (1992), a maioria não se baseou numa definição clara de workaholismo nem se proveu de informação psicométrica na sua medida e validade.

Machlowitz (1980) apresenta dez características num formato de resposta dicotómica (afirmativa ou negativa). A autora propõe que indivíduos que respondam positivamente a oito ou mais afirmações serão considerados workaholicos. Killinger (1993) utiliza uma lista de trinta questões, também em formato dicotómico, propondo que a resposta afirmativa a mais de vinte dessas questões indicaria a presença de workaholismo (Jiménez et al., 2005)

As duas principais medidas de workaholismo que têm sido aplicadas de forma mais significativa e que ancoram dados psicométricos sobre os instrumentos são *The Work Addiction Risk Test* (WART, Robinson, 1998a) e *The Workaholism Battery* (WorkBat, Spence e Robbins, 1992).

Robinson (1998a) desenvolveu o *Work Addiction Risk Test* (WART, Robinson, 1998a) que é constituído por 25 itens elaborados a partir das descrições habituais de workaholicos. As respostas são apresentadas num formato Likert de quatro pontos de intervalo (1=Nunca; 2=Ocasionalmente verdade; 3=Frequentemente verdade; 4=Sempre verdade) de acordo com o grau de concordância que cada item descreve os hábitos de trabalho dos indivíduos (por exemplo: “É importante que veja os resultados concretos do meu trabalho”). A pontuação pode variar de 25 a 100 na soma total dos itens. Segundo o autor, pontuações entre 25 e 56 apontam para ausência de workaholismo, uma pontuação entre 57 e 66 indica uma presença moderada do mesmo e pontuações superiores a 67 denunciam uma presença acentuada de workaholismo.

Spence e Robbins (1992) criaram a *Workaholism Battery* (WorkBat, Spence e Robbins, 1992) baseada na sua definição que diferencia três componentes de workaholismo: *Job involvement*, *drive* e *enjoyment ok work*. Os dados de consistência de cada uma das subescalas demonstram uma consistência superior a 0,67 numa amostra de 368 trabalhadores. Recorrendo à análise por cluster retiraram seis tipos de workaholismo: workaholicos, entusiastas do trabalho, workaholicos entusiastas, trabalhadores descomprometidos, trabalhadores relaxados e trabalhadores desencantados. Esta tipologia provém dos diferentes padrões que se obtêm com as três escalas.

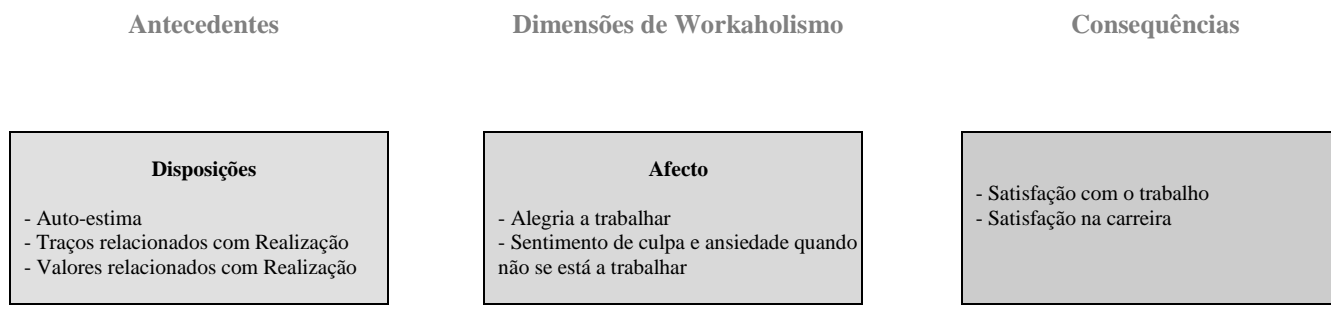
Predomínio do Workaholismo

Naturalmente, baseado na variedade e na natureza ambígua das definições de *workaholismo*, as estimativas do predomínio do mesmo variam. Machlowitz (1980) estimou que 5% da população americana sofria de workaholismo. Doerfler e Kammer (1986, cit. in Burke, 2000) usando as medidas de Machlowitz reportaram que 23% da amostra de clínicos, advogados e psiquiatras/terapeutas eram workaholicos. Kanai et al. (1996, cit. in Burke, 2000), numa grande amostra japonesa constituída primariamente por gerentes, descobriu que 21% encaixavam no perfil workaholico de Spence e Robbins. Spence e Robbins (1992) reportaram, numa amostra de professores de trabalho social, que 8% dos homens e 13% das mulheres encaixavam no perfil workaholico.

Burke (1999), numa amostra de MBAs, descobriu que o maior número de sujeitos pertencia a trabalhadores descomprometidos (23%), seguido de workaholicos entusiastas (19%), trabalhadores desencantados (16%), trabalhadores entusiastas (14%) e trabalhadores relaxados (12%). Os três tipos de workaholicos compreendem 49% da amostra. É de ressaltar que 18% dos inquiridos não encaixavam em nenhum dos seis tipos de workaholismo.

Dimensões do Workaholismo

Olhando para o workaholismo como uma forma de dependência (Oates, 1971), Ng, Sorensen, & Feldman (2007) apresentaram um modelo teórico relativo às dimensões do workaholismo (tabela 1).



<p style="text-align: center;">Experiências Socioculturais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infância disfuncional/experiências familiares - Aprendizagem vicariante em casa - Aprendizagem vicariante no trabalho - Competição no trabalho - Maior Auto-eficácia no trabalho do que em actividades extra-laborais 	<p style="text-align: center;">Cognição</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obsessão com o trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> - Saúde mental fraca - Perfeccionismo - Falta de confiança nos colegas
<p style="text-align: center;">Atitude Comportamental</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recompensas tangíveis e intangíveis - Sistema do “winner-takes-all system” - Ênfase no input em detrimento do output. - Ambiente organizacional 	<p style="text-align: center;">Comportamento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excesso de horas a trabalhar - Misturar o trabalho com a vida pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> - Sucesso extrínseco da carreira - Relações sociais pobres - Fraca saúde física

Tabela 1 – Modelo Teórico proposto por Ng, Sorensen, & Feldman (2007)

Ainda que o significado de dependência esteja longe de ser consensual, a investigação em torno desta surge de modo a enfatizar três dimensões: afectiva, cognitiva e comportamental (Ng et al., 2007).

Num manual de comportamentos aditivos, Smith e Seymour (2004, citado por Ng et al., 2007) sugeriram que qualquer tipo de dependência – incluindo uso de drogas, álcool, jogo, distúrbios alimentares, trabalho ou compras – envolve muitas vezes compulsão e perda de auto-controlo (cognição) e compromisso contínuo (comportamento) em vez de condições adversas. Por outro lado, Orford (1985, citado por Ng et al., 2007) identificou dependência como apetite excessivo, satisfação do que traz prazer e gratificação (afecto).

Dado que a dependência aparece para envolver as três dimensões do workaholismo – afectiva, cognitiva e comportamental – a sua definição deveria reflectir essas dimensões. Como tal, para Ng et al. (2007) os workaholicos são definidos como aqueles que retiram prazer do acto de trabalhar, que estão obcecados pelo trabalho, e que investem longas horas e tempo livre pessoal a trabalhar.

De forma resumida, os workaholicos são aqueles cujas emoções, pensamentos e comportamentos são fortemente dominados pelo seu trabalho.

Dimensão Afectiva

Alguns estudos realizados nesta área reconheceram o importante papel do afecto positivo na definição de workaholismo. Por exemplo, Bonebright et al. (2000) atribuíram ao workaholismo o imenso prazer em trabalhar. Do mesmo modo, Spence e Robbins (1992) afirmaram que o prazer no trabalho (*enjoyment of work*) é uma dimensão fulcral do conceito.

No entanto, o prazer no trabalho não é a única componente afectiva subjacente ao workaholismo. Ng et al. (2007) acreditam que os workaholicos experimentam emoções negativas quando não estão a trabalhar. A dimensão afectiva negativa associada ao workaholismo aponta essencialmente para a culpa e ansiedade, sentimentos comumente sentidos pelos workaholicos quando se encontram destituídos de trabalho. A ansiedade pode ser explicada devido ao facto dos workaholicos serem muitas das vezes orientados por objectivos e competitivos (Scott et al., 1997) e, como tal, o tempo que despendem em actividades extra-laborais pode ser visto como um período durante o qual estão excluídos da competição.

Dimensão cognitiva

A dimensão cognitiva do workaholismo reflecte os processos intelectuais que impelem os workaholicos a trabalhar de forma excessiva (Ng et al., 2007). O principal elemento cognitivo que caracteriza o workaholismo é a obsessão com o trabalho (McMillan et al., 2002). Os workaholicos são muitas vezes obcecados com as actividades laborais, uma preocupação tão forte que não conseguem controlar e suprimir.

Esta componente cognitiva está presente, de forma implícita ou explícita, na maioria das definições de workaholismo na literatura.

Dimensão comportamental

A dimensão comportamental do workaholismo reporta um envolvimento excessivo com o trabalho. Existem duas sub-componentes subjacentes a esta dimensão: trabalhar um elevado número de horas e uma excessiva intrusão do trabalho na vida pessoal (Ng et al., 2007).

O contraste de motivos para longas horas no trabalho

Os workaholicos identificados como não realizados elevam a fasquia nos standards de sucesso, que é acompanhado com a tendência da não comunicação ou não cooperação com os colegas. Qualquer *input* que por mais ligeiramente sugira crítica de outros é encarada com hostilidade e ressentimento (Maschlowitz, 1980). Semelhantemente, o perfeccionismo, como padrão da dependência no trabalho, é sublinhado como uma tendência para julgar o próprio contra os standards de “super-homem”, que resulta no fracasso (Robinson, 1998). A dinâmica interpessoal, que resulta desses fracassos, é manifestada pela ira para com os outros, o que provoca menos comunicação ou esforço para cooperar. Alguém com uma posição de destaque na organização pode impor níveis de exigência impossíveis de uma maneira que aparenta pedir por níveis de excelência, estando, no entanto, a criar um clima de fracasso para os seus subordinados (Porter, 2001). A consequência desse fracasso é explicada muitas vezes pela dificuldade em encontrar pessoas capazes ou factores de origem externa. Relatos de manipulações poderiam ser alterar os níveis de exigência durante o processo ou omitir informação até já não ser possível de atingir os objectivos reais atempadamente. Todas estas variações estão relacionadas com a grande necessidade que o workaholico tem de controlo (Porter, 1996) e são provavelmente a causa da frustração desnecessária nos outros colegas que são vítimas deste comportamento. Estes colegas poderão continuar a dar mais e mais para ir de encontro às expectativas, enquanto não recebem nenhum reconhecimento pelos seus esforços ou sendo mesmo culpabilizados por resultados que nem sequer tiveram a oportunidade de influenciar. Isto cria um conflito latente crónico, a percepção de não ser justamente tratado, cinismo e sentimento de ineficácia que são considerados um ambiente social que conduz ao esgotamento (Maslach & Leiter, 1997, cit. in Porter, 2001). Em contraste, a pessoa que trabalha longas horas por causa da satisfação no

trabalho não é apanhada neste padrão destrutivo. Os níveis de exigência poderão ser muito altos mas não é provável que sejam estipulados para o fracasso. As horas poderão ser longas mas é mais provável que culmine em resultados que não excluam ou vitimizem os outros. A satisfação no trabalho não é uma parte do workaholismo que seja considerada uma dependência, vai mais na linha da dedicação, workaholismo de orientação ambiciosa descrito pelos autores que diferenciam os bons e maus aspectos de longas horas no trabalho (Porter, 2001). Em suma, a ilusão de dedicar uma grande importância ao tempo passado no trabalho pode ser conseguida de uma maneira que contribua para o sucesso ou de outra que cause ambiente social de stress auto-induzido no trabalho. Portanto, é importante considerar o motivo que cada um tem para trabalhar tantas horas e de causar impacto saudável nos restantes colaboradores (Porter, 2001).

Antecedentes do Workaholismo

Uma das questões mais interessantes desta área de investigação prende-se com o porquê das pessoas assumirem uma posição de extremo no trabalho, de se tornarem workaholicas.

Podem ser apontados essencialmente três potenciais antecedentes de workaholismo como tendo recebido uma maior atenção por parte dos investigadores (Burke, 2000c). Dois desses antecedentes, a família de origem e as crenças e medos pessoais, resultam das práticas de socialização entre famílias e na sociedade em geral. O terceiro antecedente, o suporte organizacional para o balanço entre trabalho e vida pessoal, representa os valores e prioridades organizacionais (Burke, 2000c).

No que diz respeito à família de origem, Robinson (1996, 1998) referiu-se à dependência no trabalho como um sintoma de uma perturbação do sistema familiar. Tal como outros comportamentos aditivos, o workaholismo atravessa gerações e é transportado para futuras gerações através de processos e dinâmicas familiares (Burke, 2000c). Deste ponto de vista, o workaholismo é visto como uma resposta aditiva aprendida através de um sistema familiar disfuncional. Pietropinto (1986, cit. in Burke, 2000c) sugeriu que os filhos de workaholicos assimilam que o amor parental é contingente à elevada *performance* que conseguirem exibir aos pais.

Um estudo de Robinson e Kelley (1998) demonstrou que existe um maior grau de depressão, *locus* de controle e nível de ansiedade entre a geração de workaholicos, ou seja, nos filhos de pais workaholicos.

Relativamente às crenças e medos pessoais, Lee et al. (1996, cit. in Burke, 2000c) desenvolveu três medidas de crenças e medos, sendo elas: ‘*Striving against others*’ (incisivo perante os outros) com seis itens do tipo “Só pode haver um vencedor em qualquer situação”; ‘*No moral principles*’ (sem princípios morais) com nove itens do tipo “Eu acho que os tipos bonitos acabam em último” e ‘*Prove yourself*’ (prova a ti próprio) com nove itens do tipo “Eu preocupo-me muito com o que os outros pensam de mim”.

Burke (1999b) comparou os seis perfis de Spence e Robbins (1992) com as medidas de crenças e medos pessoais. Em primeiro lugar, as três medidas de crenças e medos estavam significativamente correlacionadas com medidas de ‘*drivenness*’ (de forma positiva) e de ‘*work enjoyment*’ (de forma negativa). Em segundo lugar, comparações entre os tipos de workaholismo mostraram efeitos significativos nas três medidas de crenças e medos.

Por fim, no que respeita os valores organizacionais, Burke (1999b) comparou percepções de valores de cultura organizacional de suporte ao balanço entre trabalho e vida pessoal com os perfis de Spence e Robbins (1992). Resumidamente, os workaholicos vêem os seus locais de trabalho como menos promotores do balanço entre trabalho e vida pessoal.

Existe, no entanto, outra versão mais recente no que respeita aos antecedentes do workaholismo. Esta última afirma que existem três perspectivas teóricas na literatura baseadas nos comportamentos aditivos em particular, que apontam para causas de workaholismo. Estas perspectivas foram retiradas da literatura e baseiam-se nas disposições individuais, experiências socioculturais e comportamentos reforçados pelo ambiente (Ng et al., 2007). As três perspectivas reunidas sugerem que os indivíduos se tornam workaholicos porque possuem certos traços de personalidade (Scott et al., 1997), as suas experiências sociais ou culturais promovem workaholismo (Oates, 1971;

Robinson e Post, 1995) ou os seus comportamentos workaholicos são repetidamente reforçados.

Perspectiva Disposicional do Workaholismo

Os traços disposicionais têm um papel fundamental na generalidade das dependências (Eysenck, 1997; Hirschman, 1992, citados por Ng et al., 2007). No caso do workaholismo, Ng et al. (2007) sugerem que uma das influências disposicionais mais importantes é a auto-estima. Uma vez que o comportamento aditivo é tido como algo que procura paralisar ou evitar sentimentos negativos associados a outras actividades ou envolvimento (Porter, 1996), os indivíduos com baixa auto-estima estão mais propensos a comportamentos aditivos do que os outros (Robinson & Kelley, 1998) e como tal estão mais predispostos a tornarem-se workaholicos. Ng et al. (2007) acreditam que a auto-estima está negativamente relacionada com o workaholismo.

Os traços de personalidade relacionados com a realização (por exemplo, personalidade Tipo A, personalidade obsessivo-compulsiva, e a necessidade de realização) podem de igual modo predispor os indivíduos a tornarem-se mais dependentes do trabalho. Especificamente, estes traços podem promover workaholismo dado que um indivíduo que trabalhe um elevado número de horas é encarado de um modo mais fiável no alcance de importantes objectivos no trabalho (Ng et al., 2007).

Apesar da personalidade ser um dos principais antecedentes dos comportamentos aditivos, os valores devem também ser tidos em conta como importantes contribuidores para o workaholismo (Ng et al., 2007).

De acordo com Schwartz (1992, citado por Ng et al., 2007) o valor de realização reflecte o desejo de ser bem sucedido, capaz, ambicioso e influente; o valor de auto-orientação reflecte uma orientação direccionada à independência. Estes valores surgem de modo a predispor os indivíduos a tornarem-se excessivamente focados no seu trabalho e no êxito da carreira e, por conseguinte, gera um forte sentimento de que o trabalho é uma das tarefas mais importantes da vida, senão a mais importante (Ng et al., 2007).

Perspectiva Sócio-Cultural do Workaholismo

Outra perspectiva proeminente dos comportamentos aditivos é a perspectiva sociocultural, que sugere que a dependência é geralmente o produto das experiências sociais e culturais que os indivíduos assistem na sua infância, adolescência e fase adulta (Hieschman, 1992; Thombs, 1994, citados por Ng et al., 2007).

De facto, por dedicarem tempo excessivo ao trabalho, os workaholicos têm o que é designado uma desculpa legítima para evitar participações em actividades sociais. Berglas (2004) sugeriu que uma das maiores razões que levam as pessoas a tornarem-se workaholicas é não terem capacidade ou disponibilidade para ter intimidade com os outros.

As experiências sócio-culturais nascem frequentemente dentro da família ou no local de trabalho (Ng et al., 2007). Do lado familiar, um leque de experiências negativas podem precipitar o workaholismo, e o trabalho pode ser visto como um modo socialmente aceite de evitar a família.

A aprendizagem vicariante por observação de comportamentos aditivos de outros pode de igual modo conduzir ao workaholismo (Barnes, 1990). Se os indivíduos vêem outros elementos da família – pais, cônjuge, irmãos – a trabalhar em excesso podem ter tendência de encarar o trabalho da mesma maneira, pois são influenciados por esses importantes modelos (Machlowitz, 1980).

As experiências sociais nas organizações também podem desencadear o workaholismo. Do mesmo modo como foi referido anteriormente, nas organizações o observar comportamentos workaholicos de supervisores, mentores ou outros modelos – tal como excesso de horas de trabalho e negligência da vida pessoal – pode induzir a respostas copiadas por outros funcionários (Ng et al., 2007). Mais ainda, comportamentos workaholicos dos pares podem evocar comportamentos workaholicos nos indivíduos devido á atmosfera competitiva generalizada que o workaholismo produz (Seybold & Salomone, 1994). Por exemplo, num ambiente tão competitivo de “chegar mais cedo e

sair mais tarde”, o número de horas de trabalho dispara pois os funcionários pretendem ser notados.

É importante referir ainda a pertinência de abordar a auto-eficácia nesta área de investigação. Relativamente ao workaholismo, os indivíduos que apresentam maior auto-eficácia em actividades relativas ao trabalho do que em actividades extra-trabalho estão mais aptos a tornarem-se workaholicos. Uma vez que estes indivíduos acreditam ser melhores a lidar com o trabalho do que com outras actividades, têm tendência a dedicar tanto tempo quanto possam a trabalhar, evitando as actividades em que se sentem menos competentes (Ng et al., 2007).

Reforços Comportamentais do Workaholismo

O comportamento aditivo é uma resposta condicionada que se torna mais forte ao longo do tempo, com o aumento da magnitude ou frequência dos reforços (McAuliffe & Gordon, 1980, citado por Ng et al., 2007).

No que respeita ao workaholismo, vários estudos sugerem que o seu início é resultado de reforços positivos de comportamentos workaholicos ou da falta de punição desses mesmos comportamentos. Por conseguinte, quando os funcionários se apercebem de que o workaholismo é recompensado (por exemplo, aumento de salário, promoções e louvores verbais pelos superiores) eles tendem a alimentar esses comportamentos de modo a continuarem a ser recompensados (Ng et al., 2007).

Deve ser assinalado que esta perspectiva de reforços do workaholismo se concentra mais nos comportamentos workaholicos e menos nas dimensões afectiva e cognitiva do workaholismo. Contudo, o reforço dos comportamentos workaholicos pode eventualmente atingir as dimensões afectiva e cognitiva (Ng et al., 2007). Por exemplo, depois de trabalhar de forma excessiva, por um longo período de tempo, os indivíduos habituam-se a esse ritmo de trabalho e começam a sentir culpa e ansiedade quando não estão a trabalhar.

Sumariando, tem sido dada pouca atenção à identificação de indivíduos que são propensos a tornarem-se workaholicos. Ng et al. (2007) muito contribuíram neste sentido, sugerindo que o workaholismo é largamente decorrente de três fontes: traços disposicionais (ex: auto-estima, valores associados a realização, personalidade tipo A, personalidade obsessivo-compulsiva e necessidade de realização), experiências sócio-culturais (ex: família geradora de stress, aprendizagem vicariante e competição entre pares), e reforços comportamentais (ex: recompensas e punições nas organizações).

Consequências do Workaholismo

A maioria das investigações em relação às consequências do workaholismo é focada no seu lado negativo (ex: Killinger, 1991). Burke (2001a) observou que estes autores descrevem os workaholicos como infelizes, obsessivos, trágicas figuras que não representam bem o seu trabalho e que criam dificuldades aos seus colegas. Não causa portanto estranheza que alguns autores tenham apontado que o workaholismo fosse um problema clínico que requer assistência profissional (ex: Bonebright et al., 2000; Naughton, 1987; Robinson, 1998). Outros autores sugeriram que por vezes o workaholismo pode ser benéfico para os indivíduos ou para as organizações (ex: Burke, 2001a; Machlowitz, 1980).

Ng et al. (2007) propuseram uma abordagem para compreender se o workaholismo é positivo ou negativo para os indivíduos e para as organizações, diferenciando as consequências a curto prazo das consequências a longo prazo. Os diferentes resultados consequentes do workaholismo serão apresentados de seguida.

Satisfação com o Trabalho e Carreira

Estudos anteriores sugeriram que o workaholismo estaria relacionado de forma positiva com a satisfação com o trabalho e carreira (Machlowitz, 1980; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). Em particular, aquele que retiram prazer do trabalho e se sentem culpados ou ansiosos em actividades fora do trabalho sentir-se-iam mais satisfeitos com o trabalho e carreira. Por exemplo, Burke (2001a) descobriu que o prazer do trabalho

(*enjoyment of work*), uma das dimensões de workaholismo identificada por Spence e Robbins (1992), estava significativa e positivamente relacionada com a satisfação com a carreira. Contudo, alguns workaholicos não gostam da natureza do seu trabalho assim como do acto de trabalhar em si (Ng et al., 2007).

Saúde mental, Perfeccionismo e Desconfiança

O workaholismo pode também produzir alguns efeitos negativos a nível cognitivo, tais como saúde mental frágil, perfeccionismo e desconfiança para com os colegas (Ng et al., 2007). Especificamente, o workaholismo pode ser associado a uma saúde mental mais pobre devido à obsessão desses indivíduos, que os leva a pensar no trabalho mesmo quando não estão a trabalhar. Para além disso, como os workaholicos não têm tempo suficiente nem oportunidade de recuperar do seu esforço excessivo no trabalho, podem tornar-se emocional e cognitivamente exaustos com o decorrer do tempo (Taris, Schaufeli, & Verhoever, 2005).

O excesso de horas no trabalho pode traduzir-se de igual modo numa maior exposição ao stress, particularmente quando os workaholicos apresentam padrões de elevada *performance*. Os investigadores têm assinalado os efeitos negativos na saúde mental quando o papel social do trabalho quase domina outros papéis na vida dos sujeitos (Greenhaus, 1988; Wallace, 1997, citados por Ng et al., 2007).

Outra das consequências associada ao workaholismo é a tendência para o perfeccionismo e para a perda de confiança nos colegas de trabalho. Spence e Robbins (1992) descobriram que as três dimensões de workaholismo por eles propostas estavam relacionadas com o perfeccionismo e com a falta de delegação de trabalho com os colegas. Devido ao facto dos workaholicos serem intensamente preocupados com o seu trabalho, estes indivíduos apresentam padrões de *performance* altamente exorbitantes e, como tal, têm dificuldade em confiar nos colegas (Porter, 1996). Infelizmente, o caminho que conduz ao perfeccionismo pode também levar a uma percepção negativa das próprias capacidades e *performance* dos indivíduos, promovendo a tendência workaholica de aumentar o investimento no trabalho (Ng et al., 2007).

Sucesso na carreira, Relações Sociais e Saúde física

Em termos de sucesso na carreira, aqueles que trabalham mais horas foram identificados como tendo mais sucesso extrínseco na carreira, incluindo salário e promoções (Ng et al., 2005) pois um maior número de horas no trabalho representa um investimento de capital humano que é muitas vezes recompensado no mercado de trabalho (Becker, 1964, citado por Ng et al., 2007). Burke (2001a) reforçou a ideia de que o workaholismo pressagia positivamente promoções.

No entanto, este sucesso na carreira tem os seus custos. Existem dois tipos de custos a considerar: relações sociais pobres fora do trabalho e fraca saúde física (Ng et al., 2007). Por exemplo, Robinson, Flowers, e Carroll (2001b) descobriram que o workaholismo está associado a um maior número de problemas conjugais. Bonebright et al. (2000) mostraram que os workaholicos têm também grandes conflitos família-trabalho. Machlowitz (1980) sugeriu que ser workaholico não é compatível com o ser íntimo com outros. No que diz respeito ao segundo custo acima apresentado, os workaholicos podem manifestar menos saúde física do que os não-workaholicos devido à falta de lazer e exercício, de forma directa aumentando a tensão arterial e o colesterol ou de forma indirecta contribuindo para uma menor resistência a infecções, aumento do tabagismo, falta de sono e ganho de peso, etc. (Ng et al., 2007).

O papel do tempo (curto prazo e longo prazo)

A relação entre o workaholismo e a *performance* no trabalho é de certa forma pouco clara. Por um lado, os workaholicos podem ser trabalhadores alegres e cheios de energia, dedicando mais horas ao trabalho do que os outros daí resultando uma *performance* superior a curto prazo. Por outro lado, os workaholicos podem apresentar uma saúde mental e física mais frágil tal como relações sociais ténues, que pode reduzir a eficácia no trabalho a longo prazo (Ng et al., 2007).

Colocando os resultados do workaholismo segundo uma perspectiva temporal, Ng et al. (2007) defendem que este tem mais consequências negativas a longo prazo do que a

curto prazo. Especificamente, a satisfação com o trabalho e carreira pode rapidamente flutuar sobre os parâmetros e o contexto do trabalho, e por conseguinte este aumento do comportamento workaholico pode trazer consequências positivas a curto prazo. Contudo, durante períodos de tempo mais longos, o perfeccionismo, a desconfiança nos outros e a pobre saúde física e mental podem interferir tanto com o próprio funcionamento dos workaholicos como na qualidade do trabalho de equipa, comunicação e moral nos seus grupos de trabalho (Ng et al., 2007).

Tendências Demográficas: uma possibilidade

A estrutura familiar tradicional, com o pai no trabalho e a mãe em casa, levou ao estereótipo de que os workaholicos são homens (Dobrzynsky, 1995, cit. in Porter, 2001). A imprensa recente (Spielman, 1999; Sullivan, 1999; cit. in Porter, 2001) destaca a crescente tendência para longas horas no trabalho por parte das mulheres. Nenhum estudo até à data sustentou provas de que o workaholismo prevalece mais em qualquer dos géneros, apesar de Spence e Robbins (1992) terem apresentado no seu estudo de trabalhadores sociais os homens ligeiramente abaixo em perfeccionismo e satisfação no trabalho. Os autores também focaram as diferenças de atitude no trabalho entre as gerações identificadas como *babyboomers* (nascidos antes de 1963) e a geração X, que comportava o estrato jovem dos trabalhadores adultos de hoje (Tulgan, 1995, cit. in Porter, 2001). Mais uma vez não há estudos directos nas diferenças de workaholismo entre esses dois grupos. Esta visão do perfeccionismo providencia um começo nessa direcção. De forma semelhante, existe muita coisa escrita acerca de ética laboral dos asiáticos, particularmente entre comparações culturais entre os Estados Unidos e o Japão. Estereótipos de trabalhadores asiáticos são aplicados aos descendentes asiáticos que vêm da 2ª ou 3ª geração de cidadãos americanos. Num estudo efectuado, 55 sujeitos (19%) identificaram-se como asiáticos. Aproximadamente metade desses sujeitos era de nacionalidade japonesa, em vez de anglo-asiáticos, apesar de não haver maneira específica de dividir as respostas em dois subgrupos. Nenhum estudo em profundidade das características do workaholico incluiu comparações étnicas – asiáticos ou outros grupos (Porter, 2001).

O workaholismo é geralmente associado a profissionais de “colarinho branco” (ex.: agentes da bolsa; Maschlowitz, 1978, cit. in Porter, 2001). Isso pode ser o resultado da expectativa de que o padrão prevalece mais entre as pessoas que trabalham muitas horas em vez de terem outras escolhas à sua disposição – melhor vencimento ou *status* por vezes equilibra as escolhas. Teoricamente, a tendência deveria de existir por todos os níveis económicos e educacionais, mas existe pouca informação que sustente essa premissa (Porter, 2001).

Percepções relacionadas com o trabalho

Examinando as variáveis demográficas, obter-se-á a indicação de possíveis direcções de investigação futuras (Porter, 2001). Cruzando o motivo com algumas diferenças de atitude específicas poderá dar origem a implicações práticas e potencial de investigação. Uma área de interesse é a percepção de exigências organizacionais. Um empregado trabalhando pela satisfação do trabalho poderá estar provavelmente menos consciente das exigências da empresa, ou, pelo menos, interpretá-las como factor determinante no tempo investido no trabalho (Porter, 2001).

Um workaholico, do ponto de vista da dependência, iria procurar por apoio externo para decidir continuar a trabalhar as longas horas. Como parte do processo de negação, o workaholico poderá realmente acreditar que as exigências da companhia são a força motora. Também as exigências da organização providenciam apoio contra os que reclamam que o trabalho se tornou excessivo (Porter, 2001). Por exemplo, se a esposa pressiona para mais atenção na vida pessoal, o workaholico irá procurar provas que sustentem que não há escolha possível, protegendo assim a relação com o trabalho em detrimento da relação pessoal (Porter, 1996). Como subterfúgio para as tendências de workaholismo, o tratado de perfeccionismo poderá coexistir com a inclinação de atribuir as longas horas às exigências organizacionais (Porter, 2001).

Outro indicador poderá ser a percepção de tomada de riscos na organização. A pessoa trabalhando pela satisfação de se superar poderá estar menos preocupada com os limites impostos pela organização e geralmente mais optimista acerca do esforço de como as novas direcções são recebidas (Porter, 2001). O perfeccionista, por comparação, já está a

trabalhar contra as exigências que de qualquer modo asseguram o fracasso, podendo também sustentá-lo com a crença de que a organização é hipercrítica. Entre ambos os níveis de exigência organizacional e a aversão organizacional de tomada de risco, um perfeccionista pode aceder à resposta conveniente acerca dos níveis de perfeccionismo para com um colega ou subordinado (Porter, 2001). Mesmo os outros colaboradores que questionem a veracidade de tais queixas poderão estar à mercê do controlo dos perfeccionistas no trabalho e ressentir-se da sua racionalização; aqueles que aceitem as queixas poderão começar por adoptar uma visão de confronto na sua relação para com a organização. Ambas as reacções carregam implicações no ambiente de trabalho (Porter, 2001).

Sistematização dos estudos realizados sobre o Workaholismo

A tabela 2 sintetiza os vários estudos que têm sido desenvolvidos em redor do workaholismo nos últimos vinte anos, indicando os parâmetros mais relevantes para uma melhor compreensão e desenvolvimento do conceito.

Estudo	Objectivo	Definição/Operacionalização do Workaholismo	Amostra do estudo	Correlações-chave e descobertas sobre o Workaholismo
Spence e Robbins (1992)	Examinar as dimensões e resultados do workaholismo	Três dimensões - <i>work involvement</i> - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Análise <i>Cluster</i> para separar os workaholicos de outros.	291 trabalhadores na área social	Dedicação de tempo (+) Perfeccionismo (+) Não-delegação de responsabilidades (+) Stress no trabalho (+) Queixas de saúde (+)
Robinson e Post (1994)	Averiguar a validade do <i>Work Addiction Risk Test (WART)</i>	Robinson (1989) – questionário de 25 itens que avalia 5 dimensões (WART)	50 estudantes licenciatura	Os estudantes foram largamente capazes de classificar os itens nas supostas dimensões.
Robinson e Philips (1995)	Examinar o conteúdo da validade da WART	35 itens incluídos e 25 itens da WART	20 psicoterapeutas	Os sujeitos concluíram que os 25 itens tinham validade de conteúdo.
Kanai et al. (1996)	Investigar os resultados do Workaholismo	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	962 empresários japoneses	A escala de Spence e Robbins não foi sustentada. A escala de duas dimensões (<i>drive e work enjoyment</i>) foi utilizada no estudo relacionado com as queixas de saúde. (+)

Robinson e Post (1997)	Investigar a relação entre workaholismo e funcionamento familiar	Robinson (1989) – questionário de 25 itens que avalia 5 dimensões (WART) Os workaholicos foram os que tiveram resultados totais de pelo menos um desvio padrão acima da média.	107 workaholicos auto-identificados	Percepção de capacidade para resolver problemas familiares (-) Comunicação entre os membros da família (-) Papéis familiares claramente estabelecidos (-) Reacções afectivas para com estímulos familiares (-) Envolvência afectiva com a família (-) Funcionamento geral da família (-)
Burke (1999)	Averiguar diferenças de género no workaholismo	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	530 finalistas MBA	Não foram encontradas diferenças de género nas três dimensões do workaholismo.
Robinson (1999)	Investigar a relação-critério da validade da WART	Robinson (1989) – questionário de 25 itens que avalia 5 dimensões (WART) Os workaholicos foram os que tiveram resultados totais de pelo menos um desvio padrão acima da média	363 estudantes	Ansiedade (+) Comportamento tipo A (+)
Bonebright et al. (2000)	Investigar os resultados do workaholismo	Três dimensões de Spence e Robbins: - <i>work involvement</i> - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Classificação dos indivíduos em tipos de workaholismo, baseado nos resultados obtidos em cada dimensão	171 empregados de uma organização de alta tecnologia	Conflito vida-trabalho (+) Satisfação pessoal (efeitos dependem dos tipos) Sentido da vida (efeitos dependem dos tipos de workaholismo)
Burke (2000a)	Averiguar a relação entre workaholismo e divórcio	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	530 finalistas MBA	Não há diferença no workaholismo entre casados e divorciados.
Burke (2000b)	Estudar a relação entre crenças e medos e workaholismo	Três dimensões de Spence e Robbins: - <i>work involvement</i> - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Classificação dos indivíduos em tipos de workaholismo, baseado nos resultados obtidos em cada dimensão	530 finalistas MBA	Crenças de lutar contra os outros Sem princípios morais Empenho para provar a si próprio (efeitos dependem dos tipos de workaholismo)
Burke (2001a)	Examinar os resultados do workaholismo	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	530 finalistas MBA	Satisfação com o trabalho (-) Aumento do salário (+) Promoções (+) Satisfação com a carreira (+) Auto prospecção da carreira (+) Intenção de sair (-) As relações acima mencionadas foram largamente conduzidas pelo <i>enjoyment of work</i>
Peiperl e Jones (2001)	Comparar as correlações do workaholismo com o excesso de trabalho	Os workaholicos foram definidos como aqueles que trabalham demasiado, mas sentem que as recompensas que surgem do trabalho	174 estudantes MBA	Os workaholicos estavam mais satisfeitos com a sua compensação e carreira comparado

		são equitativamente distribuídas entre eles próprios e os seus empregados. Workaholicos vs não-workaholicos usando pontos médios e pontos <i>cut-off</i>		com os colegas.
Robinson et al. (2001a)	Comparar cônjuges de workaholicos e de não-workaholicos em casos de separação, afectos positivos e locus de controlo.	Robinson (1989) – questionário de 25 itens que avalia 5 dimensões (WART) Os sujeitos foram classificados como workaholicos e não-workaholicos usando pontos <i>cut-off</i> baseados em estudos prévios	326 membros da <i>American Counseling Associations</i>	Os cônjuges dos workaholicos relataram uma maior incidência de separação do casal, afecto menos positivo, e maior locus de controlo externo, comparado com os cônjuges de não-workaholicos
Burke e Koksal (2002)	Examinar antecedentes e conseqüências do workaholismo	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	60 <i>managers</i> e profissionais turcos	A escala de Spence e Robbins não foi sustentada. Uma escala de duas dimensões (drive e work enjoyment) foi subsequentemente usada no estudo. Envolvência no trabalho, tempo no trabalho, perfeccionismo, satisfação e stress laboral, bem-estar, crenças, valores e medos (os efeitos variam consoante as dimensões)
Burke, Richardsen, e Martinussen (2002)	Examinar o factor estrutural e propriedades psicométricas da escala de Spence e Robbins	Três dimensões de Spence e Robbins: - <i>work involvement</i> - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i>	87 <i>managers</i> noruegueses	Spence e Robbins propuseram que uma estrutura de três factores seria suportada com coeficientes aceitáveis de fidelidade.
McMillan et al. (2002)	Examinar a validade da escala de workaholismo de Spence e Robbins	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	320 empregados de várias indústrias	A escala de Spence e Robbins não foi sustentada. Uma escala de duas dimensões (drive e work enjoyment) foi subsequentemente utilizada no estudo, relacionando a satisfação no trabalho, motivação, envolvimento com o trabalho, e número de horas trabalhadas (os efeitos variam consoante as dimensões)
Burke, Burgess, e Oberklaid (2003)	Examinar a relação entre o workaholismo e o divórcio	Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	658 psicólogos australianos.	O workaholismo não estava relacionado com o divórcio.
Harpaz e Snir (2003)	Examinar correlações do Workaholismo.	Total de horas semanais de trabalho para necessidades financeiras	1915 empregados	Centralidade do trabalho (+) Orientação Económica (+) Género (homens (+)) <i>Managers</i> e Profissionais (+)

				Sector privado (+)
Burke (2004)	Examinar a relação entre o workaholismo e auto estima e motivação pelo dinheiro.	Três dimensões de Spence e Robbins: - <i>work involvement</i> - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Classificação de pessoas em tipos de workaholismo baseado nos seus resultados em cada dimensão.	145 estudantes finalistas de gestão	Auto estima (+)
Burke e Matthiesen (2004)	Examinar antecedentes e consequências do workaholismo no jornalismo.	Três dimensões de Spence e Robbins: - <i>work involvement</i> - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Classificação de pessoas em tipos de workaholismo baseado nos seus resultados em cada dimensão.	211 jornalistas noruegueses	Afectos positivos, afectos negativos, exaustão, cinismo, (os efeitos dependem dos tipos de workaholismo.
McMillan et al. (2004)	Examinar os efeitos do workaholismo nas relações pessoais.	Escala de 2 Dimensões McMillan et al.'s(2002) - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Classificação de pessoas em tipos de workaholismo baseado nos seus resultados em cada dimensão.	105 empregados de várias industrias.	Workaholismo não foi relacionado com a fraca satisfação nas relações pessoais.
Johnstone e Johnson (2005)	Examinar as relações entre clima organizacional, tipo ocupacional e workaholismo.	Escala de 2 Dimensões McMillan et al.'s(2002) - <i>drive</i> - <i>enjoyment of work</i> Analisar cada dimensão de Spence e Robbins separadamente em vez do compósito.	151 empregados dos serviços sociais e sectores de negócio.	Pressão no trabalho Envolvência no trabalho Coesão entre colegas de trabalho. Apoio das chefias O valor dos efeitos varia consoante as dimensões.
Taris et al. (2005)	(a)Desenvolver uma versão holandesa do WART (b)Examinar a sustentabilidade de usar apenas uma subescala para medir o workaholismo. (c) Testar um processo modelo.	Robinson (1989) – questionário de 25 itens que avalia 5 dimensões (WART)		O factor estrutural da versão Holandesa é semelhante à Americana. A tendência compulsiva de usar uma subescala pareceu uma forma razoável de substituir a versão completa dos 25 itens.

Tabela 2 – Estudos empíricos sobre *workaholismo* nos últimos 20 anos

Apesar dos estudos mencionados, pouco tem sido feito a nível empírico no que respeita ao *workaholismo* e essas lacunas estendem-se, naturalmente, à existência de modelos e teorias sobre o fenómeno, uma definição forte e consensual, assim como a relação com factores antecedentes e consequentes.

Em Portugal existe claramente um vazio enorme pela matéria, facto que urge ser reflectido e alterado. A questão exige ser colocada: “Será que os portugueses não se deram ainda conta da invasão do *workaholismo* nas suas organizações e trabalhadores, ou será que é uma característica tão valorizada a que não interessa apontar efeitos

negativos ou tão pouco caracteriza-la devidamente para se compreender os seus contornos?”

A resposta a esta questão pretende ser desvendada neste estudo, cujo principal objectivo é caracterizar o workaholismo em Portugal, compreendendo o seu significado junto dos indivíduos por ele afectados e analisando os antecedentes e consequências a ele associados.

É importante referir que este estudo aspira acima de tudo “levantar o véu” ao workaholismo em Portugal, visando o início da investigação deste tema tão actual como pertinente nas organizações nacionais. É importante analisar esta realidade no nosso país à luz do que tem sido feito noutros países, encontrar divergências e semelhanças, verificar se tem de facto um impacto significativo nos portugueses e em que tipo de funções se pode revelar de forma mais acentuada. Estas são algumas das questões cruciais no que respeita ao workaholismo, mas para que isso seja possível é necessário que o tema seja explorado e delineado para que futuras relações se possam estabelecer. É por este motivo que este estudo é importante para abrir caminho rumo à investigação do workaholismo em Portugal, começando por perceber como se manifesta e é sentido nos e pelos portugueses.

MÉTODO

Delineamento

Tendo em conta o objectivo da investigação, pode classificar-se este estudo como sendo um estudo exploratório. O estudo exploratório procura conhecer os fenómenos em estudo através de novas questões ou novas explicações, ou tentando descobrir as características dos acontecimentos (Yin, 2001).

Os métodos de pesquisa qualitativa podem contribuir de forma importante para o conhecimento mais aprofundado de temas ainda pouco estudados pela comunidade científica. Quando devidamente praticados, os métodos qualitativos podem fornecer um meio de desenvolver uma descrição rica em contexto e entendimento do fenómeno (Krahn & Putnam, 2003).

Este método dá voz aos participantes do estudo e permite a pesquisa nos fenómenos complexos que não são imediatamente reduzidos a variáveis quantitativas para inclusão em pesquisas ou designs experimentais (Krahn & Putnam, 2003).

Sendo assim, este tipo de método foi considerado o mais adequado a esta investigação, uma vez que, até ao momento, poucos estudos têm sido desenvolvidos no nosso país sobre workaholismo.

Desta forma, não será uma investigação que procurará a confirmação (ou não) de uma ou mais proposições ou hipóteses, mas a exploração e interpretação analítica do conceito de workaholismo em Portugal, e seus respectivos antecedentes e consequentes.

O presente estudo designa-se por estudo misto sequencial, uma vez que é constituído por duas fases: uma primeira fase quantitativa (aplicação de questionários de aferição do grau de *workaholismo*) e uma segunda fase qualitativa (realização de entrevistas semi-estruturadas aos dez sujeitos que revelarem possuir um maior grau de *workaholismo*).

O estudo é designado misto derivado à junção da componente qualitativa com a quantitativa, e sequencial por se servirem de resultados anteriores para determinação das aplicações consequentes.

Em síntese, trata-se de um estudo misto sequencial em que a parte quantitativa está subordinada à parte qualitativa. Segundo Tashakkori e Teddlie (1998), num método de design misto e sequencial é elaborada uma parte quantitativa e posteriormente uma parte qualitativa, ou vice-versa.

Tashakkori e Teddlie (1998) referem ainda que alguns investigadores não reconhecem os seus estudos como mistos. Estes autores encaram os estudos como mistos se combinarem ambos os procedimentos (quantitativo e qualitativo) de forma sequencial, servindo-se do material obtido numa fase anterior para uma fase posterior.

Para alguns investigadores, os estudos qualitativos são vistos como detentores de menor rigor científico tendo em conta a sua menor estruturação; para outros, é a multiplicidade de perspectivas e interpretações de fenómenos que melhor reúne todas as facetas e componentes que um fenómeno tem e não é correcto tentar restringi-los a comportamentos previsíveis (D'Oliveira, 2002).

No entanto, tendo este estudo um carácter misto, é apresentado o melhor dos dois mundos. Se por um lado se procura compreender uma realidade sobre a qual pouco se sabe e pouco se tem investigado, por outro tenta cruzar-se essa riqueza de informação com dados concretos e mensuráveis.

Quanto à utilização de questionários, pode dizer-se que apesar de serem limitativos no que respeita à perspectiva dos sujeitos acerca do workaholismo, são um bom ponto de partida para, de certa forma, ser feita uma triagem dos indivíduos que maiores indicadores revelam de estarem mais próximos desta realidade e que por esse motivo são os mais dotados para analisarem ou apontarem experiências vivenciadas enquanto workaholicos. As entrevistas têm um papel central neste estudo uma vez que é através delas que temos acesso à profundidade e diversidade de informações sobre a temática em estudo.

Participantes

A primeira fase do estudo apresenta uma amostra de 33 sujeitos, 28 do sexo feminino e 5 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 22 e os 63 anos (média=30,64 e desvio padrão=9,861). Os sujeitos são colaboradores duma empresa de cosméticos de venda directa, e exercem funções no mesmo espaço físico em diferentes departamentos.

A segunda fase do estudo abrange 10 sujeitos, 9 do sexo feminino e 1 do sexo masculino, com média de idades de 34,60. Estes sujeitos pertenciam ao grupo da primeira fase do estudo, sendo que obtiveram os dez resultados mais elevados de *workaholismo* nos questionários.

A tabela 3 apresenta uma breve exposição das características mais relevantes dos indivíduos submetidos à segunda fase do estudo.

Entrevistas	Descrição do sujeito/Informação Biográfica
I	A. C. tem 23 anos e é Assistente de Apoio ao Cliente. É solteira, não tem filhos e tem o 12º ano. Trabalha 40 horas semanais e está na empresa há 11 meses.
II	F. R. tem 63 anos e é Técnica de Contas e Chefe dos Serviços Administrativos. É casada, tem dois filhos e tem Bacharelato. Trabalha 50 horas semanais e está na empresa há 14 anos.
III	M. M. tem 38 anos e é Directora Financeira. Vive em União de Facto, tem 3 filhos e tem uma Licenciatura em Gestão de Empresas. Trabalha 40 horas semanais e está na empresa há 6 meses.
IV	R. C. tem 30 anos e é Coordenador de vendas. É solteiro, não tem filhos e tem uma Pós-Graduação. Trabalha entre 50 a 60 horas semanais e está na empresa há 14 meses.
V	S. C. tem 34 anos e é Coordenadora de Vendas. É solteira, tem um filho e tem o 9º ano. Trabalha 48 horas semanais e está na empresa há 15 anos.
VI	S.Co. tem 32 anos e é Coordenadora de Vendas. É casada, não tem filhos e tem uma Licenciatura. Trabalha 40 horas semanais e está na empresa há 2 semanas.
VII	V. F. tem 31 anos e é Responsável de Controlo de Qualidade. É solteira, não tem filhos e tem o 12º ano incompleto. Trabalha entre 40 a 45 horas semanais e está na empresa

	há 3 anos.
VIII	S. N. tem 33 anos e é Gestora de Marketing. É casada, tem dois filhos e tem uma Licenciatura e Pós-Graduação. Trabalha 45 horas semanais e está na empresa há 2 meses.
IX	L. G. tem 37 anos e é Contabilista. É casada, tem dois filhos e um Bacharelato em Contabilidade incompleto. Trabalha 40 horas semanais e está na empresa há 13 anos.
X	F. F. tem 25 anos e é Assistente de Marketing. É solteira, não tem filhos e tem o 12º ano. Trabalha 40 horas semanais e está na empresa há 6 anos.

Tabela 3 – Apresentação de características dos sujeitos submetidos às entrevistas

Instrumento

Para medir o *workaholismo* neste estudo utilizou-se o *Work Addiction Risk Test (WART, Robinson, 1998)*, um questionário de auto-preenchimento com 25 itens de uma escala de Likert de 4 pontos (1- nunca; 2- ocasionalmente verdade; 3- frequentemente verdade; 4- sempre verdade) em que os itens são baseados em descrições habituais de *workaholicos* (exemplos: “Sinto-me culpado(a) quando não estou a trabalhar em nada”; “Dou por mim ainda a trabalhar mesmo após os meus colegas terem terminado”). A soma das respostas às vinte e cinco questões resulta num valor que pode estar compreendido entre três níveis: os resultados do primeiro terço (67-100) são considerados extremamente *workaholicos*; os classificados no nível médio (57-66) são considerados *workaholicos* recuperáveis; e os classificados no nível inferior não são considerados *workaholicos*.

A par disso, foram colocadas algumas questões de índole demográfica, tais como: nome, sexo, idade, estado civil, anos de casamento ou de união de facto (caso seja o indivíduo seja casado ou se encontre em união de facto), número de filhos (caso tenha filhos) e respectivas idades, habilitações académicas, anos de trabalho na actual empresa, cargo ocupado na actual empresa, número de colaboradores da empresa e média de horas de trabalho semanal.

Na fase posterior, designada qualitativa, foi realizada uma entrevista a cada um dos dez sujeitos com maior pontuação obtida no questionário. Esta entrevista é semi-estruturada, sendo que as questões e objectivos das mesmas são apresentados na tabela seguinte:

Questões	Objectivo
1- <i>Que papel tem o trabalho na sua vida?</i>	Reconhecer o significado que o trabalho tem na vida dos sujeitos, assim como os sentimentos positivos e negativos que o mesmo desperta.
2- <i>Já ouviu falar de workaholismo, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?</i> 3- <i>Considera-se workaholico(a)? Porquê?</i>	Definir o conceito de <i>Workaholismo</i> .
4- <i>Conhece alguém que considere workaholico? Que opinião tem sobre essa pessoa?</i>	Recolher opiniões em relação a sujeitos <i>workaholicos</i> .
5- <i>O que acha que pode levar alguém a tornar-se workaholico?</i>	Identificar os factores que podem conduzir ao <i>workaholismo</i> (antecedentes).
6- <i>E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?</i>	Identificar os factores que resultam do <i>workaholismo</i> (consequentes).
7- <i>Acha que em Portugal existem muitas pessoas workaholicas? Porquê?</i>	Averiguar sobre a existência de <i>workaholismo</i> em Portugal.

Tabela 4 – Questões do guião da entrevista e seus objectivos

Procedimento

O primeiro passo neste estudo correspondeu à tradução do questionário WART (Robinson, 1998) para a língua portuguesa, uma vez que só foi encontrada uma versão em inglês. Esta tradução foi alvo de análise e algumas correcções por parte do orientador, tornando-se adequado à sua posterior aplicação.

No que respeita ao guião da entrevista, foram elaboradas algumas questões consideradas pertinentes à investigação do tema em estudo, que foram sendo revistas e melhoradas até ao guião final.

Os pré-testes dos instrumentos a utilizar foram aplicados a dois indivíduos não pertencentes à amostra, de forma a avaliar a qualidade do questionário e da entrevista e as reacções dos sujeitos às questões apresentadas.

Uma vez que não foram sentidas dificuldades ou limitações na aplicação dos instrumentos, não houve necessidade de alterações e os instrumentos foram adoptados para este estudo.

A primeira etapa rumo à execução deste estudo constou em abordar o director geral da empresa de cosméticos onde se pretendia aplicar os questionários, de modo a solicitar autorização para aplicação do estudo, explicando devidamente o propósito do mesmo e os passos a seguir (numa primeira fase seriam aplicados os questionários a todos os funcionários da empresa, e, numa segunda fase, seria realizada uma entrevista individual apenas aos dez funcionários que apresentassem os valores mais elevados nos questionários). Depois da permissão concedida, foi acordado com o director o melhor procedimento a adoptar de modo a perturbar o menos possível a actividade dos funcionários.

A primeira fase do estudo – aplicação dos questionários – foi efectuada através do envio dos mesmos por correio electrónico para todos os funcionários da empresa (endereços de email fornecidos pela empresa). Neste email constava o objectivo do estudo e indicava-se que alguns seriam seleccionados para uma segunda fase de entrevistas individuais.

Para a segunda fase do estudo – realização de entrevistas – foi enviado um email aos dez funcionários que obtiveram as pontuações mais elevadas nos questionários de modo a convoca-los para uma entrevista.

As entrevistas foram realizadas numa sala de reuniões da empresa, dispensada para esse efeito, com cada um dos dez funcionários individualmente.

No final das entrevistas, agradeceu-se a disponibilidade dos sujeitos e o seu contributo fundamental para a realização deste estudo.

Para analisar o conteúdo das entrevistas, foi elaborado um esquema geral de Análise de Conteúdo (tabela 5).

Nível de Análise	Técnica	Objectivo
1º Nível	Audição das entrevistas	Aprender ideia geral de cada entrevista
2º Nível	Transcrição das Entrevistas	Organizar o texto e deter ideias gerais
3º Nível	1º Nível de Codificação Cores	Identificação das respostas específicas a

		cada uma das questões
4º Nível	2º Nível de Codificação Lista de itens	Identificação dos vários itens correspondentes a cada uma das questões
5º Nível	1º Nível de Categorização Agrupamento	Agrupamento de itens semelhantes em categorias provisórias
6º Nível	2º Nível de Categorização Homogeneização	Homogeneização das categorias das várias respostas

Tabela 5 – Esquema Geral da Análise de Conteúdo

O 1º nível de análise visa essencialmente obter uma ideia geral do conteúdo das entrevistas, permitindo apurar a percepção de cada entrevistado sobre o tema em estudo.

O 2º nível de análise permite organizar as ideias geradas por escrito relativamente a cada entrevista, proporcionando uma melhor organização da informação e facilitando a sua análise.

O 3º nível de análise identifica as diferentes questões abordadas no estudo, permitindo a diferenciação por códigos das mesmas, o que facilita bastante a leitura e análise da informação.

O 4º nível de análise possibilita extrair uma listagem de itens relevantes das entrevistas que fazem correspondência com as questões de investigação, ponto este fundamental para as fases seguintes.

O 5º nível de análise refere-se ao agrupamento dos itens obtidos em categorias temporárias, que vão sendo continuamente revistas e aperfeiçoadas.

O 6º nível de análise traduz-se na consolidação e homogeneização das categorias encontradas que vão dar suporte à análise de cada questão levantada pelo estudo.

A fase de codificação é central neste estudo pois facilita grandemente a identificação e diferenciação das diferentes questões de investigação do estudo em cada entrevista. Para tal, foi criado o sistema de codificação apresentado na tabela seguinte:

Tema	Subtemas	Categorias	Códigos
Workaholismo	Significado do Workaholismo (SW)	Obsessão com o trabalho	SWO
		Centralidade	SWC
		Dependência	SWD
	Opinião sobre Workaholicos (OW)	-----	OW
	Antecedentes do Workaholismo (AW)	Factores Organizacionais	AWO
		Factores Sociais	AWS
		Factores Individuais	AWI
	Consequências do Workaholismo (CW)	Factores Emocionais	CWE
		Factores Sociais	CWSO
Factores de Saúde		CWSA	
Workaholismo em Portugal (WP)		-----	WP

Tabela 6 - Tabela de Codificação de Subtemas e respectivas Categorias

O tratamento dos dados e a sua interpretação serão objectivo de análise numa secção própria para esse efeito. Assim, será de seguida descrito o procedimento utilizado na análise do material, nomeadamente o conteúdo das entrevistas.

RESULTADOS

Nesta secção são apresentados os resultados obtidos no presente estudo, fruto da análise dos questionários e entrevistas realizados.

A fase de aplicação de questionários teve como função filtrar os sujeitos que mais propensão teriam para se tornarem workaholicos, ou que eventualmente já o fossem de algum modo. Como tal, esta fase não terá um papel muito marcante na análise deste estudo, sendo, no entanto, fundamental apresentar alguns dados recolhidos de vertente quantitativa que transmitem algumas informações interessantes. É, no entanto, imperativo para tal proceder à aferição das qualidades métricas do questionário, nomeadamente medir a sua validade, sensibilidade e fidelidade.

Aferição das qualidades métricas do questionário

Validade

Para o estudo da validade recorreu-se ao método da análise factorial exploratória de modo a identificar os factores que exprimem as variáveis subjacentes comuns aos itens (variáveis originais). Foi efectuado o teste de Esfericidade de Bartlett e o teste KMO de medida de adequação da amostragem, de modo a verificar se as variáveis se encontram suficientemente correlacionadas.

Segundo Maroco (2003), os resultados da medida de adequação de amostragem (KMO=0,330) são medíocres. O resultado do teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2=491,943$, $p<0,001$) foi igualmente baixo. Apesar destes indicadores, decidiu-se avançar este estudo uma vez que este questionário foi já anteriormente aplicado em diversos estudos, e a sua validade foi maioritariamente considerada aceitável.

Da análise factorial, resultaram 5 factores que foram de encontro ao mesmo número de factores proposto pelos autores do questionário (Flowers e Robinson, 2002). A correspondência entre os factores e os itens encontram-se na tabela seguinte:

Factores	Itens
1. Tendências Compulsivas	5, 6, 7, 15, 19, 20, 24, 25
2. Controlo	12, 16, 17, 22, 23
3. Auto-exigência para com o trabalho	9, 11, 14
4. Gestão de tarefas	4, 8, 13
5. Valor próprio	1, 2, 3

Tabela 7 – Correspondência entre factores e itens

Fidelidade

O grau de fidelidade obtém-se através do método de consistência interna com recurso ao coeficiente α de Cronbach. Para o Factor 1 encontrou-se um coeficiente de $\alpha=0,814$, que é um valor bastante razoável para o tipo de teste de resposta típica. O Factor 2 apresentou um $\alpha=0,823$, o Factor 3 com $\alpha=0,599$, o Factor 4 com $\alpha=0,470$ e por fim o Factor 5 com $\alpha=0,629$. Apesar das oscilações de valores de coeficientes de Cronbach, pode dizer-se que na sua totalidade o teste apresenta um coeficiente de $\alpha=0,817$ o que revela uma boa fidelidade, apresentando um valor acima do limite considerado para uma boa fidelidade do instrumento, sugerido por Nunnally (1978), segundo o qual o valor de 0,70 constitui a referência a partir da qual se poderão aceitar como válidos os valores de *alpha de Cronbach*

Sensibilidade

A sensibilidade diz respeito à capacidade em discriminar os sujeitos face à dimensão a avaliar, e é estimada através dos valores de *skewness* e *kurtosis*.

Todos os factores apresentam resultados dispostos dentro da curva normal (K-S $p>0,05$). Em relação ao Factor 1 o coeficiente de assimetria é de 1,94 e o coeficiente de achatamento de 0,75. O Factor 2 apresenta um coeficiente de assimetria de 0,70 e um coeficiente de achatamento de -0,85. O Factor 3 apresenta um coeficiente de assimetria de -0,65 e um coeficiente de achatamento de -0,30. O Factor 4 apresenta um coeficiente de assimetria de -0,02 e um coeficiente de achatamento de -1,51. Por fim, o Factor 5 apresenta um coeficiente de assimetria de 0,64 e um coeficiente de achatamento de -0,61.

Todos os factores apresentam valores de coeficientes dentro do intervalo normal [-1,96; 1,96], pelo que pode concluir-se que todos os factores apresentam uma boa distribuição dos resultados e, por isso, a sua sensibilidade é adequada.

Resumindo, e apesar do validade ser muito insatisfatória, a fidelidade apresentou um valor elevado tal como a sensibilidade se manifestou adequada, pelo que se pode concluir que o instrumento tem qualidades métricas moderadas.

Resultados dos Questionários

Através da escala de cotação dos questionários, verifica-se que em respeito aos 33 funcionários, 13 não são considerados workaholicos, 14 revelam-se workaholicos recuperáveis e 6 surgem como extremamente viciados em trabalho. Pode concluir-se destes resultados que mais de metade dos funcionários (20) são afectados pelo workaholismo (60,6%), sendo a média de respostas 58,5 com desvio padrão de 8,9. Estes 20 funcionários apresentam uma média de idades de 29,9 e são maioritariamente do sexo feminino (2 do sexo masculino e 18 do sexo feminino). O estado civil predominante é solteiro (12 sujeitos), se bem que o número de casados também é relevante (7 sujeitos). Quanto ao número de filhos, 12 indivíduos não têm filhos e 8 têm pelo menos um (6 deles têm dois filhos). No que respeita às habilitações literárias, a larga maioria apresenta o 12ºano de escolaridade ou superior (11 com o 12ºano e 5 com licenciatura ou superior). Relativamente à função desempenhada, existe uma diversidade de cargos nestes sujeitos, tais como Assistentes de Apoio ao Cliente (3 sujeitos), Escriturárias (3 sujeitos), Assistentes de *Marketing* (2 sujeitos), *Marketing Manager* (2 sujeitos) e Coordenadores de Vendas (2 sujeitos). Em relação ao número de horas trabalhado, a maioria trabalha 40 horas semanais (13 sujeitos), verificando-se também 2 sujeitos que trabalham 45 horas semanais, 1 sujeito com 48 horas semanais, 3 com 50 horas semanais e 1 sujeito com 60 horas semanais.

Retirando a esta amostra de vinte sujeitos classificados como workaholicos os dez com valores mais elevados podemos concluir que:

- Média de idades = 34,6; desvio padrão = 11,0
- Média de horas de trabalho semanal = 44,8; desvio padrão = 6,5
- Estado civil – 5 solteiros; 1 união de facto; 4 casados

- Filhos – 5 sujeitos sem filhos e 5 sujeitos com filhos
- Habilitações literárias – maioria com 12º ano ou superior

Resultados das Entrevistas

Após a identificação e distinção das diversas questões em estudo, foram levantados vários itens que foram alvo de análise cuidada. Desta análise resultaram algumas categorias que serão apresentadas e interpretadas no decorrer desta secção.

Significado do Workaholismo

O significado do workaholismo aos olhos dos entrevistados surge como tema central neste estudo, pois a sua percepção e interpretação satisfaz o grande objectivo proposto. É fundamental averiguar alguns conceitos apontados pelos sujeitos no que refere á definição deste tema, uma vez que se encontra ainda tão indeterminado no nosso país.

Mediante a análise das respostas dadas pelos sujeitos às três primeiras questões da entrevista, foram encontradas três categorias: **Obsessão com o Trabalho, Centralidade e Dependência.**

A categoria **Obsessão com o Trabalho** aborda todo o tipo de comportamentos relacionados com a incapacidade de parar de trabalhar ou de pensar no trabalho dentro e fora do local de trabalho. Esta categoria esteve presente num grande número de entrevistas, o que implica necessariamente que é uma das mais relacionadas pelos sujeitos ao workaholismo, talvez por ser a mais intuitiva.

Exemplos:

“alguém que não consegue parar de trabalhar”

“alguém que mesmo fora do horário de trabalho não se consegue desligar dele”

A categoria **Centralidade** refere-se ao papel central que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos colocando em segundo plano outras áreas da vida que perdem importância.

Tal como na categoria anterior, registou-se um largo número de respostas enquadradas no âmbito desta categoria, o que se traduz na sua grande importância na definição de workaholismo no presente estudo. É interessante verificar que cada vez mais as pessoas reconhecem que o trabalho lhes consome uma grande parte dos seus dias e das suas próprias vidas, restando pouco tempo para outras actividades ou mesmo para outras pessoas fora do âmbito laboral. As pessoas acabam por despende mais tempo das suas vidas junto dos colegas de trabalho do que com os seus familiares ou amigos, quer seja por necessidade ou simplesmente por dedicação extrema ao trabalho que se desempenha.

Exemplos:

“não terem capacidade de distinguir que existe vida para além do trabalho”

“alguém que tem como prioridade o trabalho”

A categoria **Dependência** aponta para uma adição desenvolvida pelos sujeitos face ao trabalho. Esta seria uma categoria previsível dada a constituição da própria palavra workaholismo, que leva os sujeitos a associarem o conceito necessariamente a um comportamento aditivo (tal como o alcoolismo, conceito claramente conhecido por todos os indivíduos). No entanto, esta categoria foi a menos referenciada neste estudo, tendo sido referenciada apenas por um sujeito.

Exemplo:

“dependência que algumas pessoas desenvolvem face ao trabalho”

A Tabela 7 reúne os conceitos apontados pelos sujeitos no que respeita ao significado do workaholismo, juntamente com o número de ocorrências na totalidade das entrevistas. Pode verificar-se que o que os sujeitos mais associam ao workaholismo é a incapacidade de parar de trabalhar ou desligar-se do trabalho mesmo fora dele. A par disso, é também comumente referido que o trabalho ocupa um lugar central na vida dos workaholicos, deixando para segundo plano a interacção com a família e amigos ou outras ocupações similares. O perfeccionismo e o comportamento aditivo são também relacionados com o workaholismo, embora em menor escala.

Conceitos	Frequência
Incapacidade de parar de trabalhar	6
Centro da vida	4
Perfeccionismo	2
Dependência	2

Tabela 8 – Frequências de conceitos associados ao workaholismo

Opiniões sobre Workaholicos

Em relação à opinião dos sujeitos sobre os workaholicos não foram geradas categorias, sendo no entanto interessante analisar algumas das respostas retiradas das entrevistas. Privação da vida pessoal em detrimento do trabalho e falta de tempo para si próprios foram as críticas mais apontadas pelos sujeitos. Alguns dos entrevistados revelaram de certa forma um sentimento de pesar em relação aos workaholicos referindo que “*não tem muita vida social e só sai de casa para o trabalho e do trabalho para casa*” ou “*penso que essa pessoa se deixa absorver muito, dedicando muito pouco tempo a si própria*”. Outros sujeitos apresentaram opiniões que revelaram alguma reprovação em relação aos workaholicos tais como “*acho que de maneira nenhuma compensa uma atitude dessas perante a vida*” ou “*parece viver exclusivamente para o trabalho e não tem outros interesses para além dele*”. É de referir que três dos dez sujeitos entrevistados apontou não conhecer ninguém workaholico e, por isso, não ter nenhuma opinião formada.

Antecedentes do Workaholismo

Apesar da importância em encontrar significados para o workaholismo em Portugal, é igualmente determinante identificar quais os factores que podem desencadear este fenómeno. Foram delineadas três categorias a partir da informação resultante das entrevistas efectuadas, que apontou essencialmente para três focos de naturezas distintas que merecem uma apresentação pormenorizada.

No que respeita aos factores que podem fomentar o aparecimento de workaholismo podem dividir-se em três categorias: **Factores Organizacionais**, **Factores Sociais** e **Factores Individuais**.

A categoria **Factores Organizacionais** abrange conceitos inerentes à cultura e funcionamento da organização, que desencadeiam comportamentos considerados workaholicos, tais como *competitividade*, *responsabilidade* e *ambiente de trabalho*. Esta categoria relaciona o excesso de trabalho intimamente com as características da própria organização, o que implica que haverá certos locais de trabalho mais propensos ao desenvolvimento de workaholismo do que outros, consoante os seus valores e as suas práticas.

Exemplos:

“a competitividade no trabalho que leva a pessoa a empenhar-se cada vez mais”

“o próprio ambiente de trabalho”

A categoria **Factores Sociais** aponta para episódios da vida social que podem conduzir ao workaholismo, tais como *solidão*, *falta de amigos* ou outro tipo de carências de cariz social em que o trabalho aparece como um *refúgio*. Esta categoria é largamente mencionada, indiciando que este é um factor que muito afecta os indivíduos de modo a quererem dedicar-se excessivamente ao trabalho de forma a colmatar falhas ou mesmo ausência de vida social.

Exemplos:

“ a solidão social”

“ uma falta em outros domínios, que vem ser compensada no trabalho”

A categoria **Factores Individuais** apresenta características pessoais ou indicadores intrínsecos ao próprio sujeito que são favoráveis ao desenvolvimento de comportamento workaholico, tais como *ambição*, *gosto pelo trabalho*, *necessidade de afirmação*. O gosto por aquilo que se faz é o que mais se destaca nesta categoria pelo numero de ocorrências nas entrevistas, o que aponta para um factor chave para se querer trabalhar

mais, tanto que acaba por ser desmesurado e nocivo para outras áreas da vida do sujeito, como a vida pessoal (como veremos mais à frente).

Exemplos:

“a ganância e vontade de ir mais além”

“gostar muito do que faz e trabalhar por amor à camisola”

Das três categorias indicadas, as mais citadas foram os Factores Sociais e Individuais, o que leva a concluir que o workaholismo é fruto, essencialmente, das próprias características e aspirações do indivíduo e pode ser visto como um refúgio para uma vida pessoal problemática e com fracas ligações interpessoais.

Pode dizer-se que existe alguma diversidade de conceitos referidos pelos sujeitos, de grande relevância para este estudo. É interessante verificar que estes antecedentes abarcam três dimensões da vida dos indivíduos - Organizacional, Social e Individual. Isto revela que há um conjunto de interligações entre estas três áreas que podem de facto levar uma pessoa a tornar-se workaholica, podendo ser por apenas um destes motivos ou por uma combinação de vários factores de diferentes áreas que fazem com que o indivíduo adopte um comportamento workaholico.

Na tabela 8 pode verificar-se a diversidade de conceitos apontados pelos sujeitos como promotores do workaholismo, assim como o número de ocorrências respeitante a cada um. Pode à partida dizer-se que a solidão ou carências afectivas são os aspectos mais referidos pelos sujeitos como aqueles que mais conduzem ao workaholismo. Curiosamente, os consecutivos três conceitos mais apontados pelos sujeitos estão relacionados com aspectos organizacionais tais como a ambição de querer progredir na carreira, a competitividade e a responsabilidade no desempenho das funções. O gosto pelo trabalho que se desempenha é igualmente um factor importante no diz respeito aos factores referidos como antecedentes do workaholismo.

Conceitos	Frequência
Carência/Solidão	4
Ambição	3
Competitividade	2
Responsabilidade	2
Gosto pelo que se faz	2
Cabeça de Família	1
Alteração de prioridades	1
Tendência Natural	1
Empenho	1
Ambiente de Trabalho	1
Refúgio	1
Necessidade de Afirmação	1

Tabela 9 – Frequências de conceitos associados aos antecedentes do workaholismo

Consequências do Workaholismo

A par dos antecedentes do workaholismo, as suas consequências são também de grande relevância para este estudo e para o próprio conhecimento do conceito em Portugal. É essencial conhecer quais os impactos causados pelo workaholismo nos indivíduos, tanto a nível dos seus comportamentos como das suas emoções.

Relativamente aos efeitos do workaholismo na vida dos indivíduos, pode concluir-se que as manifestações se verificam essencialmente ao nível pessoal, social e efeitos ao nível da saúde. Deste modo, as categorias encontradas são: **Factores Emocionais**, **Factores Sociais** e **Factores de Saúde**.

A categoria **Factores Emocionais** apresenta aspectos relativos aos danos provocados pelo workaholismo na vida afectiva e pessoal do sujeito, tais como *isolamento*, *solidão*, *problemas familiares*, *perda de valores*, *depressão*. Estes factores assolam a vida dos sujeitos e podem trazer consequências dolorosas e de grande instabilidade a nível emocional. Por despenderem tanto tempo a trabalhar ou a pensar no trabalho as pessoas negligenciam ou prejudicam a sua própria vida pessoal.

Exemplos:

“não ter oportunidade de estar com quem se gosta”

“desmotivação ou depressão”

A categoria **Factores Sociais** expõe os aspectos da vida social que podem resultar de comportamentos workaholicos, tais como *exclusão*. Apesar de ter sido referida por apenas um sujeito considera-se pertinente a sua nomeação pois aponta para uma marginalização feita pela própria sociedade que importa reflectir. A ideia de um individuo que trabalha demasiado ou que se dedica excessivamente às suas funções pode muitas vezes ser interpretada como um comportamento desajustado socialmente.

Exemplos:

“pode levar à exclusão”

A categoria **Factores de Saúde** aponta para as consequências físicas e psicológicas prejudiciais à saúde dos indivíduos que manifestam comportamentos workaholicos, tais como *cansaço*, *stress*. Estes factores remetem directamente para o estado de saúde dos sujeitos que pode ser nefastamente alterado pelo excesso de esforço e tempo aplicados no e para o trabalho.

Exemplos:

“cansaço e mais cansaço”

“stress acumulado e outras doenças daí provocadas”

A tabela 9 resume os conceitos citados pelos sujeitos no que respeita aos efeitos provocados pelo workaholismo na vida dos indivíduos por ele afectados. O aspecto mais nomeado pelos sujeitos foi o afastamento de amigos e familiares, seguido de problemas pessoais e solidão/depressão. Isto significa que aquilo que mais é afectado nos workaholicos é a sua capacidade e disponibilidade para a interacção pessoal e vida afectiva, que traz necessariamente repercussões para a sua harmonia familiar ou bem-estar interior. Os problemas ao nível da saúde são também destacados pelos sujeitos,

seguidos do stress e do cansaço que estão inevitavelmente associados aos primeiros. Estes conceitos remetem para prejuízos de carácter físico, o que vem a acrescentar que o workaholismo não só afecta a vida psíquica do sujeito mas também o seu próprio equilíbrio e vigor físico. Curiosamente, os aspectos organizacionais foram praticamente ausentes, havendo apenas uma resposta a esse nível remetendo para a progressão na carreira.

Conceitos	Frequências
Afastamento de amigos e familiares	5
Problemas pessoais	3
Solidão/Depressão	3
Problemas de saúde	3
Cansaço	2
Stress	2
Perda de valores	2
Comportamentos inusitados	1
Impacto psicológico negativo	1
Viver só para o trabalho	1
Progressão na carreira	1

Tabela 10 – Frequências de conceitos associados às consequências do workaholismo

Workaholismo em Portugal

O workaholismo em Portugal é a última questão de investigação deste estudo e, apesar de não ter gerado categorias, é de grande relevância a sua análise.

A maioria dos entrevistados revelou desconhecer o impacto deste fenómeno em Portugal, essencialmente por falta de dados ou informação disponível para poderem dar uma resposta coerente. Este apontamento vai de encontro às críticas apresentadas ao nível da pertinência deste estudo no panorama nacional, pela escassez de informação

disponível sobre esta problemática que cada vez mais vai surgindo um pouco por todos os países desenvolvidos. No entanto, e apesar dos sujeitos não saberem quais as suas manifestações no território nacional, todos os sujeitos conheciam o termo e a grande maioria (7 dos 10 sujeitos) conhecem alguém que considerem workaholico.

Apenas um dos sujeitos deu uma resposta convicta de que existe workaholismo em Portugal referindo que *“sim, porque cada vez mais há competição no trabalho, há um medo de fracassar e esse medo impulsiona as pessoas a quererem mostrar mais de si e a trabalhar cada vez mais.”* Todas as restantes respostas apresentaram um cariz de incerteza.

Um dos sujeitos pensa que *“o número tem vindo a aumentar devido às necessidades provocadas pelo nosso dia-a-dia”* o que revela alguma consciência do possível efeito do workaholismo de futuro no nosso país.

No entanto, alguns sujeitos manifestaram algumas considerações interessantes, tal como *“as pessoas não querem trabalhar e quando podem não fazer nada aproveitam sempre”* ou *“em Portugal temos mais tendência a desprezar o trabalho em vez de valorizar”* ou ainda *“penso que não, basta ir aos departamentos públicos e ver”*. Estas respostas apontam para o facto de em Portugal não existir workaholismo, ou pelo menos não tanto como em outros países, devido às características inerentes aos próprios portugueses, aos seus valores e forma de estar na vida. Existe inclusive um sujeito que menciona que os portugueses simulam ser workaholicos não o sendo na realidade referindo que *“em Portugal se vive muito ainda do paradigma de que quem passa muito tempo nos escritório ou no local de trabalho é porque trabalha muito e haverá, sim, muita gente que utiliza deste estratagema para se auto-rotular de workaholico”*.

Um dos sujeitos indica um fenómeno social curioso em relação ao workaholismo em Portugal dizendo que *“não existem assim tantas pessoas até porque a sociedade aponta todos os que o são”*, denunciando de certo modo que a sociedade discrimina quem se comporta dessa forma.

Outros dados relevantes

Deve ainda acrescentar-se que relativamente à correspondência entre os resultados obtidos nos questionários e nas entrevistas existem alguns dados interessantes de ser analisados, tais como o facto de os sujeitos se considerarem ou não workaholicos e o serem efectivamente (de acordo com a escala do questionário de Robinson, 1998).

Dos dez sujeitos submetidos à entrevista (aqueles que apresentaram índices de workaholismo mais elevados no questionário), apenas três se consideram efectivamente workaholicos, nomeadamente os três que obtiveram as pontuações mais elevadas no questionário (dois com 73 e um com 71 pontos). Houve ainda um quarto sujeito que se classificou como sendo um pouco workaholico, curiosamente o que dos dez apresentava a classificação mais baixa (63 pontos). Os restantes seis sujeitos afirmaram não se considerarem workaholicos, pelo menos de acordo com aquilo que significa para si esse conceito.

Outro aspecto a considerar é a relação entre o significado que os sujeitos atribuem ao trabalho e considerarem-se ou não workaholicos. É de referir que todos os sujeitos entrevistados indicam que o trabalho é de grande importância nas suas vidas. No entanto, verifica-se que os quatro sujeitos que se consideram workaholicos dão maior ênfase à envolvimento e realização pessoal inerente ao trabalho do que à sua componente financeira e de subsistência, como acontece com a maioria daqueles que não consideram ser afectados pelo workaholismo.

Finalmente, tendo em conta as respostas dadas pelos sujeitos à pergunta 3 da entrevista e o número de horas de trabalho semanais apresentadas nos questionários, pode dizer-se que os sujeitos que se consideram workaholicos são os que trabalham mais horas por semana. Os três sujeitos que se encaram como workaholicos trabalham entre 48 a 60 horas semanais; o sujeito que se considera um pouco workaholico trabalha 45 horas semanais. Pode ainda acrescentar-se que todos os restantes sujeitos que não se intitulam de todo workaholicos trabalham abaixo das 45 horas por semana.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este estudo apresenta como objectivo principal promover o estudo do workaholismo em Portugal, quer ao nível da necessidade em apresentar um significado para este conceito, quer ao identificar as principais causas e consequências do seu aparecimento na vida dos indivíduos.

Segundo Oates (1971), o primeiro autor a abordar este tema, o workaholismo é considerado como um vício, uma compulsão desmesurada e incontrolável para trabalhar, sendo visto à semelhança de outros comportamentos aditivos.

O presente estudo revela algumas semelhanças ao nível da definição de workaholismo em relação ao autor supracitado, uma vez que a maioria das respostas apresentadas se referem a uma obsessão pelo trabalho, uma incapacidade em parar de trabalhar ou de pensar no trabalho, assemelhando-se a outro tipo de dependências. Este significado deriva substancialmente da constituição da palavra em si, pois os indivíduos estão familiarizados com o termo alcoolismo e tiram daí analogias. Esta explicação não é, no entanto, suficiente para a definição de workaholismo dada pelos sujeitos deste estudo.

Desta forma, o presente estudo aprova de igual modo a definição de Moisiere (1983) na qual o autor define o workaholismo em termos de horas trabalhadas, intitulando aqueles que trabalham mais de 50 horas por semana como workaholicos. Apesar de não ser apenas este o critério defendido neste estudo para definir o workaholismo como o autor fez, a verdade é que os sujeitos entrevistados que se auto-intitulam de workaholicos trabalham acima das 48 horas semanais, o que pode levar a considerar este critério com alguma legitimidade.

Scott et al. (1997) apontaram alguns elementos básicos na identificação de indivíduos com padrões de comportamento *workaholico*: tais indivíduos gastam uma grande parte do seu tempo em actividades de trabalho, dando demasiada importância ao mesmo, abdicando de outros aspectos sociais – família, amigos, lazer, entre outros; eles persistem em pensar frequentemente em assuntos de trabalho, mesmo quando não estão efectivamente a trabalhar; eles trabalham muito além do que é razoavelmente esperado do cargo que ocupam, ou do que para atender as suas necessidades económicas básicas.

Esta definição dos autores supracitados vai de encontro aquilo que se conseguiu apurar neste estudo, nomeadamente o tempo que os sujeitos despendem no trabalho em detrimento da vida pessoal ou social. Estes resultados foram claramente identificados nas entrevistas efectuadas tanto ao nível da obsessão no trabalho que impede os indivíduos de parar de trabalhar ou de pensar no trabalho, tanto ao nível do afastamento provocado pelo workaholismo no que respeita a amigos e familiares. Outro aspecto a salientar é que de igual forma os sujeitos do presente estudo não apontaram praticamente o factor económico como determinante no desenvolvimento de comportamento workaholico, o que é coerente com a ideia de que os indivíduos são motivados por forças internas e não por factores externos (Burke, 2001a).

Para além disso, Scott et al. (1997) referem preferir interpretar o *workaholismo* como o resultado de variáveis pessoais, embora considerem que variáveis situacionais possam constituir um factor importante no desenvolvimento e manifestação dos comportamentos analisados. Aqui também surgem afinidades com os resultados apurados, em que apesar da importância dos factores individuais é indispensável também ter em conta os factores organizacionais que podem determinar o aparecimento de workaholismo.

Apesar das diversas definições e tipologias de workaholismo na literatura, há alguma concordância relativa ao facto de o *workaholismo* estar associado a consequências adversas de saúde (Burke, 2000c; Robinson, 1998a; Killinger, 1991; Spence e Robbins, 1992) e a uma reduzida satisfação com a família ou outro tipo de relações interpessoais (Killinger, 1991; Robinson, 1998). O presente estudo veio também corroborar com este aspecto, pois verificaram-se algumas referências ao nível dos efeitos nefastos na saúde dos indivíduos (ex: cansaço e stress) tal como em problemas gerados ao nível da vida familiar e mesmo de outras relações, tal como nas relações de amizade.

Ng et al. (2007) apresentam uma definição de workaholismo baseada na dependência em que são envolvidas três dimensões – afectiva, cognitiva e comportamental. Como tal, para Ng et al. (2007) os *workaholicos* são definidos como aqueles que retiram prazer do acto de trabalhar, que estão obcecados pelo trabalho, e que investem longas horas e tempo livre pessoal a trabalhar. Muitos dos entrevistados no presente estudo apontaram o gosto pelo que se faz como um factor catalisador de workaholismo, tal como a incapacidade em parar ou desligar-se do trabalho, mesmo fora do ambiente laboral.

No que diz respeito aos antecedentes do workaholismo, é abordada nesta secção a versão mais recente apresentada na revisão da literatura. Existem três perspectivas baseadas em comportamentos aditivos, sendo elas baseadas nas disposições individuais, experiências socioculturais e comportamentos reforçados pelo ambiente (Ng et al., 2007).

As disposições individuais têm um papel fundamental na generalidade dos comportamentos aditivos e, como tal, também se reflecte no workaholismo (Ng et al., 2007). São tidas como relevantes a auto-estima, os traços de personalidade relacionados com a realização e os valores do indivíduo.

Uma das influências disposicionais mais importantes é a auto-estima, estando negativamente relacionada com o comportamento workaholico (Ng et al., 2007). No presente estudo, não se verificaram respostas neste sentido, não havendo qualquer referência ao índice de auto-estima dos indivíduos como catalisador do workaholismo.

No que respeita a traços de personalidade relacionados com a realização (como personalidade Tipo-A, comportamento obsessivo-compulsivo e necessidade de realização) não foram enquadrados pelos sujeitos no âmbito dos antecedentes do workaholismo, mas antes na sua própria definição. Isto significa que os sujeitos do estudo identificam efectivamente este tipo de traços de personalidade como inerentes a indivíduos workaholicos.

Relativamente aos valores, Schwartz (1992, citado por Ng et al., 2007) aponta como relevantes como antecedentes do workaholismo o valor associado a realização que reflecte o desejo de ser bem sucedido, capaz, ambicioso e influente; e o valor de auto-orientação que reflecte uma direcção para a independência. Neste estudo, a ambição é dada como um dos factores mais referenciados pelos sujeitos que conduzem ao workaholismo. Em relação aos valores de auto-orientação não foram verificadas citações no presente estudo.

A perspectiva baseada nas experiências sócio-culturais sugere que a dependência é geralmente o produto das experiências sociais e culturais que os indivíduos assistem na sua infância, adolescência e fase adulta (Hieschman, 1992; Thombs, 1994, citados por

Ng et al., 2007). Segundo Berglas (2004) uma das maiores razões que levam as pessoas a tornarem-se *workaholicas* é não terem capacidade ou disponibilidade para ter intimidade com os outros. Esta perspectiva é altamente apoiada pelas respostas obtidas neste estudo, em que vários sujeitos apontam a carência de vida pessoal como factor motivador do workaholismo.

As experiências sócio-culturais nascem frequentemente dentro da família ou no local de trabalho (Ng et al., 2007). Do lado familiar, um leque de experiências negativas podem precipitar o *workaholismo*, e o trabalho pode ser visto como um modo socialmente aceite de evitar a família. Esta convicção está presente neste estudo, em que é apontado que o excesso de trabalho pode servir como um refúgio da vida familiar.

As experiências sociais nas organizações também podem desencadear o *workaholismo*. Nas organizações o observar comportamentos *workaholicos* de supervisores ou outros modelos – tal como excesso de horas de trabalho e negligência da vida pessoal – pode induzir a respostas copiadas por outros funcionários (Ng et al., 2007). Os comportamentos *workaholicos* dos pares podem evocar comportamentos *workaholicos* nos indivíduos devido á atmosfera competitiva generalizada que o *workaholismo* produz (Seybold & Salomone, 1994). Esta concepção está claramente implícita na competitividade apontada pelos sujeitos nas entrevistas, pois se há manifestações dentro da organização de quem trabalhe mais que outros e que daí seja mais bem cotado pelos superiores, isto leva a que outros indivíduos queiram competir com os primeiros adoptando os mesmos métodos ou trabalhando ainda mais.

Na perspectiva dos comportamentos reforçados pelo ambiente vários estudos sugerem que o seu início é resultado de reforços positivos de comportamentos *workaholicos* ou da falta de punição desses mesmos comportamentos. Por conseguinte, quando os funcionários se apercebem de que o *workaholismo* é recompensado eles tendem a alimentar esses comportamentos de modo a continuarem a ser recompensados (Ng et al., 2007). Esta perspectiva não foi, no entanto, referenciada no presente estudo.

Abordando agora as consequências provocadas pelo workaholismo, a maioria das investigações é focada no seu lado negativo (ex: Killinger, 1991). Burke (2001a) observou que estes autores descrevem os *workaholicos* como infelizes, obsessivos, trágicas figuras que não representam bem o seu trabalho e que criam dificuldades aos

seus colegas. Outros autores sugeriram que por vezes o *workaholismo* pode ser benéfico para os indivíduos ou para as organizações (ex: Burke, 2001a; Machlowitz, 1980). Os dados obtidos neste estudo corroboram com a perspectiva negativa do *workaholismo*, havendo apenas uma resposta de carácter positivo (progressão na carreira). Todas os restantes sujeitos focam factores nocivos como o afastamento de amigos e família, problemas pessoais e de saúde, perda de valores, etc.

As consequências do *workaholismo* são analisadas segundo várias perspectivas, sendo elas a satisfação com o trabalho e carreira; a saúde mental, perfeccionismo e desconfiança; o sucesso na carreira, relações sociais e saúde física, e o papel do tempo (curto prazo vs longo prazo).

Vários estudos sugeriram que o *workaholismo* estaria relacionado de forma positiva com a satisfação com o trabalho e carreira (Machlowitz, 1980; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005). No presente estudo há apenas a referência ao gosto por aquilo que se faz sendo um dos antecedentes citados pelos sujeitos que desencadeiam comportamento *workaholico*.

O *workaholismo* pode também produzir alguns efeitos negativos a nível cognitivo, tais como saúde mental frágil, perfeccionismo e desconfiança para com os colegas (Ng et al., 2007). Os resultados deste estudo apontam para efeitos nefastos ao nível da saúde mental (como o cansaço ou perturbações causadas pelo stress). O perfeccionismo é também associado ao *workaholismo*, sendo associado pelos sujeitos à definição do próprio conceito. No que respeita à desconfiança para com os colegas não se verificaram ocorrências nas entrevistas efectuadas.

Em termos de sucesso na carreira, aqueles que trabalham mais horas são identificados como tendo mais sucesso extrínseco na carreira, incluindo salário e promoções (Ng et al., 2005). No entanto, este sucesso na carreira tem os seus custos: relações sociais pobres fora do trabalho e fraca saúde física (Ng et al., 2007). Neste estudo, apenas um sujeito identificou a possibilidade de progressão na carreira como um dos efeitos provenientes do *workaholismo*, não havendo alusão a factores monetários, como o aumento de salário. Em relação aos custos acarretados pelo sucesso na carreira, foram claramente referidas pelos sujeitos as relações sociais pobres e problemas de saúde.

Classificando os resultados do *workaholismo* segundo uma perspectiva temporal, Ng et al. (2007) defendem que este tem mais consequências negativas a longo prazo do que a curto prazo. Esta perspectiva não foi analisada neste estudo.

CONCLUSÕES

Com este estudo promoveu-se essencialmente uma reflexão sobre alguns aspectos essenciais do mundo do trabalho na actualidade, nomeadamente sobre o fenómeno do *workaholismo*.

Foi alcançado o objectivo de investigação inicialmente proposto, conseguindo-se encontrar alguns significados associados ao *workaholismo*, que se podem traduzir numa definição, bem como identificar alguns antecedentes e consequências associados a esta problemática em Portugal.

O *workaholismo* é visto como uma obsessão para com o trabalho, uma incapacidade em parar de trabalhar mesmo fora do contexto laboral. Foram identificadas no comportamento *workaholico* várias situações tais como a do tempo excessivo no trabalho, de pensar em trabalho mesmo fora dele, de trabalhar além do razoável, de reconhecer o excesso de trabalho mas não conseguir reduzi-lo e do perfeccionismo. O trabalho ocupa um lugar muito central na vida destes indivíduos, fazendo com que negligenciem a vida pessoal, tornando-se numa dependência.

Os factores que promovem este tipo de comportamento podem ser de cariz social, organizacional e individual. A competitividade ou ambiente da empresa, a falta de amigos ou solidão, a ambição ou o gosto pelo que se faz são alguns dos aspectos que conduzem os indivíduos ao excesso de trabalho.

Como consequência os indivíduos são prejudicados ao nível das suas emoções, sendo alvo de problemas pessoais ou de solidão, da sua saúde, sentindo um cansaço extremo e níveis de stress consideráveis, e da sua vida social, sendo por vezes vítimas de exclusão.

Relativamente às opiniões expressas pelos sujeitos em relação aos workaholicos, verificaram-se sobretudo sentimentos de pesar e de reprovação em relação ao comportamento adoptado por estes, particularmente devido ao facto de se afastarem de amigos e familiares em prol do trabalho.

A existência de workaholismo em Portugal é praticamente desconhecida pelos sujeitos, referindo a sua maioria que não tem indicadores para avaliar. No entanto, alguns sujeitos defendem não existir devido às características intrínsecas aos próprios portugueses, aos seus valores e forma de estar na vida. Outros dizem começar a existir devido à competitividade instalada nas organizações e às próprias necessidades provocadas pelo dia-a-dia.

Pode verificar-se que dos dez sujeitos identificados com os valores mais elevados no questionário de workaholismo, três deles se identificam como sendo efectivamente workaholicos, sendo os três com as pontuações mais elevadas de todos os sujeitos. Os restantes sujeitos não se identificam com esta problemática, apontando essencialmente que têm vida para além do trabalho e que o sabem diferenciar plenamente.

Deve ainda acrescentar-se que o facto de os sujeitos não se considerarem workaholicos talvez seja justificado pela conotação negativa associada a esta problemática ou pelo simples desconhecimento daquilo que realmente poderá ser considerado como comportamento workaholico.

Pode dizer-se então que este estudo contribui para a investigação em torno do workaholismo, uma vez que faculta dados relevantes sobre o tema, particularmente da forma como é visto pelos portugueses.

Limitações deste estudo

Foram identificados alguns aspectos inerentes a este estudo que podem limitar alguns sectores da investigação, tal como o número reduzido de participantes da amostra. Este aspecto deveu-se essencialmente à escassez de tempo sobretudo no que refere à análise de conteúdo e provocou algumas limitações neste estudo. Para além disso, acresceu a

dificuldade em encontrar a própria amostra para que fosse possível realizar esta investigação.

Outra das dificuldades sentidas neste estudo foi a escassez de informação disponível relativamente ao workaholismo, particularmente no que respeita a estudos desenvolvidos em Portugal. Neste caso concreto não foi encontrado nenhum, o que sugere que pouco tem sido feito em torno desta temática no nosso país, o que condiciona bastante o seu desenvolvimento a nível científico.

Pistas para trabalhos futuros

Acima de tudo, é necessário que mais situações sejam exploradas para aprofundar a compreensão do workaholismo em Portugal e, assim, permitir avançar no que respeita à investigação sobre este tema, sobretudo na identificação de uma definição única e consensual.

Dado que o presente estudo foi realizado numa única organização, importa perceber se os factores encontrados emergem noutros contextos, nomeadamente em outras áreas de trabalho.

Desvendar se o workaholismo está mais ou menos presente num dos géneros – feminino e masculino – seria também um estudo pertinente nesta área, uma vez que cada género, ao desempenhar diferentes funções na sociedade, pode estar mais ou menos exposto a esta problemática.

Seria interessante averiguar, ainda, se existe algum tipo de profissão onde o workaholismo tenha maior expressão, bem como se existe algum tipo de cultura organizacional que promova este padrão comportamental.

Em suma, muitas investigações poderão e deverão seguir o presente estudo, explorando diferentes áreas ou temáticas para que este tema seja melhor compreendido na sociedade portuguesa.

REFERÊNCIAS

- Barnes, G. M. (1990). *Impact of the family on adolescent drinking patterns*. In R. L. Collins, K. E. Leonard, B. A. Miller, & J. S. Searles (Eds.), *Alcohol and the family: Research and clinical perspectives*. New York: Guilford Press.
- Berglas, S. (2004). *Treating workaholism*. In R. H. Coombs (Ed.), *Handbook of addictive disorders* (pp. 383–407). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology, 47*, 469–477.
- Burke, R. J. (1999a). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles, 41*, 333–345.
- Burke, R. J. (1999b). Workaholism in organizations: the role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress and Coping, 13*, 1-12.
- Burke, R. J. (2000a). Workaholism and divorce. *Psychological Reports, 86*, 219–220.
- Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organizations: The role of personal beliefs and fears. *Anxiety, Stress, and Coping, 13*, 53–64.
- Burke, R. J. (2000c). Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews, 2* (1), 1-16.
- Burke, R. J. (2001a). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology, 31*, 2339–2356.
- Burke, R. J. (2001b). Spence and Robbins' measures of workaholism components: Test-retest stability. *Psychological Reports, 88*, 882–888.

Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports, 94*, 457–463.

Burke, R. J., & Koksal, H. (2002). Workaholism among a sample of Turkish managers and professionals: An exploratory study. *Psychological Reports, 91*, 60–68.

Burke, R. J., Richardsen, A. M., & Martinussen, M. (2002). Psychometric properties of Spence and Robbins' measures of workaholism components. *Psychological Reports, 92*, 1098–1104.

Burke, R. J., Burgess, Z., & Oberklaid, F. (2003). Workaholism and divorce among Australian psychologists. *Psychological Reports, 93*, 91–92.

Burke, R. J., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health, 20*, 301–308. TABELA

Burke, R. J., Oberklaid, F., & Burgess, Z. (2004). Workaholism among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences. *International Journal of Management, 21* (3), 263-277.

Fassel, D. (1990). *Working Ourselves to Death: The High Costs of Workaholism, the Rewards of Recovery*. San Francisco, CA: Harper Collins.

Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and Psychological Measurement, 62*, 517–526.

Griffiths, M. (2005). Workaholism is still a useful construct. *Addiction Research and Theory, 13* (2), 97-100.

Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human Relations, 56*, 291–319.

Jiménez, B., Herrero, M., Hernández, E., & Carvajal, R. (2005). La Adicción al Trabajo. *Psicología Conductual, 13* (3), 417-428.

Johnstone, A., & Johnson, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181–188.

Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: Na examination based on the Japanese version of the workaholism scales. *Japanese Psychological Research*, 38, 192–203.

Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Buffalo, NY: Firefly.

Krahn, G. L. & Putnam, M. (2003). Qualitative Methods in Psychological Research. In M. Roberts & S. Ilardi (Eds.), *Handbook of Research Methods in Clinical Psychology* (pp. 177-192). Oxford: Blackwell Publishing Ltd

Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison Wesley.

McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., & Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) workaholism battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357–368.

McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., & Brady, E. C. (2004). The impact of workaholism on personal relationships. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32 (2), 171-186.

Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: an analysis of their stress, success and priorities*. Unpublished masters thesis, University of Texas at Austin.

Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly*, 14, 180–187.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367–408.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behaviour*, 28, 111-136.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory (2^a Ed.). Newyork: Mcgrawhill.

Oates, W. (1971). *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World.

Peiperl, M., & Jones, B. (2001). Workaholics and overworkers: Productivity or pathology? *Group and Organization Management*, 26, 369–393.

Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 70–84.

Porter, G. (2001). Workaholic Tendencies and the High Potential for Stress Among Co-Workers. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), 147-164.

Robinson, B. E. (1996). The psychosocial and familiar dimensions of work addiction: preliminary perspectives and hypothesis. *Journal of Counselling and Development*, 74, 447-452.

Robinson, B. E. (1998). *Chained to the Desk: A Guidebook for Workaholics, Their Partners and Children and the Clinicians Who Treat Them*. New York: New York University Press.

Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199–210.

Robinson, B. E., & Post, P. (1994). Validity of the Work Addiction Risk Test. *Perceptual and Motor Skills*, 78, 337–338.

Robinson, B. E., & Post, P. (1995). Work addiction as a function of family of origin and its influence on current family functioning. *The Family Journal*, 3, 200–206.

Robinson, B. E., & Phillips, B. (1995). Measuring workaholism: Content validity of the Work Addiction Risk Test. *Psychological Reports, 77*, 657–658.

Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological Reports, 81*, 91–95.

Robinson, B. E., & Kelley, L. (1998). Adult Children of Workaholics: self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *The American Journal of Family Therapy, 26*, 223-238.

Robinson, B. E., & Carroll, J. J. (1999). Assessing the offspring of workaholic parents: The children of workaholics screening test. *Perceptual and Motor Skills, 88*, 1127–1134.

Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001a). Marital estrangement, positive affect, and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *The American Journal of Family Therapy, 29*, 397–410.

Robinson, B. E., Flowers, C., & Carroll, J. J. (2001b). Work stress and marriage: A theoretical model examining the relationships between workaholism and marital cohesion. *International Journal of Stress Management, 8*, 165–175.

Scott, K.S., Moore, K.S. and Miceli, M.P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations, 50*, 287–314.

Serva, M., & Ferreira, J. L. O. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *RAP Rio de Janeiro, 40* (2), 179-200.

Seybold, K. C., & Salomone, P. R. (1994). Understanding workaholism: A review of causes and counselling approaches. *Journal of Counselling and Development, 73*, 4–9.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment, 58* (1), 160-178.

Spruell, G. (1987). Work fever. *Training and Development Journal*, 41, 41-45.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology: an international review*, 54 (1), 37-60.

Tashakkori A. & Teddlie C. (1998). *Mixed Methodology: combining qualitative and quantitative approaches*. California: Sage Publications, Inc.

Yin, R. K. (2001). *Estudo de Caso – Planejamento e Métodos*. 2ª Edição. Porto Alegre: Bookman.

ANEXOS

ANEXO A

QUESTIONÁRIO

Sou finalista do curso de Psicologia Social e das Organizações do Instituto Superior de Psicologia Aplicada e estou a realizar um estudo sobre *workaholismo*. O estudo compreenderá duas fases: uma primeira fase de aplicação deste questionário, com carácter selectivo para uma segunda fase de realização de entrevistas.

Neste sentido, peço desde já a sua colaboração no preenchimento do questionário que se segue, podendo futuramente ser solicitada a sua colaboração para uma pequena entrevista, pelo que é pedido que identifique o seu nome.

Estou interessada na sua opinião sincera e espontânea relativamente ao assunto expresso em cada questão. Não existem respostas certas ou erradas.

O questionário será identificado pelo motivo atrás referido, mas será apenas do meu conhecimento e do meu orientador de Dissertação, pelo que garanto tratamento **confidencial** de todas as respostas na elaboração deste estudo.

Gostaria desde já de agradecer a sua participação neste estudo.

Informação Biográfica

Nome: _____

Sexo: M _____ F _____

Idade: _____

Estado Civil: _____

Se é casado(a) ou vive em união de facto, há quanto tempo? _____

Tem filhos? _____ Se sim, quantos? _____ Idade do filho mais novo: _____

Habilitações Literárias: _____

Tempo de trabalho na actual empresa: _____

Cargo ocupado na actual empresa: _____

Média de horas de trabalho semanal: _____

Questionário – Workaholismo

Classifique-se nas afirmações seguintes, usando a seguinte escala:

- 1 - Nunca
- 2 - Ocasionalmente verdade
- 3 - Frequentemente verdade
- 4 - Sempre verdade

Coloque o número que melhor descreve os seus hábitos de trabalho nos espaços em branco de cada afirmação.

	1	2	3	4
1- Prefiro ser eu próprio(a) fazer a maioria das coisas, em vez de pedir ajuda.				
2- Fico impaciente quando aguardo por alguém, ou quando algo demora muito.				
3- Pareço estar sempre com pressa e a correr contra o relógio.				
4- Fico irritado(a) quando sou interrompido(a) a meio de uma tarefa.				
5- Estou sempre ocupado(a) em mais que um assunto.				
6- Dou por mim a fazer 2 ou 3 coisas ao mesmo tempo, ex: almoço, escrevo na agenda e falo ao telefone.				
7- Aceito mais trabalho do que aquele que consigo terminar.				
8- Sinto-me culpado(a) quando não estou a trabalhar em nada.				
9- É muito importante que veja os resultados concretos do meu trabalho.				
10- Estou mais preocupado(a) com o resultado do meu trabalho do que com o processo para lá chegar.				
11- As coisas parecem nunca avançar com a celeridade que eu pretendo.				
12- Fico mal-humorado(a) quando as coisas não correm bem, ou				

não me satisfazem plenamente.				
13- Volto a insistir na mesma pergunta, sem me aperceber que já me foi dada a resposta.				
14- Despendo muito tempo a planear mentalmente e a pensar em eventos futuros, enquanto executo o aqui e o agora.				
15- Dou por mim ainda a trabalhar mesmo após os meus colegas terem terminado.				
16- Fico irritado(a) quando as pessoas não atingem os meus parâmetros de exigência.				
17- Fico irritado(a) quando estou em situações que escapam ao meu controle.				
18- Tenho tendência para me colocar sob pressão de prazos estipulados por mim próprio(a).				
19- É-me difícil relaxar quando não estou a trabalhar.				
20- Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, com hobbies ou em actividades de lazer.				
21- Atiro-me de cabeça aos projectos mesmo antes das várias etapas do projecto estarem delineadas ou finalizadas.				
22- Fico chateado comigo por cometer erros, por mais pequenos que sejam.				
23- Dedico mais energia mental, empenho e tempo ao meu trabalho, do que às minhas relações ou amigos.				
24- Esqueço, ignoro ou deprecio celebrações, como aniversários, reuniões familiares ou férias.				
25- Tomo decisões importantes antes de ter todos os factos e a oportunidade de pensar sobre o assunto.				

ANEXO B – Entrevista 1

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *Na minha vida o trabalho serve para me sentir útil, para além de me pagar as despesas também serve para conquistar os meus sonhos.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Sim, já ouvi falar. Para mim significa que é uma pessoa perfeccionista e que gosta das coisas bem feitas, (SWO) mas que por vezes pode exagerar (SWO) e deixa de ter vida social (CWSO).*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Não me considero *workaholico*, apenas gosto de fazer bem o meu trabalho e se tenho oportunidade de o melhorar aproveito sempre.*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Conheço uma pessoa que só vive para o trabalho (OW), não tem muita vida social (OW) e só sai de casa para o trabalho e do trabalho para casa. A opinião que tenho é que é uma pessoa muito tímida e pouco comunicativa (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *Na minha opinião o que pode levar alguém a tornar-se *workaholico* é a competitividade no trabalho que leva a pessoa a empenhar-se cada vez mais (AWO) e querer cada vez mais e melhor (AWI)*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *As pessoas deixam de estar com a família e com os amigos (CWSO) e dedicam-se mais ao trabalho, isto traz consequências na vida pessoal (CWE) das pessoas.*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Penso que em Portugal não devem existir muitos *workaholicos* (WP), cada vez mais as pessoas não querem trabalhar (WP) e quando podem não fazer nada aproveitam sempre.*

ANEXO C – Entrevista 2

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *É muito importante em termos de subsistência da família, de realização pessoal e até de equilíbrio psicológico perante os problemas familiares.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Para mim vício do trabalho é alguém que não consegue parar de trabalhar (SWO).*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Sou. Mesmo de férias ou fim-de-semana, se não tenho que fazer arranjo (SWD). Estou sempre atenta às necessidades dos que me rodeiam e, mesmo com sacrifício, tento realizá-las.*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Conheço. É uma excelente pessoa (OW). As pessoas que a rodeiam acham que é parva porque o seu excesso de zelo não tem compensação monetária (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *No meu caso, talvez seja a necessidade de compensar a irresponsabilidade e pouco empenhamento de certos colegas (AWO). Para além disso vem o facto de ser a cabeça da família (AWI).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Cansaço e mais cansaço (CWSA).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Não existem assim tantas até porque a sociedade aponta todos os que o são (WP).*

ANEXO D – Entrevista 3

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *É fundamental, dele dependo financeiramente, dimensão esta que gosto de ter verdadeiramente controlada e para me sentir confortável e de mente liberta para me dedicar a outras coisas.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Já ouvi falar. “Vício do trabalho” para mim é a dependência que algumas pessoas desenvolvem face ao trabalho (SWD) a ponto de não terem capacidade de distinguir que existe vida para além da sua ocupação profissional (SWD).*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Não, como já disse o trabalho para mim é importante para servir um fim, isto é, eu vendo o meu trabalho, porque é o que sei fazer para obter rendimentos para viver. Tento fazê-lo da melhor forma que sei e com o maior grau de comprometimento que me é possível, mas se tivesse outra forma de ganhar dinheiro não trabalhava.*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Sim. Acho que de maneira nenhuma compensa uma atitude dessas perante a vida (OW), porque afinal nós somos, enquanto pessoas, somatório de várias vertentes e de experiências e como tal só podemos seres equilibrados se todas e cada uma destas vertentes tiverem um papel na nossa vida (OW). Além de que, eu acho, para podermos aportar valor acrescentado através do nosso trabalho, temos também que vivenciar um conjunto de experiências que os workaholicos não vivenciam, porque não têm tempo ou porque nem sequer faz parte dos seus planos (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *Alguma carência em outra área da sua vida (AWS).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Para além de impactos comportamentais algo inusitados (CWSO), como andar sempre de “Black berry” atrás a responder e a ler emails, com toda a certeza lhes trará impactos negativos psicológicos (CWE), porque a nossa vida não é só trabalho. Também com certeza lhes trará impactos negativos ao nível da saúde (CWSA).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Não sei se existem muitas ou poucas, não tenho indicadores para opinar (WP). O que eu acho é que em Portugal se vive muito ainda do paradigma de que quem passa muito tempo nos escritório ou no local de trabalho é porque trabalha muito (WP) e*

haverá, sim, muita gente que utiliza deste estratagema para se auto-rotular de “workaholic”.

ANEXO E – Entrevista 4

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *Um papel bastante central. Ocupa a grande maioria do tempo, mesmo o que supostamente seria de descanso (fins de semana) (SWC). É bastante envolvente e tenho alguma dificuldade em “desligar” ao final do dia (SWO).*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Sim. Para mim, significa que o foco da vida deixa de ser a chamada vida particular ou outras ambições (família, amigos, casa, viagens, etc.) para ser o trabalho em si (SWC), não como um meio, mas como um fim em si mesmo.*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Sim. Pelo menos, actuo como um, dando a grande prioridade ao trabalho e sofrendo por isso a outros níveis (vida amorosa, amigos) por falta de tempo (SWC).*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Que eu considere *workaholico*, não conheço (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *É a resposta mais difícil. Poderá ser uma alteração temporária de prioridades com um objectivo em vista (AWI), uma tendência natural (AWI) ou uma falta em outros domínios, que vem a ser compensada no trabalho (AWS).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Consequências fortes a nível de disponibilidade para a interacção com outras pessoas (CWSO), fora do ambiente de trabalho. Poderá levar à solidão e ao esgotamento (CWE), passando por desmotivação ou depressão (CWE).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Não. Creio que temos mais tendência para desprezar o trabalho do que valorizá-lo (WP).*

ANEXO F – Entrevista 5

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *Muito importante porque neste momento é o que preciso para viver e para me sentir realizada.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Já. Eu própria vivo para o trabalho, mesmo em casa sou confrontada com isso (SWC).*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Sim, tudo o que faço, onde e para onde vou depende do trabalho ou estou a falar do trabalho (SWO).*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Não conheço* (OW).

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *Gostar muito do que faz e trabalhar por amor à camisola (AWI).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Fechar o círculo de amigos (CWSO) e viver só para o trabalho (CWSO).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Penso que não. Basta ir aos departamentos públicos e ver (WP).*

ANEXO G – Entrevista 6

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *Desempenha um papel fundamental na minha vida.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Significa não saber parar/descansar/desligar do trabalho em prol da vida pessoal (SWO).*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Não, porque apesar de ter noção da responsabilidade da função que desempenho e dos meus objectivos laborais continuo a ter noção de que existe vida para além do trabalho.*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Conheço. São pessoas que põem sempre a vida pessoal em segundo lugar (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *O gosto pelo que se faz pode tornar difícil delinear limites (AWI).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Falta de descanso, stress (CWSA), problemas pessoais (CWE), etc.*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Algumas. Como somos um país com muita tradição familiar, provavelmente não existe tanto como noutros com menos tradição (WP).*

ANEXO H – Entrevista 7

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *Muito importante, algo que me preenche com coisas boas e outras menos boas mas sem ele não “me dou bem”.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Já ouvi falar sim, e por vezes penso seriamente nisso, mas não lhe dou demasiada importância, pelo menos até conseguir “controlar” o meu vício (SWD)*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Depende do grau a que se pode começar a considerar alguém como workaholico. Talvez seja um pouco, mas também julgo que a minha faceta de perfeccionista possa confundir um pouco (SWO).*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Conheço, e penso que essa pessoa se deixa absorver muito, dedicando muito pouco tempo a si própria (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *Talvez o empenho dedicado ao trabalho exercido (AWI), o próprio ambiente de trabalho e sua responsabilidade (AWO). A vida pessoal, em que o trabalho poderá acabar por ser um refúgio, ou mesmo uma necessidade (AWS).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Algum stress acumulado e/ou outras doenças daí provocadas (CWSA), desavenças familiares (CWE) entre outros valores que poderão ir perdendo (CWE).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Penso que o número tem vindo a aumentar devido às necessidades provocadas pelo nosso dia-a-dia (WP).*

ANEXO I – Entrevista 8

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *É essencial para que me mantenha activa e saudável mentalmente.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si? R: *Sim já, é alguém que não consegue desligar e só pensa em trabalho (SWO).*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Não. Porque a vida é feita de várias partes e o trabalho é apenas uma parte da vida.*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Não conheço (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *A solidão social (AWS).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *Mais solidão ainda e exclusão (CWSO), desilusão por não se ter oportunidade de fazer o que se gosta e de estar com quem se gosta (CWSO).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Não faço a mínima ideia (WP).*

ANEXO J – Entrevista 9

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *O Trabalho para mim tem um papel importante na medida que faço o que gosto e sou feliz.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: *Significa “loucura”, não se deve viver em função do trabalho. Gostar do que se faz é importante mas não deve ser o centro da nossa vida.*

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Não me considero nada disso, gosto imenso do que faço mas não vivo 24 horas a pensar nisso (SWO)*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Conheço, não concordo muito pois passa pela vida sem a aproveitar (OW). São pessoas que não têm mais objectivos na vida senão a realização profissional (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *Falta de amigos, família (AWS). Adoração pelo dinheiro ou pela fama (AWI).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *As vezes pode fazê-las subir na carreira (CWE), mas não são felizes na verdade pois acabam por deixar outros valores para trás (CWE).*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Não sei, talvez. Acho que as pessoas andam sempre a correr e a deixar coisas importantes para trás (WP). Tais como ver os passarinhos, ver o mar sem pensar em mais nada.*

ANEXO K – Entrevista 10

Seguem abaixo algumas questões às quais solicito que responda de forma verdadeira e o mais completo possível.

Agradeço desde já a sua participação neste estudo. Relembro que todas as suas respostas serão tratadas de forma **confidencial**.

1. Que papel tem o trabalho na sua vida?

R: *Tem um papel importante, na medida em que me realiza a nível pessoal e em termos financeiros.*

2. Já ouviu falar de *workaholismo*, ou seja, “vício do trabalho”? O que significa para si?

R: Alguém que tem como prioridade o trabalho (SWC) e que o coloca em primeiro lugar, à frente de tudo. Alguém que mesmo fora do horário de trabalho não se consegue desligar dele (SWO).

3. Considera-se *workaholico(a)*? Porquê?

R: *Não. Apesar de por vezes ter excesso de trabalho e isso implicar fazer mais horas do que as estabelecidas, não deixo de ter a minha vida pessoal e de me abstrair quando saio da empresa.*

4. Conhece alguém que considere *workaholico*? Que opinião tem sobre essa pessoa?

R: *Sim. A minha opinião é que parece viver exclusivamente para o trabalho e que não tem outros interesses para além dele (OW).*

5. O que acha que pode levar alguém a tornar-se *workaholico*?

R: *A necessidade de afirmação (AWI), a competição entre colegas (AWO), a ganância e vontade de ir mais além (AWI).*

6. E que consequências considera que pode trazer para a vida das pessoas?

R: *O deixar de lado pessoas importantes nas suas vidas, como pais, parceiro, amigos... (CWSO)*

7. Acha que em Portugal existem muitas pessoas *workaholicas*? Porquê?

R: *Sim, porque cada vez mais há competição no trabalho, há um medo de fracassar e esse medo impulsiona as pessoas a quererem mostrar mais de si e a trabalhar cada vez mais (WP).*

Outputs

Outputs para aferir validade, fidelidade e sensibilidade do questionário.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,330
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	491,943
	Df	300
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
w1	1,000	,502
w2	1,000	,668
w3	1,000	,705
w4	1,000	,628
w5	1,000	,577
w6	1,000	,641
w7	1,000	,830
w8	1,000	,507
w9	1,000	,628
w10	1,000	,506
w11	1,000	,569
w12	1,000	,663
w13	1,000	,660
w14	1,000	,510
w15	1,000	,548
w16	1,000	,679
w17	1,000	,757
w18	1,000	,395
w19	1,000	,317
w20	1,000	,651
w21	1,000	,480
w22	1,000	,570
w23	1,000	,621
w24	1,000	,585
w25	1,000	,588

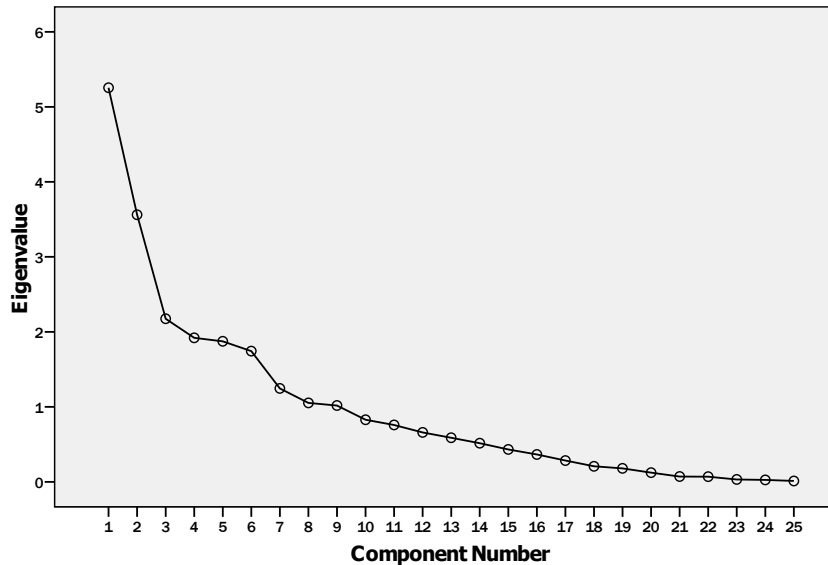
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,255	21,019	21,019	5,255	21,019	21,019	4,140	16,562	16,562
2	3,562	14,248	35,267	3,562	14,248	35,267	3,710	14,840	31,402
3	2,175	8,700	43,967	2,175	8,700	43,967	2,359	9,437	40,839
4	1,920	7,682	51,649	1,920	7,682	51,649	2,303	9,212	50,051
5	1,874	7,495	59,144	1,874	7,495	59,144	2,273	9,093	59,144
6	1,743	6,973	66,118						
7	1,246	4,984	71,102						
8	1,053	4,212	75,314						
9	1,018	4,071	79,385						
10	,828	3,312	82,697						
11	,758	3,034	85,731						
12	,660	2,638	88,369						
13	,588	2,353	90,723						
14	,516	2,064	92,786						
15	,432	1,729	94,516						
16	,365	1,461	95,977						
17	,284	1,137	97,114						
18	,208	,831	97,945						
19	,180	,720	98,665						
20	,123	,493	99,159						
21	,071	,284	99,443						
22	,069	,276	99,718						
23	,032	,129	99,847						
24	,026	,105	99,952						
25	,012	,048	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Rotated Component Matrix(a)

	Component				
	1	2	3	4	5
w1					,635
w2					,774
w3					,636
w4	-,504				
w5	,732				
w6	,748				
w7	,636				
w8			,559		
w9			,675		
w10				,608	
w11			,540		
w12		,757		,653	
w13			,733		
w14				,668	
w15	,595				
w16		,739			
w17		,807			
w18					
w19	,540				
w20	,594				
w21					
w22		,743			
w23		,587			
w24	,677				
w25					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	25

RELIABILITY

```

/VARIABLES=w5 w6 w7 w15 w19 w20 w24 w25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS VARIANCE .

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,808	,814	8

RELIABILITY

```

/VARIABLES=w12 w16 w17 w22 w23
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS VARIANCE .

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,813	,823	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=w9 w11 w14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS VARIANCE .

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,600	,599	3

RELIABILITY

```

/VARIABLES=w4 w8 w13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS VARIANCE .

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,442	,470	3

RELIABILITY

```

/VARIABLES=w1 w2 w3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=MEANS VARIANCE .

```

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	33	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

DESCRIPTIVES

VARIABLES=TotalF2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS .

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
TotalF2	33	7	20	13,06	3,445	,287	,409	-,678	,798
Valid N (listwise)	33								

DESCRIPTIVES

VARIABLES=TotalF3

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS .

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
TotalF3	33	4	11	7,76	1,640	-,264	,409	-,240	,798
Valid N (listwise)	33								

DESCRIPTIVES

VARIABLES=TotalF4

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS .

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
TotalF4	33	3	9	6,21	1,746	-,009	,409	-1,201	,798

Valid N (listwise)	33								
-----------------------	----	--	--	--	--	--	--	--	--

DESCRIPTIVES

VARIABLES=TotalF5

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX KURTOSIS SKEWNESS .

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
TotalF5	33	5	12	8,15	1,770	,260	,409	-,487	,798
Valid N (listwise)	33								

NPar Tests

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)= TotalF1

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TotalF1
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	14,00
	Std. Deviation	3,640
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,589
Asymp. Sig. (2-tailed)		,878

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)= TotalF2

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TotalF2
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	13,06
	Std. Deviation	3,445
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,136
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,574

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)= TotalF3

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TotalF3
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	7,76
	Std. Deviation	1,640
Most Extreme Differences	Absolute	,195
	Positive	,138
	Negative	-,195
Kolmogorov-Smirnov Z		1,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,162

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)= TotalF4

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TotalF4
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	6,21
	Std. Deviation	1,746
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,150
	Negative	-,150
Kolmogorov-Smirnov Z		,863

Asymp. Sig. (2-tailed)	,446
------------------------	------

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)= TotalF5

/MISSING ANALYSIS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TotalF5
N		33
Normal Parameters(a,b)	Mean	8,15
	Std. Deviation	1,770
Most Extreme Differences	Absolute	,167
	Positive	,167
	Negative	-,108
Kolmogorov-Smirnov Z		,957
Asymp. Sig. (2-tailed)		,319

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.