

Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores Prevalence and predictors of workaholism among managers

Letícia Ribeiro Souto Pinheiro^a & Mary Sandra Carlotto^b

^aUniversidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Rio Grande do Sul, Brasil

^bUniversidade do Vale do Rio dos Sinos, Rio Grande do Sul, Brasil

O presente estudo objetivou identificar a prevalência e os preditores da adição ao trabalho em uma amostra de 392 gestores Brasileiros. Como instrumentos de pesquisa, foram utilizados um questionário sociodemográfico e laboral, a Dutch Work a Addiction Scale, a Utrecht Work Engagement Scale, a Escala de Satisfação com a Vida e a Escala de Foco Regulatório. A análise dos dados foi realizada por meio de regressão linear múltipla para as duas dimensões da adição ao trabalho, trabalho excessivo e trabalho compulsivo. A dimensão de trabalho excessivo revelou um modelo preditor composto pelas variáveis de satisfação com a vida, dedicação, absorção, horas diárias de utilização de tecnologias e tipo de vínculo, enquanto a dimensão do trabalho compulsivo foi explicada pelas variáveis absorção, satisfação com a vida, quantidade de horas trabalhadas no final de semana, motivação/foco na prevenção e idade. Os resultados revelaram um modelo preditor composto por variáveis individuais e características do cargo/trabalho/instituição, sugerindo se tratar de um fenômeno psicossocial. O modelo identificado pode subsidiar novos estudos e intervenções voltadas para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, promovendo a saúde e bem-estar entre gestores.

Palavras-chave: adição ao trabalho, gestores, saúde ocupacional.

This study aimed to identify the prevalence and predictors of workaholism in a sample of 392 Brazilian managers. We used a sociodemographic and occupational questionnaire, the Dutch Work Addiction Scale, the Utrecht Work Engagement Scale, the Satisfaction with Life Scale and the Regulatory Focus Scale. Data analysis was performed by multiple linear regression for the two dimensions of work addiction, excessive and compulsive working. The dimension of excessive working revealed a predictive model which consists of the following variables satisfaction with life, dedication, absorption, daily hours of technology use and type of bond, whereas the dimension of compulsive working was explained by other variables such as absorption, satisfaction with life, number of working hours over the weekend, motivation / focus on prevention and age. The results revealed a predictive model consisting of both individual and function / job / institution variables, which suggests that work addiction is a psychosocial phenomenon. The identified model can support new studies and interventions aimed at improving the quality of life at work, promoting health and well-being among managers.

Keywords: workaholism, managers, occupational health.

Contacto: L. R. S. Pinheiro. Rua Portugal 108, apto 82, Erechim – Rio Grande do Sul, Brasil. CEP 99700-000. Telefone: (54) 9118-7881. Correio eletrônico: leticia.rsp@terra.com.br

Cómo citar: Pinheiro, L. R. S. & Carlotto, M. S. (2018). Prevalência e preditores da adição ao trabalho em gestores. *Revista de Psicología*, 27(1), 1-11.
<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50742>

Introdução

A adição ao trabalho (AT), também conhecida internacionalmente pelo termo *workaholism*, é definida como uma tendência a trabalhar de forma excessivamente árdua e compulsiva que se apresenta em duas dimensões: a comportamental, relacionada ao trabalho excessivo (TE), e a cognitiva, relacionada ao trabalho compulsivo (TC) (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006). O TE é caracterizado pela quantidade excessiva de tempo dedicado ao trabalho sem que exista relação com as exigências do cargo, solicitações dos empregadores e ou relação com necessidades econômicas. O TC é caracterizado por pensamentos persistentes de obrigatoriedade em manter-se em atividade laboral com preocupação com questões relacionadas ao trabalho mesmo em situações sociais (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016; Rantanen et al., 2014). São trabalhadores que se sentem culpados e sem valor quando não estão trabalhando (Mazzetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2014). O tempo excessivo gasto com o trabalho, a dificuldade de desligar-se dos compromissos laborais e de conciliar outras atividades pessoais, são as principais características da AT (Schaufeli et al., 2006).

Investir no trabalho, em termos de tempo e esforço, é comum em cargos mais complexos, especialmente os de gestão (Golden, 2009). Esses profissionais possuem controle próprio sobre as suas horas de trabalho, decidindo quando parar de trabalhar ao final do dia (Costa, Sartori, & Akerstedt, 2006). Dessa forma, em muitas ocupações, como no caso dos gestores, o trabalho nunca termina ao final do dia (Golden, 2009).

A literatura internacional tem se mostrado interessada na investigação da adição ao trabalho, considerando sua prevalência e fatores associados. Quanto à prevalência, os resultados vão desde 8.3%, numa amostra de trabalhadores noruegueses (Andreassen et al., 2014), 23% em amostra de trabalhadores canadenses (Aziz & Zickar, 2006) e até 27 a 30% na população norte americana (Robinson, 1998; Sussman, Lisha, & Griffiths, 2011). No Brasil, não há estudos que avaliaram a prevalência de AT.

No que diz respeito à associação entre AT e fatores sociodemográficos, estudos têm identificado maior prevalência no sexo masculino (Carlotto, 2011; Snir & Harpaz, 2006), em trabalhadores solteiros (Andreassen, Griffiths, Sinha, Hetland, &

Pallesen, 2016) e associação negativa com a idade (Andreassen et al., 2014), a maior escolaridade (Muslim, Taufek, Zainon, Nor, & Ahmad, 2016) e a maior remuneração (Kemeny, 2002). Já no que concerne a variáveis laborais, investigações realizadas têm encontrado associação positiva com maior número de horas trabalhadas (Burke & Fiksenbaum, 2009; Burke, Koyuncu, & Fiksenbaum, 2008), realização de trabalho em casa (Sharma & Sharma, 2011) e negativa com o maior tempo de exercício profissional (Carlotto, 2011). Especificamente em gestores, Taris, Van Beek e Schaufeli (2012) compararam as dimensões da AT em diferentes profissões e cargos, e os gestores foram os que apresentaram médias mais elevadas.

A investigação da AT vem recebendo crescente atenção (Balducci, Avanzi, & Fraccaroli, 2016) e analisada, tanto em termos de prevalência quanto de associações, por meio de distintos grupos ocupacionais como enfermeiros (Burke, Matthiesen, & Pallesen, 2006), gerentes do setor público (Fayyazi, Eslami, Kermanshahian, & Mazloomhoseini, 2013) e trabalhadores gerais (Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2013). As ocupações mais afetadas são, essencialmente, aquelas em que funcionários estão em cargos de gestão, com alto status social e carga de trabalho e precisam lidar com horários imprevisíveis (Rezvani, Bouju, Keriven-Dessomme, Moret, & Grall-Bronnec, 2014).

Outro aspecto relacionado às características do trabalho é sobre o uso de tecnologias de informação e comunicação (TIC) as quais facilitam o comportamento aditivo na medida em que proporcionam maior agilidade e controle sobre o trabalho, aumentando a competitividade e ao risco de AT (Carlotto, Wendt, Lisboa, & Moraes, 2014). Em relação ao porte da empresa, Fraskiewicz (2006) destaca que a AT é mais frequente em grandes empresas devido a maior cultura de eficiência, que valoriza a participação excessiva dos trabalhadores. Ainda, a AT vem sendo associada à menor satisfação com a vida (Bartczak & Oginska-Bulik, 2012; Carlotto, 2011) e motivação com foco na prevenção, na qual o trabalhador é mais voltado para suas obrigações e responsabilidades, sempre atreladas à segurança (Van Beek, Taris, Schaufeli, & Breninkmeijer, 2013).

Estudos de prevalência e fatores associados são importantes para auxiliar no diagnóstico das doenças relacionadas ao trabalho (Jacques, 2011), para subsidiar intervenções de prevenção e reabilitação.

A AT é um problema grave e pode levar a sérios problemas físicos e psicológicos, como por exemplo, depressão, burnout, problemas de saúde, insatisfação com a vida, problemas familiares e de relacionamentos sociais, bem como causam impacto negativo às organizações ausência de trabalho e perda de produtividade, por exemplo

(Quinones & Griffiths, 2015).

Pelo exposto, o presente estudo teve como objetivo identificar a prevalência e o poder preditivo das características individuais e características do cargo/trabalho/instituição entre gestores. A tabela 1 apresenta as variáveis em estudo e expectativas de resultados com base na literatura sobre o tema.

Tabela 1

Modelo hipotetizado das relações esperadas entre as dimensões da AT e características individuais e características do cargo/trabalho/instituição

Variáveis	TE	TC	Referências
Características individuais			
Sexo – Feminino	+	-	Carlotto (2011)
Sexo – Masculino	-	+	Snir & Harpaz (2006)
Idade	-	-	Andreassen et al. (2016)
Situação conjugal – com companheiro	0	0	Andreassen et al. (2016)
Situação conjugal – sem companheiro	+	+	Andreassen et al. (2016)
Com filhos	0	0	Carlotto (2011)
Sem filhos	0	0	Carlotto (2011)
Escolaridade	+	+	Muslim et al. (2016)
Motivação/Foco regulatório – Promoção	-	-	Beek et al. (2014)
Motivação/Foco regulatório – Prevenção	+	+	Beek et al. (2014)
Engajamento ao trabalho – Vigor	-	-	Schaufeli et al. (2008); Mazzetti et al. (2014)
Engajamento ao trabalho – Dedicção	-	-	Schaufeli et al. (2008); Mazzetti et al. (2014)
Engajamento ao trabalho – Absorção	-	-	Schaufeli et al. (2008); Mazzetti et al. (2014)
Características do cargo/trabalho/instituição			
Tipo de vínculo – Proprietário	+	+	Gorgievski et al. (2010)
Tipo de vínculo – Empregado	+	-	Gorgievski et al. (2010)
Remuneração	+	+	Sharma & Sharma (2011)
Carga horária semanal	+	+	Carlotto (2011)
Tempo de atuação profissional	-	-	Mazzetti et al. (2014)
Tempo de atuação como gestor	-	-	Mazzetti et al. (2014)
Quantidade de horas extras semanais	+	+	Schaufeli (2016)
Realiza atividades de trabalho em casa	+	+	Carlotto (2011)
Quantidade de horas de uso de TIC	+	+	Carlotto et al. (2014)

Nota: + = associação positiva; - = associação negativa; 0 = não associação; TE = trabalho excessivo; TC = trabalho compulsivo.

Método

Participantes

Trata-se de um estudo observacional, analítico, transversal (Grimes & Shulz, 2002), realizado com uma amostra aleatória constituída por 392 gestores brasileiros. Foi estabelecido como critério de inclusão ter mais de um ano de exercício profissional como gestor. A maioria dos participantes é do sexo masculino (58.4%), com filhos (57.0%) e união estável (73.4%). Apresentam idade entre 20 e 64 anos, com uma variação de 1 a 41 anos de atuação profissional como gestor ($M = 10.37$; $DP = 8.57$).

Também, a maioria possui escolaridade em nível de pós-graduação (72.8%), trabalha em instituição privada (88.4%), em regime de tempo integral de 40 a 44 horas (59.3%), em empresas de médio a grande porte (72%), possuindo vínculo empregatício (77.5%). O número de subordinados por gestores varia de 1 a 1,700 trabalhadores ($M = 41$; $DP = 144$). Quanto à remuneração, de acordo com a classificação da Fundação Getúlio Vargas, o grupo de maior representatividade (49,9%) possui remuneração mensal entre R\$1,734.00 a R\$7,475.00, seguido pelos grupos que recebem acima de R\$9,745.00 (28.3%) e entre R\$7.475,00

a R\$9,745.00 (15.8%).

Instrumentos

Os dados foram coletados por meio dos seguintes instrumentos:

1. Questionário Sociodemográfico (sexo, idade, estado civil, filhos, escolaridade) e de características do cargo/trabalho (tipo de vínculo com a organização, remuneração, porte da empresa, número de subordinados, tempo de atuação profissional, tempo como gestor, carga horária semanal, quantidade de horas extras semanais, se realiza atividades de trabalho em casa, quantidade de horas de uso de TIC).

2. Dutch Work Addiction Scale de Schaufeli et al. (2006), adaptada para o uso no Brasil por Carlotto e Del Líbano Miralles (2010) para avaliação da adição ao trabalho. A escala possui 10 itens que avaliam a adição ao trabalho em duas dimensões: trabalho compulsivo (cinco itens; $\alpha = 0.70$) e trabalho excessivo (cinco itens; $\alpha = 0.74$). Os itens foram avaliados por uma escala tipo Likert, variando de 1 (*nunca*) a 4 (*todos os dias*). No presente estudo, os alfas obtidos foram de 0.77 para TE e 0.79 para o TC.

3. Utrecht Work Engagement Scale de Schaufeli e Bakker (2004), adaptada para o Brasil por Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz, e Schaufeli (2015) para avaliação do engajamento no trabalho. Constituída por 17 itens, que compõem três dimensões: a) vigor que se refere à energia dispendida de forma vigorosa (seis itens; $\alpha = 0.80$), b) dedicação que remete ao modo como a pessoa se sente conectada e se entusiasma com suas tarefas e atividades (cinco itens; $\alpha = 0.89$), c) absorção diz respeito à sensação de estar imerso e absorvido em seu trabalho de modo prazeroso e desafiador (seis itens; $\alpha = 0.72$). Os itens são avaliados por uma escala tipo Likert de sete categorias que varia de 0 (*nunca*) a 6 (*sempre*). Os itens são avaliados por uma escala tipo Likert de sete categorias que varia de 0 (*nunca*) a 6 (*sempre*). No estudo apresentado, identificou-se alfa de 0.77 para a dimensão de vigor, 0.79 para a de dedicação e 0.73 para a absorção,

4. Escala de Satisfação de Vida de Diener, Emmons, Larsen, e Griffin (1985) adaptada para o Brasil por Giacomoni e Hutz (1997) mensura a satisfação de vida global. A satisfação da pessoa com a sua vida inclui os julgamentos cognitivos e respostas emocionais frente aos eventos e às suas

experiências, constituindo-se, assim, o constructo do bem-estar subjetivo (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). O instrumento é composto por uma única dimensão (cinco itens; $\alpha = 0.86$) que avalia o quanto as pessoas estão satisfeitas com sua vida por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos, a qual varia de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). O alfa obtido no estudo apresentado foi de 0.88.

5. Escala de Motivação/Foco Regulatório, de Lockwood, Jordan, e Kunda (2002), adaptada para contextos organizacionais. A escala avalia de que maneira o sujeito regula seu foco para obtenção de metas: foco na promoção que indica em que medida uma pessoa está focada na obtenção de resultados positivos (nove itens; alfa = 0.80); foco na prevenção, que a avalia em que medida uma pessoa está focada em evitar resultados negativos (nove itens; alfa = 0.76). A escala é avaliada pelo sistema de pontuação tipo Likert, com uma variação de 1 (*muito falso a meu respeito*) a 5 (*muito verdadeiro a meu respeito*). Estudo das propriedades psicométricas (validade de conteúdo, validade de construto, confiabilidade) realizado para a presente pesquisa identificaram que o modelo teórico se ajustou satisfatoriamente aos dados. Todos os índices de ajuste considerados foram satisfatórios: $\chi^2 = 139.491$; $p = 0.00$; $gl = 49$; $\chi^2/gl = 2.84$, Normed Fit Index = 0.884; Goodness Fit Index = 0.939; Comparative Fit Index = 0.920; e Root Mean Square Error of Approximation = 0.075. Os alfas obtidos foram de 0.81 para a dimensão de prevenção e 0.76 para a de promoção.

Procedimentos

Os dados do estudo foram coletados por meio de pesquisa online mediante convite via correio eletrônico. A coleta foi realizada após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, protocolo n.º 46803415.0.0000.5336.

Para fins de recrutamento dos participantes, foi utilizada a técnica do Respondent Driven Sampling, que combina a amostragem em bola de neve (Goodman, 1961) e a utilização de redes de contatos, uma vez que os entrevistados conhecem uns aos outros como membros da população-alvo, sendo essa técnica indicada quando o tamanho e limites da população são desconhecidos (Heckathorn, 1997).

Num primeiro momento, foram identificadas as

primeiras sementes da amostra, ou seja, os indivíduos que pertencem à população-alvo do estudo. Assim, os primeiros participantes (1ª onda) foram convidados, via correio eletrônico, meio de rede social (LinkedIn e Facebook) e gestores da relação de contatos das pesquisadoras e membros do grupo de pesquisa. A 2ª onda ocorreu por meio da solicitação para que esses enviassem o convite para a sua rede de contatos, que também encaminhasse a outros. Nesse sentido, a composição da amostra torna-se independente dos respondentes iniciais (Volz & Heckathorn, 2008) e depois de um certo número de ondas, a composição da amostra se torna estável e todos os membros da população alvo têm uma probabilidade de seleção diferente de zero (Salganik & Heckathorn, 2004). Segundo (Heckathorn, 1997), esta técnica tem sido considerada como uma forma de compensar a amostragem não aleatória.

Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e inferencial, sendo codificados, digitados e armazenados com o auxílio do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 17.0. Para o cálculo de prevalência, foi utilizado o ponto de corte recomendado por Schaufeli, Bakker, Van Der Heijden, e Prins (2009), o qual um desvio padrão é usado acima e um é usado abaixo da média para categorizar como alta e baixa as duas dimensões da Adição ao trabalho. A combinação de altas pontuações em ambas as dimensões é utilizada para identificar o grupo caracterizado como adicto ao trabalho.

Quanto aos pressupostos para a análise de regressão linear, verificou-se ausência de multicolinearidade, pois todos os valores das correlações ficaram abaixo de 0.614 e os valores de variance inflation factor situaram-se abaixo de três (o mais elevado foi de 1.82); os valores de tolerância foram inferiores a 0.1 (menor valor observado foi 0.537), valores considerados aceitáveis por Field (2009). A análise do coeficiente de Durbin-Watson foram inferiores a 1.82 indicando a independência da distribuição e a não correlação dos resíduos. O teste Kolmogorov-Smirnov indica que os resíduos possuem distribuição normal (0.988; $p = 0.643$). A análise assumiu como variável dependente as dimensões da AT (TE e TC) e como independentes os dois conjuntos de variáveis, características individuais (sexo, idade, situação conjugal, filhos, escolaridade, satisfação com a vida, motivação/foco regulatório, engajamento) e caracte-

rísticas do cargo/trabalho/instituição (tipo de vínculo com a organização, remuneração, porte da empresa, número de subordinados, tempo de atuação profissional, tempo como gestor, carga horária semanal, quantidade de horas extras semanais, se realiza atividades de trabalho em casa, quantidade de horas de uso de tecnologias de comunicação e informação). As variáveis qualitativas sexo, situação conjugal, filhos, tipo de vínculo e realizar atividades de trabalho em casa foram utilizadas como variáveis dummy.

A análise assumiu como variável dependente as dimensões da AT (TE e TC) e como independentes os dois conjuntos de variáveis, características individuais (sexo, idade, estado civil, filhos, escolaridade, dimensões do engajamento, dimensões da motivação-foco regulatório, satisfação com a vida) e características do cargo/trabalho (tipo de vínculo com a organização, remuneração, tempo de atuação profissional, tempo como gestor, carga horária semanal, quantidade de horas extras semanais, se realiza atividades de trabalho em casa, quantidade de horas de uso de tecnologias de comunicação e informação).

A seleção das variáveis preditoras assumiu o nível de significância de $p < 0.05$. Na análise de regressão múltipla, a magnitude do efeito foi obtida pelos coeficientes de regressão padronizados, calculados para cada modelo final, de acordo com Field (2009).

Resultados

A prevalência de AT identificada a partir do ponto de corte utilizado (Schaufeli et al., 2009), foi de 9.4%. Na tabela 2, apresentam-se os resultados das análises de regressão linear para as duas dimensões da AT. Os resultados para a dimensão TE revelaram um modelo preditor composto por cinco variáveis (satisfação com a vida, dedicação, absorção, horas diárias de utilização de tecnologias e tipo de vínculo) que, conjuntamente, explicaram 33,2% da variância dessa dimensão. Destaca-se que a satisfação com a vida foi a que apresentou maior poder explicativo (13.4%).

O conjunto de variáveis revela que, quanto maior o número de horas de uso das tecnologias ($\beta = 0.205$) e a absorção ($\beta = 0.531$) a ser empregada ($\beta = 0.160$) mais elevado é o índice de TE. Na medida em que aumenta a satisfação com a vida ($\beta = -0.218$) e a dedicação ($\beta = -0.375$), menor é o

trabalho excessivo.

No tocante à dimensão TC, o modelo foi explicado em 37.5% também por cinco variáveis (absorção, satisfação com a vida, as horas trabalhadas no final de semana, motivação/foco na prevenção, idade), sendo a absorção a variável de maior poder explicativo (14.2%). Dessa forma, quanto maior a absorção do trabalhador ($\beta = 0.396$), o número de horas destinadas ao trabalho no final de semana (β

$= 0.254$) e o sistema motivacional com foco na prevenção ($\beta = 0.186$), maior é o componente compulsivo no trabalho.

Os resultados revelam uma magnitude do efeito elevada ($R^2 = 0.332$; $R^2 = 0.375$) para ambas as dimensões, de acordo com os parâmetros recomendados por Field (2009). Nesse sentido, indica que as relações identificadas, possivelmente, também estarão presentes na população-alvo de gestores.

Tabela 2

Análise de regressão linear múltipla (Stepwise) para as dimensões de Adição ao Trabalho

Variáveis	R	R ²	B	SE	β	t	p
Trabalho excessivo (variável dependente)							
Satisfação com a vida	.365	.134	-.126	.047	-.218	-2.699	.000
Absorção	.447	.200	.387	.076	.531	5.069	.013
Dedicação	.517	.267	-.025	.075	-.375	-3.458	.000
Horas/dia de TICs	.553	.306	.034	.013	.205	2.695	.001
Tipo de vínculo ^(a)	.576	.332	.221	.103	.160	2.156	.046
Modelo F			12.103				
Trabalho compulsivo (variável dependente)							
Absorção	.377	.142	.329	.060	.396	5.462	.000
Satisfação com a vida	.495	.245	-.156	.050	-.235	-3.129	.000
Horas/Final de semana	.565	.320	.040	.011	.254	3.509	.006
Mot./Foco prevenção	.594	.353	.141	.057	.186	2.474	.003
Idade	.612	.375	-.011	.005	-.149	-2.067	.011
Model F			14.628				

Nota: (a) 0 – proprietário; 1 – empregado; R = coeficiente de correlação linear múltiplo; R² = coeficiente de determinação; B = coeficiente Beta não padronizado; SE = erro padrão; β = coeficiente Beta padronizado; t = distribuição t de Student; p = significância estatística.

Discussão

Este estudo teve por objetivo identificar a prevalência e o poder preditivo das características individuais e características do cargo/trabalho/instituição entre gestores. No que diz respeito à prevalência, o resultado encontrado, no presente estudo, foi de 9.4%, resultado semelhante aos 10% identificados na população estadunidense por Sussman et al. (2011) e inferior ao encontrado em trabalhadores administrativos (16.2%) (Matsudaira et al., 2013).

Quanto à predição, os resultados evidenciam um perfil de risco de TE constituído pela absorção e pelo uso de tecnologias. No perfil de TC, identificam-se a absorção, as horas trabalhadas no final de semana e o foco na prevenção. Em relação aos fatores de proteção, a satisfação com a vida esteve presente nas duas dimensões; para o TE, a dedicação e, para o TC, a idade. Destaca-se que as variáveis de maior poder preditivo para a adição ao trabalho foram a satisfação com a vida e a absorção.

Os resultados serão discutidos para cada dimensão da adição ao trabalho. Quanto ao TE, verifica-se que, na medida em que se aumenta a satisfação com a vida, diminui-se essa dimensão. Tal resultado, segundo Aziz e Zickar (2006), pode ser explicado pelo fato de que trabalhadores que possuem outras fontes de satisfação com a vida, que não apenas o trabalho, tendem a não trabalhar excessivamente, apresentando um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Quanto à dimensão dedicação de engajamento no trabalho, verifica-se que sua elevação faz com que ocorra uma diminuição do TE e, na medida em que aumenta a dimensão de absorção maior é TE. Embora este último resultado não confirme o modelo hipotetizado, sua direção alinha-se à definição da absorção que é definida como a sensação de que o tempo passa rapidamente e que o indivíduo tem dificuldades de se desligar do seu trabalho (Schaufeli, 2012).

Resultado semelhante foi evidenciado por Schaufeli, Taris e Van Rhenen (2008), no qual

encontraram associação positiva entre absorção e adição ao trabalho. Este achado sugere que estar imerso e absorvido, elementos do engajamento no trabalho, pode prever a adição. Essa dimensão pode ser um estado emocional tão positivo conforme a definição do constructo, uma vez que a adição vem sendo correlacionada, basicamente, com aspectos negativos (Schaufeli et al., 2008).

O aumento do número de horas de uso de tecnologias eleva o TE, podendo-se pensar que as novas tecnologias trouxeram inúmeros benefícios para o contexto de trabalho. Mas, por outro lado, possibilitaram que o trabalhador estivesse conectado com suas atividades em qualquer lugar, mesmo sua própria residência, aumentando, assim, significativamente, o número de horas dedicadas ao trabalho (Pocinho & Garcia, 2008).

O tipo de vínculo do trabalhador, caso seja empregado, se mostrou uma variável explicativa para o aumento do TE. As organizações reforçam a importância de trabalhar demasiadamente. Por outro lado, isso pode instalar um estado de submissão e de medo, gerando condutas de obediência. Aquele que não corresponde a essa forma de trabalhar, tende a ser estigmatizado e corre o risco de demissões, tornando, assim, o empregado suscetível a tais pressões (Hirigoyen, 2001).

Na amostra investigada, verificou-se que, na dimensão TE, a variável de maior poder explicativo é a satisfação com a vida. Na medida em que o trabalhador está mais satisfeito com sua vida, menor é o excesso de trabalho, o que pode ser compreendido como um fator de proteção. Trabalhadores que possuem outras fontes de satisfação com a vida que não apenas o trabalho tendem a não trabalhar excessivamente, apresentando um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (Aziz & Zickar, 2006).

O trabalho compulsivo foi associado à dimensão de absorção da escala de engajamento no trabalho. A absorção pode ser compreendida por certa relutância em se separar do trabalho (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001) e por uma complacência obrigatória com o trabalho (Porter, 1996). A absorção que se caracteriza, portanto, por estar totalmente imerso no trabalho e demonstrando-se dificuldades de se separar dele, tamanho o sentimento de estar absorvido (Schaufeli, Salanova, González-Roma, & Bakker, 2002).

Assim, o TC associou-se positivamente à absorção, as horas trabalhadas ao final de semana e

ao foco na prevenção. Quanto maior a absorção do trabalhador, o número de horas destinadas ao trabalho no final de semana e o sistema motivacional com foco na prevenção, maior é o componente compulsivo no trabalho.

Essas ideias acerca do foco preventivo vêm ao encontro da literatura (Van Beek et al., 2013). Indivíduos com foco em prevenção regulam suas atitudes e seu comportamento no intuito de conseguir proteção e segurança, enquanto aqueles com foco em promoção regulam sua atitude e comportamento para aspirações e realizações (Higgins, 2000). Sugere-se, portanto, que o trabalhador adicto apresente uma conduta mais rígida, obstinada pela atitude segura, buscando que suas atividades sejam cumpridas fielmente pois, caso contrário, há o risco de demissão e, assim, gerando sentimento de insegurança (Sennett, 2000).

No que diz respeito a horas trabalhadas, verifica-se que, quanto mais horas trabalhadas no final de semana, mais elevado é o TC. Esse resultado caracteriza a adição ao trabalho, uma vez que esses trabalhadores costumam sobrecarregar-se e extrapolar os horários oficiais de trabalho. O trabalhador está, constantemente, disponível para trabalhar nas vinte e quatro horas do dia, nos sete dias da semana (Donkin, 2009), podendo exercer livremente suas atividades em vários ambientes para atender às crescentes demandas de trabalho (Hyrkänen, Nenonen, & Kojo, 2012; Polo Vargas, Santiago Briñez, Navarro Segura, & Alí Nieto, 2015).

Dessa maneira, compreender a adição ao trabalho exclusivamente em termos do número das horas de trabalho, seria inadequado, pois se negariam as características de dependência e compulsão desse fenômeno. Muitas pessoas, por trabalharem longas horas, tornam-se viciadas, por exemplo, por problemas financeiros, falta de união, por pressão social ou pelo desejo de crescimento na carreira. Assim, ao invés de ser motivado por fatores externos, o dependente ao trabalho é motivado por uma irresistível obsessão por trabalhar excessivamente (Schaufeli et al., 2008).

Os resultados revelam, ainda, que quanto mais elevada a idade do trabalhador, menor é o trabalho compulsivo. Esse dado pode ser compreendido na medida em que se entende que os trabalhadores mais jovens tendem a investir pesado no início da carreira, ao passo que vão se consolidando profissionalmente, tendem a trabalhar de uma forma mais equacionada com as outras esferas da vida.

Além disso, o cenário atual do mercado de trabalho valoriza a força de trabalho de indivíduos mais jovens.

Os resultados deste estudo apontaram um modelo preditor da adição ao trabalho constituído de variáveis individuais e contextuais, sugerindo modelos teóricos que indicam ser este um fenômeno psicossocial (Carlotto et al., 2014; Salanova, Del Líbano, Llorens, & Schaufeli, 2007). Acredita-se que o modelo identificado pode contribuir para um maior conhecimento sobre a AT, fornecendo, também, informações para aplicar intervenções com o objetivo de melhorar a qualidade de vida no trabalho, promovendo a saúde e bem-estar entre gestores.

Aquelas instituições com culturas que valorizam demasiadamente quem trabalha por longas horas, devem ser substituídas por modelos que estimulem o equilíbrio saudável entre trabalho-vida, por exemplo. Entretanto, essa medida preventiva é um tanto delicada, visto que, aqueles que são responsáveis por essa mudança cultural, são normalmente os trabalhadores que apresentam AT (Shimazu & Schaufeli, 2009). Além disso, há o componente reforçador das organizações, pois os indivíduos que fazem uma extensa jornada de trabalho e utilizam seu tempo com atividades fora do horário de expediente, são recompensados com o reconhecimento e melhores oportunidades de carreira. Organizações apoiam a utilização das mais recentes tecnologias e desenvolvem uma cultura em que, as horas de trabalho extra e sacrifícios, são vistos como requisitos para o sucesso e progresso, reforçando os comportamentos de AT (Srivastava, 2012).

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas em seus resultados: a primeira é que o estudo tem um delineamento observacional, o que impede conclusões em termos de causalidade; a segunda, refere-se ao “efeito do trabalhador sadio”, viés peculiar em estudos transversais em epidemiologia ocupacional que, muitas vezes, exclui o possível doente (McMichael, 1976). Essa é uma situação que pode subestimar o tamanho dos riscos identificados, uma vez que é possível que os profissionais mais afetados estejam afastados do trabalho e não tenham sido acessados pela técnica de estratégia de coleta de dados.

É importante destacar, ainda, que as taxas de prevalência para o estudo da adição ao trabalho ainda são altamente variáveis. Este fato ocorre

devido à diversidade dos modelos adotados, instrumentos utilizados e populações estudadas (Rezvani et al., 2014).

A terceira envolve a amostra em estudo, uma vez que os participantes foram gestores com alto nível de escolaridade, fato ocorrido provavelmente devido à forma de coleta online que pode não ter atingido gestores com menores níveis de escolaridade; a quarta deve-se à utilização de apenas medidas de autorrelato, o que pode ocasionar algum tipo de viés em razão da desejabilidade social. Nesse sentido, sugere-se a realização de novos estudos com amostras probabilísticas e estratificadas.

Além disso, sugerem-se pesquisas com inclusão de variáveis organizacionais, como clima, cultura e modelo de gestão, e ambientais como situação política e econômica, para obtenção de um modelo multinível, que amplie a explicação deste importante fenômeno psicossocial.

Referências

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PLoS ONE*, *9*(8), e102446. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0102446>
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: a large-scale cross-sectional study. *PLoS ONE* *11*(5), e0152978. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0152978>
- Aziz, S. & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal Occupational Health Psychology*, *11*(1), 52-62. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, *44*(7), 2961-2986. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206316658348>
- Bartczak, M. & Oginska-Bulik, N. (2012). Workaholism and mental health among Polish academic workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, *18*(1), 3-13. <http://doi.org/csvr>
- Burke, R. J. & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, *84*(2), 257-263. <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-9697-0>

- Burke, R. J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2008). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(4), 353-366.
<http://dx.doi.org/10.1108/13527600810914148>
- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11(5), 463-477.
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430610683070>
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87-95.
<http://doi.org/csvs>
- Carlotto, M. S. & Del Líbano Miralles, M. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150.
<http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2010.32.08>
- Carlotto, M. S., Wendt, G. W., Lisboa, C., & Moraes, M. A. (2014). Preditores da adição ao trabalho em trabalhadores que utilizam tecnologias de informação e comunicação. *Temas em Psicologia*, 22(2), 377-387.
<http://dx.doi.org/10.9788/TP2014.2-09>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873.
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Costa, G., Sartori, S., & Akerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23(6), 1125-37.
<http://dx.doi.org/10.1080/07420520601087491>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Donkin, R. (2009). *The future of work*. London, United Kingdom: Springer.
- Fayyazi, M., Eslami, G., Kermanshahian, Y., & Mazloomhoseini, N. (2013). Exploring the relationship between workaholism and personality traits among public organization managers. *Management Science Letters*, 3(1), 243-250.
<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2012.10.036>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics with SPSS* (2nd ed.). London, United Kingdom: Sage Publications.
- Frasunkiewicz, D. (2006). Work's foremen in Polish enterprises towards new socioeconomic challenges. *Socialinis Darbas*, 5(2), 63-79.
 Recuperado de <https://goo.gl/4Hpzis>
- Giacomoni, C. H. & Hutz, C. S. (1997). *A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida*. Trabalho apresentado em XXVI Congresso Interamericano de Psicologia, São Paulo, Brasil.
- Golden, L. (2009). A brief history of long work time and the contemporary sources of overwork. *Journal of Business Ethics*, 84(Supplement 2), 217-227.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-008-9698-z>
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.
<http://dx.doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148-170.
<http://dx.doi.org/10.1214/aoms/1177705148>
- Grimes, D. A. & Shulz, K. F. (2002). An overview of clinical research: The lay of the land. *The Lancet*, 359(9300), 57-61.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)07283-5](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(02)07283-5)
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: A new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, 44(2), 174-199.
<http://dx.doi.org/10.1525/sp.1997.44.2.03x0221m>
- Higgins, E. T. (2000). Making a good decision: Value from fit. *American Psychologist*, 55(11), 1217-1230.
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066x.55.11.1217>
- Hirigoyen, M. F. (2001). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano* (2º ed.). Rio de Janeiro, Brasil: Bertand Brasil.
- Hyrkkänen, U., Nenonen, S., & Kojo, I. (2012). The virtual reality of work-How to create a workplace that enhances well-being for a mobile employee. Em C. Sík Lányi (Ed.), *Virtual reality and environments* (pp. 193-204). Rijeka, Croatia: Intech.
 Recuperado de <https://goo.gl/TdAHXe>
- Jacques, M. (2011). Saúde/doença no trabalho do psicólogo: A síndrome de burnout. Em A. V. B. Bastos, & S. M. G. Gondim (Orgs.), *O trabalho do psicólogo no Brasil* (pp. 338-358). Porto Alegre, Brasil: Artmed.
- Kemeny, A. (2002). Déterminés à réussir: Un portrait des bourreaux du travail au Canada. *Tendances Sociales Canadiennes*, 64, 2-8.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 854-864.
<http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.83.4.854>

- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N., & Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PLoS ONE*, *8*(9), e75140. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0075140>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, *21*(3), 227-254. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035700>
- McMichael, A. J. (1976). Standardized mortality ratios and the "healthy worker effect": Scratching beneath the surface. *Journal of Occupational Medicine*, *18*(3), 165-168. Recuperado de <https://goo.gl/FMLLUUE>
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, *8*(2), 69-91. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- Muslim, N. A., Taufek, F. H. M., Zainon, M. N., Nor, M. A. B., & Ahmad, N. A. (2016). An empirical investigation on workaholic's imbalance factors using workaholism questionnaire analysis. *World Applied Sciences Journal*, *34*(4), 465-468. <http://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2016.34.4.15682>
- Pocinho, M. D. & Garcia, J. C. (2008). Impacto psicosocial de la tecnología de información y comunicación (TIC): Tecnoestrés, daños físicos y satisfacción laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, *11*(2), 127-139. Recuperado de <https://goo.gl/72JBoJ>
- Polo Vargas, J. D., Santiago Briñez, V. S., Navarro Segura, M. C., & Alí Nieto, A. (2015). Creencias irracionales, síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones. *Psicogente*, *19*(35), 148-160. <http://dx.doi.org/10.17081/psico.19.35.1215>
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*(1), 70-84. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Quinones, C. & Griffiths, M. D. (2015). Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, *53*(10), 48-59. <http://dx.doi.org/10.3928/02793695-20150923-04>
- Rantanen, J., Feldt, T., Hakanen, J. J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., & Schaufeli, W. (2014). Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial Health*, *53*(2), 113-123. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0129>
- Rezvani, A., Bouju, G., Keriven-Dessomme, B., Moret, L., & Grall-Bronnec, M. (2014). Workaholism: Are physicians at risk? *Occupational Medicine*, *64*(6), 410-416. <http://dx.doi.org/10.1093/occmed/kqu081>
- 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: NYU Press.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2007). *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención*, 759. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Salganik, M. J. & Heckathorn, D. D. (2004). Sampling and estimation in hidden populations using respondent-driven sampling. *Sociological Methodology*, *34*(1), 193-240. <http://doi.org/bzv8kr>
- Schaufeli, W. B. (2012). The measurement of work engagement. Em R. R. Sinclair, M. Wang, & L. E. Tetrick (Eds.), *Research methods in occupational health psychology. Measurement, design, and data analysis* (pp. 138-153). New York, New York: Routledge.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, *16*(4), 249-272. <http://dx.doi.org/10.1037/a0017537>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*(1), 71-92. <http://dx.doi.org/10.1023/a:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. Em R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northampton, United Kingdom: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, *57*(2), 173-203. <http://doi.org/dmfc32>
- Schaufeli, W. B. (2016). Heavy work investment,

- personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1057-1073.
<https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0259>
- Sennett, R. (2000). *A corrosão do caráter: Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro, Brasil: Record.
- Sharma, J. & Sharma, P. (2011). Workaholism and its correlates: A study of academicians. *International Journal Management of Business and Research*, 1(3), 151-160.
 Recuperado de <https://goo.gl/mzL9Su>
- Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee wellbeing? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495-502.
<http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Snir, R. & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393.
<http://dx.doi.org/10.1108/13620430610683034>
- Srivastava, M. (2012). Stress, workaholism and job demands: A study of executives in Mumbai. *NMIMS Management Review*, 12, 94-116.
 Recuperado de <https://goo.gl/kL8zJK>
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M. (2011). Prevalence of the addictions: A problem of the majority or the minority? *Evaluation & the Health Professions*, 34(1), 3-56.
<http://dx.doi.org/10.1177/01632787103880124>
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2012). Demographic and occupational correlates of workaholism. *Psychological Reports*, 110(2), 547-554.
<http://doi.org/m33>
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Breninkmeijer, V. (2013). Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 46-62.
<http://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0166>
- Van Wijhe, C., Peeters, M., & Schaufeli, W. (2013). Irrational beliefs at work and their implications for workaholism. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(3), 336-346.
<http://dx.doi.org/10.1007/s10926-012-9416-7>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217.
<http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Volz, E. & Heckathorn, D. D. (2008). Probability based estimation theory for respondent driven sampling. *Journal of Official Statistics*, 24(1), 79-97.
 Recuperado de <https://goo.gl/jKfiou>