

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**O compromisso de carreira e a recuperação pelo
distanciamento psicológico do trabalho: o papel mediador
do *workaholism***

Afonso Gaio Lopes

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria
Organizacional

Orientadora:
PhD Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora
Catedrática, Iscte-IUL

Novembro, 2022

iscte

BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

**O compromisso de carreira e a recuperação pelo
distanciamento psicológico do trabalho: o papel mediador
do *workaholism***

Afonso Gaio Lopes

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultoria
Organizacional

Orientadora:
PhD Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora
Catedrática, Iscte-IUL

Novembro, 2022

Agradecimentos

À minha orientadora, Professora Sílvia pela sua dedicação e disponibilidade em todas as fases da minha investigação.

À minha família, em particular aos meus pais e irmão, por todo o esforço, dedicação, apoio e investimento no meu futuro.

Ao Professor Gonçalves, por toda a garra que me transmite e à Profesora Fernanda, por me incentivar sempre a dar o meu melhor.

A todos os meus colegas da EDP, em particular à área de desenvolvimento e seleção de pessoas da E-REDES, por todo o apoio e disponibilidade.

À minha fiel amiga Alexa, por todos os dias que passou a dar o seu suporte canino a este estudo.

A todos os meus amigos, que estiveram ao meu lado durante este período, obrigado.

Resumo

A literatura existente sobre o *workaholism* tem procurado sensibilizar para as causas e efeitos deste, tanto para os trabalhadores como para as empresas. Este estudo tenciona compreender como o compromisso de carreira está relacionado com o distanciamento psicológico do trabalho, enquanto forma de recuperação das exigências do trabalho, utilizando o *workaholism*, através das suas quatro dimensões (emocional, motivacional, cognitiva e comportamental), como mediador. Adicionalmente, prevemos que o compromisso de carreira levasse ao aumento do *workaholism*, o que resultaria numa diminuição do distanciamento psicológico do trabalho. Para tal, foi desenvolvido um estudo quantitativo (N = 302) dirigido a trabalhadores de diversos setores de atividade, residentes em Portugal e a trabalhar a tempo inteiro ou a tempo parcial. Os nossos resultados revelaram que, o compromisso de carreira tem uma relação positiva com a dimensão emocional do *workaholism*. No entanto, os resultados não apoiaram a relação entre o compromisso de carreira com as restantes dimensões do *workaholism*. Por outro lado, todas as dimensões do *workaholism*, estão associadas a uma menor capacidade de distanciamento psicológico do trabalho. No que diz respeito à mediação, este estudo sugere que o compromisso de carreira por via da dimensão emocional do *workaholism* contribui para a diminuição do distanciamento psicológico do trabalho e como era previsível o efeito mediador das restantes dimensões do *workaholism* não é suportado. Este estudo reforça a importância da sensibilização de líderes e organizações em relação ao *workaholism* e à adoção de um clima organizacional saudável.

Palavras-chave: compromisso de carreira; *workaholism*; recuperação; distanciamento psicológico do trabalho.

Códigos de Classificação JEL:

O15 - Human Resources, Human Development, Income Distribution, Migration

M14 - Corporate Culture, Diversity and Social Responsibility

Abstract

The existing literature on workaholism has sought to raise awareness of its causes and effects for both workers and companies. This study intends to understand how career commitment is related to psychological detachment from work as a means of recovery from the demands of work, using workaholism, through its four dimensions (emotional, motivational, cognitive, and behavioral), as a mediator. Additionally, we predicted that career commitment would lead to increased workaholism, which would result in a decrease in psychological detachment from work. To this end, we developed a quantitative study (N = 302) directed to workers from different activity sectors, residing in Portugal and working full time or part time. Our results revealed that career commitment has a positive relationship with the emotional dimension of workaholism. However, the results did not support the relationship between career commitment and the other dimensions of workaholism. On the other hand, all dimensions of workaholism are associated with a lower capacity for psychological detachment from work. With regard to mediation, this study suggests that career commitment via the emotional dimension of workaholism contributes to a decrease in psychological detachment from work and as expected the mediating effect of the other dimensions of workaholism is not supported. This study reinforces the importance of raising awareness of leaders and organizations regarding workaholism and the adoption of a healthy organizational climate.

Keywords: career commitment; workaholism; recovery; psychological detachment from work

JEL Classification System

O15 - Human Resources, Human Development, Income Distribution, Migration

M14 - Corporate Culture, Diversity and Social Responsibility

Índice

Introdução	1
Capítulo I – Revisão de Literatura.....	5
1.1. <i>Workaholism</i>	5
1.2. Compromisso de Carreira & <i>Workaholism</i>	10
1.3. <i>Workaholism</i> & Distanciamento Psicológico do Trabalho	12
1.4. Papel Mediador do <i>Workaholism</i>	15
1.5. Modelo da investigação.....	18
Capítulo II – Metodologia	19
2.1. Participantes	19
2.2. Medidas/ Operacionalização das variáveis	21
2.3. Procedimento.....	23
Capítulo III – Resultados	23
3.1. Análise Descritiva e Correlações	23
3.2. Hipóteses	24
Capítulo IV – Discussão e Conclusão:	29
4.1. Discussão.....	29
4.2. Implicações teóricas	32
4.3. Limitações e sugestões para estudos futuros.....	33
4.4. Implicações Práticas	34
4.5. Conclusões	35
Referências bibliográficas	37

Índice de figuras

Figura 1.1 Modelo de investigação	18
---	----

Índice de quadros

Tabela 2.1 Caracterização dos participantes	19
Tabela 2.2 Características da situação profissional dos participantes.....	20
Tabela 2.3 Caracterização das empresas onde trabalham os participantes	21
Tabela 3.1 Médias, desvios-padrão e correlações	24
Tabela 3.2 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via <i>workaholism</i> - motivação.....	25
Tabela 3.3 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via <i>workaholism</i> - cognitiva	26

Tabela 3.4 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via workaholism - emocional.....	27
Tabela 3.5 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via workaholism - comportamental	28

Introdução

Várias associações profissionais, como o *Chartered Institute of Personnel and Development* ou a *Society for Human Resource Management*, têm abordado o tema do *workaholism* e procurado sensibilizar para as suas causas e efeitos, tanto para os trabalhadores como para as empresas. Nestes últimos anos ocorreram várias alterações na natureza do trabalho que demonstraram a importância deste tema. A facilidade de utilização das tecnologias de informação e comunicação (TIC) fora do horário de trabalho, em combinação com a pressão para os trabalhadores estarem sempre disponíveis, podem prejudicar o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal e o bem-estar. Apesar da tecnologia poder encorajar um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, para alguns trabalhadores pode criar dificuldades para conseguirem “desligar-se do trabalho”(Schlachter et al., 2018). Por trabalharem fora do horário de trabalho, os trabalhadores podem não se conseguir distanciar e recuperar das exigências relacionadas com o seu trabalho (Young, 2021).

Importa compreender a real dimensão e o impacto do *workaholism*. Sussman et al. (2011) estimou que entre os adultos norte-americanos, a prevalência média de *workaholism* é de cerca de 10%; no entanto, acredita que este número possa ser maior e que existe um grande número de pessoas que sofrem de *workaholism* em todo o mundo, uma vez que num estudo realizado no Canadá, um terço da população trabalhadora se identificava como *workaholic* (Sussman, 2012).

É definido como “um vício de trabalhar que envolve sentir-se obrigado ou impelido a trabalhar devido a pressões internas, tendo pensamentos frequentes e persistentes sobre o trabalho quando não se está a trabalhar, e trabalhar para além do que é razoável e esperado apesar de potenciais consequências negativas” (Clark et al., 2016: 5), é um fenómeno sobre o qual a pesquisa tem aumentado drasticamente nos últimos anos.

Ao contrário de outros vícios, o *workaholism*, para além de ser socialmente aceitável, é frequentemente admirado, estimulado e recompensado por salários e promoções mais elevados. Os *workaholics* não só são frequentemente recompensados com salários mais elevados e promoções, como também podem fazer com que aqueles que os rodeiam se sintam culpados, com resultados inferiores ou pouco competitivos, o que pode espalhar o vício por todo o local de trabalho, deixando não apenas um, mas muitos empregados cansados, stressados e eventualmente desmotivados (Wilkie, 2015). Existe, assim, ligação entre o vício pelo trabalho e a carreira dos profissionais, contudo, importa compreender de que forma o compromisso com a carreira por parte de um trabalhador pode afetar o seu nível de *workaholism*. Do ponto de vista da carreira, o *workaholism* pode ser uma forma importante

para conseguir lidar com os fatores de stress do trabalho e pode ser demonstrado pelos indivíduos como uma estratégia para atingir objetivos pessoais de carreira e progredir na mesma (Douglas & Morris, 2006). Segundo Spurk et al. (2016), é plausível que o *workaholism* seja afetado por diferenças nas variáveis que se relacionam com a motivação/progressão na carreira de um indivíduo (por exemplo, compromisso de carreira e objetivos de carreira) ou que facilitam ou impedem um desenvolvimento de carreira positivo (por exemplo, insegurança na carreira e barreiras de carreira). O *Workaholism*, como qualquer vício, pode pôr em risco a saúde, a vida doméstica e - eventualmente - a produtividade e o resultado final de uma empresa. Alguém que seja *workaholic* opta por trabalhar mais do que é suposto e está sempre preocupado com os deveres profissionais ou a pensar no trabalho (Wilkie, 2015). Segundo (Clark et al., 2016), existe uma relação positiva entre o *workaholism* e constructos que refletem comportamento obsessivo ou compulsivo (por exemplo, perfeccionismo), o que origina resultados negativos para o indivíduo, tanto no trabalho (por exemplo, stress no trabalho) como em casa (por exemplo, relacionamentos familiares, conflito trabalho-família).

Por outro lado, a recuperação, durante os tempos livres, do stress relacionado com o trabalho é um fator importante para o bem-estar dos trabalhadores. Em ambos os casos, a recuperação é influenciada por comportamentos e experiências no local de trabalho, bem como pelas condições de trabalho, quer sejam reais ou percebidas (Sonnetag et al., 2017). Das quatro dimensões que integram a recuperação, o distanciamento psicológico do trabalho foi a que demonstrou uma relação mais forte com o bem-estar (Sonnetag & Fritz, 2007), sendo definida como “a experiência fora do trabalho de 'desligar' mentalmente” (Sonnetag & Bayer, 2005: 393). Na literatura, autores como Van Wijhe et al. (2013) encontraram uma ligação entre trabalhadores que sofriam de *workaholism* e níveis mais baixos de distanciamento psicológico e relaxamento em comparação com aqueles que não eram viciados no trabalho. Então, se a recuperação é afetada pelas experiências no local de trabalho, de que forma é que a ligação entre o compromisso de carreira e o *workaholism* impacta o distanciamento psicológico do trabalho?

Foi replicada em Portugal pela primeira vez da escala multidimensional do *workaholism* - *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism* de Clark et al. (2020), que permite medir quatro dimensões do *workaholism* (motivacional, cognitiva, emocional e comportamental). Acreditamos que esta possibilidade de estudar o *workaholism* ao nível das suas dimensões e a relação destas com as restantes

variáveis em estudo representa uma forma de inovação em relação à abordagem mais predominante na literatura.

Outro contributo deste estudo passa por dar resposta ao que consideramos ser um *gap* na literatura. Apesar do *workaholism* ser um tema já muito estudado, contudo, tanto quanto sabemos, não existe literatura que aborde a relação entre todas as variáveis em estudo e também não foi ainda estudado de que forma o *workaholism* pode ter um papel mediador entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

Capítulo I – Revisão de Literatura

1.1. *Workaholism*

O *workaholism* não é um conceito novo, já tendo sido há muito estudado. Este conceito foi utilizado pela primeira vez por Oates (1971, citado por Libano et al., 2010) que o descrevia como “a compulsão ou a necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente”. Porter (1996) acrescenta ainda à definição a sua natureza negativa, identificando semelhanças com outros vícios, como questões de identidade, pensamento rígido, retraimento, envolvimento progressivo e negação. Fatores estes, que influenciam a tomada de decisão e os objetivos dos *workaholics*, para além de distorcerem as relações interpessoais destes sujeitos (Porter, 1996). Robinson (2000) compara este vício ao alcoolismo, na medida em que ambos resultam em consequências negativas para os indivíduos: é progressivo na natureza, apresenta-se como uma tentativa inconsciente de resolver necessidades psicológicas insatisfeitas que têm raízes na família de origem e que pode levar a uma vida incontrolável, à desintegração familiar, a sérios problemas de saúde e até à morte. Sussman et al. (2011) estudaram o *workaholism* como um vício “normal” juntamente com outros dez potenciais vícios (tabaco, álcool, drogas ilícitas, alimentação, jogos de azar, Internet, amor, sexo, exercício, trabalho e compras). Mas como se caracteriza este vício pelo trabalho?

Alguns autores tentaram concetualizar o *workaholism* como uma síndrome do número de horas passadas a trabalhar e pela incapacidade do indivíduo em se desligar psicologicamente do trabalho, constatando que o número de horas passadas a trabalhar não está diretamente ligado aos efeitos negativos do *workaholism* (Taris et al., 2008). Mosier (1983, citado por Spence & Robbins, 1992) tentou definir *workaholism* como algo mensurável através da quantidade de horas de trabalho. Para Mosier, um trabalhador que sofra de *workaholism* é alguém que trabalha, no mínimo, cinquenta horas por semana. No entanto, o número de horas passadas no trabalho não é suficiente para fazer a distinção entre os colaboradores *workaholics* e os outros. Assim, de modo a compreender este conceito, importa perceber qual a atitude dos trabalhadores em relação ao trabalho.

Mais recentemente, Aziz et al. (2013) concetualizaram o *workaholism* como um vício caracterizado por uma intensa vontade de trabalho que leva a negligenciar outros interesses e que tem consequências negativas. Para estes indivíduos, o trabalho produz uma falsa sensação de propósito privado, euforia pessoal e um estado anestesiado de indiferença para os restantes eventos no mundo (Gini, 1998). Este autor, Gini (1998), afirma que “Para o viciado em trabalho, o trabalho é como uma fábrica de chocolate para alguém com um distúrbio alimentar”.

Ainda hoje não existe consenso acerca da definição de *workaholism*, mas existem características que são associadas ao conceito e aos *workaholics*. Para Scott et al. (1997), os *workaholics* apresentam as seguintes características: (1) tendem a despender uma grande quantidade de tempo nas atividades de trabalho, (2) pensam frequentemente no trabalho quando não estão a trabalhar, sugerindo que estão obcecados com o trabalho, e (3) tendem a trabalhar para além das expectativas organizacionais e monetárias, necessidades ou exigências. A definição mais consensual, que é a utilizada neste estudo, é a de que o *workaholism* é visto como “um vício de trabalhar que envolve sentir-se obrigado ou impelido a trabalhar devido a pressões internas, tendo pensamentos frequentes e persistentes sobre o trabalho quando não está a trabalhar, e trabalhar para além do que é razoavelmente esperado, apesar de potenciais consequências negativas” (Clark et al., 2016: 5).

Clark et al. (2020) ao desenvolverem e validarem uma nova medida multidimensional de *workaholism*, que é utilizada neste estudo, definiram formalmente *workaholism* como um constructo multidimensional composto por quatro dimensões: 1) uma pressão interna ou compulsão para trabalhar (dimensão motivacional), 2) pensamentos persistentes e incontroláveis sobre o trabalho (dimensão cognitiva), 3) sentir emoções negativas quando não se está a trabalhar ou quando impedidos de trabalhar (dimensão emocional) e 4) excesso de trabalho que vai além do exigido e esperado (dimensão comportamental).

Depois de compreender o que é o *workaholism* e quais as ações normalmente realizadas pelos trabalhadores que sofrem desta adição, importa conhecer quais as consequências associadas a este conceito. Burke (2000) fala numa relação entre o *workaholism* e um menor bem-estar emocional e físico. Realmente, o *workaholism* tem sido associado a vários resultados negativos, como a pior saúde mental (Taris et al., 2005), pior saúde física (Kanai et al., 1996) e aumento do conflito trabalho-família (Bakker et al., 2009). Tem sido demonstrado na literatura a associação entre o *workaholism* e alguns *outcomes* negativos como o *burnout*, aumento da desconfiança com os colegas de trabalho, problemas de relacionamento social, pior saúde física e mental e o aumento do conflito trabalho-família (Ng et al., 2007; Schaufeli et al., 2009). Libano et al. (2010) confirmam a natureza negativa do *workaholism*, confirmando a relação negativa com o bem-estar psicossocial, como a perceção da saúde e a felicidade. Isto é, quanto mais elevados os níveis de *workaholism*, mais baixa é a saúde e a felicidade percecionada.

Recentemente, Clark et al. (2016) afirmam que geralmente o *workaholism* está relacionado com resultados negativos para o indivíduo, tanto no trabalho como em casa. Estes autores dividem as consequências do *workaholism* de acordo com a relação com o trabalho,

com a família ou do foro individual. Em relação às consequências relacionadas com o trabalho, estes autores constataram que o *workaholism* está fortemente relacionado a níveis mais altos de stress no trabalho, a comportamentos de trabalho contraproducente e às perspetivas de carreira e negativamente relacionado com satisfação com o trabalho (Clark et al., 2016). Em termos familiares, o vício no trabalho foi positivamente relacionado ao conflito trabalho-vida e desafeto conjugal e negativamente relacionado com satisfação e funcionalidade familiar. No que respeita aos resultados individuais, o *workaholism* foi relacionado a quase todos os resultados individuais negativos abordados neste estudo, sendo positivamente relacionado ao *burnout* no geral, bem como às dimensões do *burnout* emocional, ao cinismo e à despersonalização e negativamente relacionado com a saúde física, satisfação com a vida e saúde emocional/mental (Clark et al., 2016).

Apesar destes efeitos negativos no bem-estar do indivíduo, alguns autores argumentam que este vício pode estar ligado a resultados positivos, afirmando que alguns indivíduos *workaholics* obtêm um grande prazer e satisfação no seu trabalho (Ng et al., 2007) e que o *workaholism* pode ser construtivo e benéfico (Baruch, 2011). É neste sentido que na perspetiva da entidade empregadora o *workaholism* pode ser visto como algo positivo. Baruch (2011) vê o *workaholism* como um “vício positivo” que pode ter benefícios individuais e organizacionais para *workaholics* e para as entidades empregadoras, dado que se os *workaholics* são empregados dedicados e apaixonados pelo trabalho, então as chefias vão querer contratar, desenvolver e mantê-los. As horas de trabalho feitas em excesso pelos *workaholics* são regularmente recompensadas no mercado de trabalho e estes acarretam, por esse motivo, maior sucesso profissional (Ng et al., 2007).

Alguns autores distinguem as consequências da dependência do trabalho a curto e a longo prazo. Segundo Ng et al. (2007) no curto prazo, o trabalho árduo pode ser positivo e trazer resultados produtivos para a organização, o que resulta em sucesso para o colaborador que vê o seu trabalho ser reconhecido e recompensado. No entanto, com o passar do tempo, os resultados tendem a não ser positivos. Segundo Porter (1996), a longo prazo, existe uma maior probabilidade de surgirem problemas de saúde, como a falta de controlo comportamental, incapacidade de delegar, ou dificuldade em confiar nos colegas de trabalho, porque devido à natureza progressiva deste vício o *workaholic* nunca fica satisfeito e sente a necessidade de trabalhar cada vez mais. Além disso, os comportamentos dos *workaholics* podem fomentar a competição com os colegas de trabalho (Porter, 1996). Tal pode levar ao aumento das interações negativas entre colegas e aumentar a probabilidade de existirem comportamentos contraproducentes no trabalho, particularmente em relação aos colegas de

trabalho vistos como concorrentes (Clark et al., 2016), o que suporta o que já tinha sido referido anteriormente, que a existência de trabalhadores que sofrem de *workaholism* tem consequências negativas para a organização.

O aumento da preocupação com as consequências negativas referidas anteriormente despertou o interesse de vários autores e levou ao avanço na investigação sobre este conceito e sobre quais os seus antecedentes. Clark et al. (2016), com base na sua proposta de definição de *workaholism*, acreditam que este conceito esteja positivamente relacionado a variáveis que refletem um comportamento obsessivo ou compulsivo (por exemplo, perfeccionismo) e que, geralmente esteja relacionado a resultados negativos para o indivíduo, tanto no trabalho (por exemplo, *stress* no trabalho) como em casa (por exemplo, relações familiares e conflito trabalho-família). Assim, para entender melhor este vício no trabalho, importa examinar alguns dos antecedentes do mesmo.

Existem alguns modelos sobre a explicação para o aparecimento do *workaholism* (por exemplo, Clark et al., 2016; Ng et al., 2007; Spurk et al., 2016), estes assumem que este vício no trabalho é afetado por múltiplas variáveis pessoais (estímulos, atributos e processos dentro de um indivíduo) e contextuais (estímulos, ocasiões e processos fora de um indivíduo), variáveis que facilitam ou reduzem o *workaholism*. Estes modelos incluem fatores pessoais (por exemplo, personalidade, autoestima e valores de trabalho), fatores socioculturais e de trabalho-família (por exemplo, experiências de aprendizagem na infância, conflitos em casa e situação económica) e fatores organizacionais ou de trabalho (por exemplo, competição no trabalho, sistemas de carreira e *stressors*), que podem conduzir ao *workaholism* (Spurk et al., 2016a).

Ng et al. (2007) sugerem que o *workaholism* deriva em grande parte de três fontes: traços disposicionais (por exemplo, autoestima, valores relacionados com a realização, personalidade Tipo A, personalidade compulsivo-obsessiva e necessidade de realização), experiências socioculturais (por exemplo, um ambiente familiar stressante, aprendizagem vicária e competição entre pares) e reforços comportamentais (por exemplo, recompensas e punições nas organizações). Estes autores acreditam que estas diferentes fontes de influências têm coletivamente impacto para alguém se tornar *workaholic*.

Na meta-análise de Clark et al. (2016) são examinadas três grandes categorias de antecedentes: características demográficas, variáveis de disposição e variáveis de domínio do trabalho. Em relação às características demográficas, apesar de estes autores levantarem a hipótese de que os homens são mais propensos a ser *workaholics* do que as mulheres, e que o *workaholism* está positivamente relacionado com nível de habilitações, não constataram a

existência de relações significativas entre as características demográficas e o *workaholism*. Como os *workaholics* são levados a trabalhar por necessidades não financeiras, também não existe nenhuma relação entre *workaholism* e o estado civil, *status* parental nem o número de filhos. Por outro lado, no que respeita às variáveis de disposição, perfeccionismo, não delegação, personalidade Tipo A e afetividade negativa, estas variáveis estavam positivamente relacionadas com o *workaholism*. Mas ao contrário do esperado, dos cinco grandes fatores da personalidade, apenas a extroversão estava relacionada com o *workaholism* (Clark et al., 2016). No que diz respeito a fatores de trabalho pessoais e contextuais ou fatores organizacionais, foi demonstrado que as exigências do trabalho, a centralidade do trabalho, o tempo dispendido no trabalhar, bem como o *status* de ter um cargo de gestão estão positivamente relacionados com o *workaholism* (Clark et al., 2016)

No seu estudo, Spurr et al. (2016) testaram se as variáveis pessoais e contextuais de carreira estão relacionadas com o *workaholism*. Os resultados demonstraram que a insegurança na carreira, as barreiras de carreira, o compromisso com a carreira e os objetivos de carreira extrínsecos estão positivamente associados ao *workaholism*, ao contrário da percepção de suporte organizacional que estava negativamente associado. Os resultados deste estudo fornecem ainda evidência de que a teoria da conservação dos recursos é adequada para explicar os efeitos dos stressores relacionados com a carreira (ou seja, insegurança no trabalho e barreiras na carreira) e dos recursos organizacionais (ou seja, suporte organizacional percebido) sobre o *workaholism*. De acordo com esta teoria, que tem como pressuposto básico que as pessoas têm um impulso inato para acumular, fomentar, conservar e proteger a qualidade e quantidade dos seus recursos, o stress ocorre quando existe risco de perda ou perda de recursos-chave dos indivíduos. Em contraste, segundo estes autores, a teoria da identidade social é adequada para explicar as relações de motivação e centralidade de carreira com o *workaholism* (por exemplo, objetivos de carreira extrínsecos e compromisso de carreira). Segundo esta teoria, uma identidade de carreira saliente molda várias decisões de vida, tanto relacionadas com a carreira como pessoais.

De acordo com a literatura, as variáveis relacionadas com o domínio do trabalho desempenham um papel importante no desenvolvimento do *workaholism*. De facto, como já referido, o *workaholism* pode servir para conseguir lidar com fatores de stress da carreira, sendo utilizado pelos indivíduos como uma estratégia para atingir objetivos pessoais de carreira e progresso na carreira (Douglas & Morris, 2006). Segundo o que é defendido por estes autores, é plausível afirmar que o *workaholism* é afetado por diferenças nas variáveis

que se relacionam com a motivação/progressão na carreira de um indivíduo, por exemplo, o compromisso de carreira.

1.2. Compromisso de Carreira & *Workaholism*

Como abordado anteriormente, na literatura sobre o *workaholism* tem existido um crescente interesse dos autores pelos antecedentes deste vício no trabalho. O *workaholism* tem sido consistentemente associado a variáveis que o antecedem, sendo o compromisso de carreira uma delas. Deste modo, vamos tentar examinar se existe uma relação significativa entre o compromisso de carreira e o *workaholism*. No entanto, antes de procurar compreender esta relação, e perceber se de facto existe uma ligação entre estas duas variáveis, torna-se imperativo definir o que é o compromisso de carreira.

O compromisso com a carreira é uma variável pessoal que foi originalmente definida de forma muito ampla como “a atitude de um indivíduo face à sua profissão ou vocação” (Blau, 1985: 278). Desde então, já vários autores definiram este conceito. Colarelli & Bishop (1990), por exemplo, descreveram o compromisso com a carreira como um forte envolvimento no desenvolvimento de metas pessoais de carreira e identificação e comprometimento com essas metas. Enquanto para Goulet & Singh (2002), o compromisso de carreira pode ser definido como extensão até onde alguém se identifica e valoriza a sua profissão ou vocação e a quantidade de tempo e esforço despendidos na aquisição de conhecimento relevante. Mais recentemente, Spurk et al. (2016) definiram o compromisso de carreira como o compromisso com o desenvolvimento da carreira escolhida dentro de um campo ocupacional.

Apesar de existirem várias definições para compromisso de carreira, todas partilham uma visão comum, que será tida em conta neste estudo, de que o compromisso de carreira se refere às atitudes de um indivíduo em relação à sua vocação, ou à vontade de um indivíduo de manter a filiação num campo ocupacional, ou uma ligação emocional entre um indivíduo e a sua vocação (Zhu et al., 2021).

Já foram desenvolvidas várias escalas para medição do compromisso de carreira; no entanto, a escala de medição de comprometimento com a carreira de Blau (1985) é a mais utilizada, e apresenta um nível médio de confiança alto (Zhu et al., 2021). Como já vimos, Blau (1985) apresentou uma definição para o conceito de compromisso de carreira, mas também criou um instrumento para o medir, uma escala de sete itens do compromisso de carreira - a *Career Commitment Scale*. Este autor testou a validade e fiabilidade da escala utilizando uma amostra composta por enfermeiros (Blau, 1985), tendo depois generalizado este instrumento utilizando uma amostra composta por supervisores de um jornal e

funcionários de uma companhia de seguros Blau (1988, citado por Blau, 1989) e por funcionários bancários (Blau, 1989).

Na literatura já foram estudadas algumas consequências que são resultantes da existência de um nível elevado de compromisso de carreira por parte dos trabalhadores. Indivíduos que têm um grau de compromisso elevado para com a sua carreira exibem mais disposição para o autossacrifício (Fu, 2011) e apresentam maior produtividade (Mrayyan & Al-Faouri, 2008). Ou seja, aqueles dispostos a despende energia e persistentes na busca de objetivos pessoais de carreira podem ser considerados como tendo altos níveis de compromisso de carreira (Goulet & Singh, 2002). O compromisso de carreira tem um efeito positivo no sucesso da carreira, uma vez que oferece aos indivíduos perseverança no desenvolvimento de habilidades e na perseguição de objetivos vocacionais (Zhu et al., 2021). O compromisso de carreira também tem um papel vital como indicador porque está intimamente associado a vários resultados no local de trabalho, seja a nível de comportamento como de atitudes (Zhu et al., 2021).

Depois de compreendermos o que é o compromisso com a carreira e algumas das suas implicações, importa perceber qual a ligação entre este conceito e o *workaholism*. Nas suas meta-análises, Clark et al. (2016) e Ng & Feldman (2008) verificaram que a centralidade do trabalho, que está relacionada com o compromisso de carreira, revelou uma das relações mais fortes (positivas) com o *workaholism* e as horas trabalhadas.

Escolher uma carreira ou ocupação é uma parte muito importante da vida de indivíduos com forte compromisso de carreira (Spurk et al., 2016). No seu estudo, Spurk et al. (2016) referem que estes indivíduos, com forte compromisso com a carreira, devem ter uma identidade de carreira saliente e, de acordo com a teoria da identidade social, acabam por demonstrar maiores níveis de *workaholism* de forma a validar a sua identidade de carreira mais saliente. De acordo com esta teoria, os indivíduos com alto compromisso com a carreira podem apresentar mais *workaholism*, pois o *workaholism* funciona como um reforço para variáveis que estão associados ao vício do trabalho, como a alta centralidade no trabalho (Spurk et al., 2016).

Perante esse cenário, da relação entre compromisso de carreira e o *workaholism*, as hipóteses são formuladas de acordo com a nova medida multidimensional de *workaholism* utilizada neste estudo, em que o *workaholism* é definido como um constructo multidimensional composto por quatro dimensões: motivacional, cognitiva, emocional e comportamental:

H1: O compromisso de carreira está positivamente relacionado com o *workaholism*.

H1a: O compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão motivacional do *workaholism*.

H1b: O compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão cognitiva do *workaholism*.

H1c: O compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão emocional do *workaholism*.

H1d: O compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão comportamental do *workaholism*.

1.3. *Workaholism* & Distanciamento Psicológico do Trabalho

Uma recuperação completa é um pré-requisito essencial para o bem-estar de um indivíduo; no entanto, os *workaholics* geralmente consagram uma quantidade excessiva de tempo e energia no trabalho, em detrimento do tempo de recuperação do trabalho (Molino et al., 2018). Recuperar e relaxar das tensões do dia a dia é essencial para que alguém tenha uma vida saudável (Sonnentag & Zijlstra, 2006); contudo, a recuperação é influenciada por comportamentos e experiências no local de trabalho, bem como pelas condições de trabalho (Sonnentag et al., 2017). É, por isso, essencial que exista um equilíbrio adequado entre o trabalho e a vida pessoal. Assim, devido à importância da recuperação após o trabalho na saúde mental e qualidade de vida geral dos indivíduos, importa compreender de que forma o *workaholism* afeta a recuperação.

Como já foi referido, a recuperação durante os tempos livres é um fator importante para o bem-estar dos trabalhadores (Sonnentag et al., 2017). Geurts & Sonnentag, (2006) afirmam que a recuperação é um processo psicossociológico após momentos de esforço, sendo um elo vital na relação entre as reações às características stressantes do trabalho e a saúde do trabalhador a longo prazo. É o processo pelo qual a tensão física e psicológica causada pelas exigências do trabalho diminui ou é eliminada (Sonnentag & Fritz, 2015). A recuperação é o processo pelo qual os indivíduos restauram os recursos perdidos devido ao stress relacionado com o trabalho.

A recuperação pode ocorrer não só durante o próprio dia de trabalho como também entre os dias de trabalho, podendo ser interpretada como interna - quando ocorre num contexto de trabalho - ou externa - quando ocorre fora do trabalho (Geurts & Sonnentag, 2006). A recuperação interna é normalmente associada a pausas no trabalho (por exemplo, pausas de almoço ou café), onde os trabalhadores não são expostos aos stressores do trabalho que

podem ameaçar os seus recursos. A recuperação externa ocorre nas horas depois do trabalho, aos fins de semana ou em pausas mais longas do trabalho, como as férias.

As atividades e experiências de recuperação estão negativamente associadas a sintomas de *stress* e positivamente associadas a indicadores positivos de bem-estar, sendo que estas experiências de recuperação são prejudicadas quando os trabalhadores enfrentam níveis altos de stress no trabalho (Sonnentag et al., 2017). Mas o que acontece se os processos de recuperação não acontecerem? Segundo Sonnentag & Zijlstra (2006), a necessidade de recuperação não se reflete apenas no aumento da fadiga, mas também numa experiência mais geral de mal-estar, pelo que estes autores sugerem que os efeitos dos processos de recuperação não se limitam aos sistemas funcionais que tinham sido anteriormente afetados por stressores, mas generalizam-se a outros aspetos da vida de uma pessoa.

Segundo Sonnentag & Fritz (2007), existem quatro dimensões distintas na recuperação: o distanciamento psicológico do trabalho (deixar o trabalho para trás), o relaxamento, o domínio de algo novo que traga algum sentimento de ter alcançado um objetivo, e o controlo sobre o que fazer e como fazer durante o tempo fora do trabalho. Nesta dissertação, o foco recairá sobre o distanciamento psicológico do trabalho, que segundo o estudo de (Sonnentag & Fritz, 2007), das quatro dimensões da recuperação, foi a que demonstrou uma relação mais forte com o bem-estar dos trabalhadores, o que segundo estes autores pode significar que o distanciamento psicológico é a experiência de recuperação mais relevante.

O distanciamento psicológico do trabalho implica que a pessoa não se ocupe de tarefas relacionadas com trabalho, como receber telefonemas em casa ou envolver-se ativamente em atividades relacionadas ao trabalho. Vai para além da pura ausência física do local de trabalho durante o tempo fora deste e da abstenção de tarefas com ele relacionadas. Quando os indivíduos não se distanciam do trabalho e continuam a pensar em questões relacionadas com o mesmo, a recuperação completa não ocorre (Sonnentag & Fritz, 2007). Por isso é também crucial que a pessoa se desvincule mentalmente do trabalho quando não está a trabalhar, de modo a cessar quaisquer pensamentos relacionados com trabalho.

O estudo de Etzion et al., (1998), foi pioneiro na introdução desta dimensão psicológica no distanciamento do trabalho. Os autores procuraram descobrir os efeitos da pausa do serviço militar ativo, como forma de "recarregar as baterias" com o objetivo de compreender os benefícios de estar afastado do trabalho, durante um determinado período de tempo, principalmente no que diz respeito à gestão stress e prevenção de *burnout*. Neste estudo os autores reconheceram que os participantes tinham distanciamento físico do seu trabalho, pelo que o que os autores mediram foi se estes também estavam emocionalmente livres do “fardo”

do trabalho. Ao confirmarem que a sua teoria do distanciamento do trabalho era uma questão psicológica, consideraram o processo de distanciamento do trabalho como um processo que envolve o sentimento de distanciamento do indivíduo em relação às exigências contínuas que produzem stress laboral crónico.

O distanciamento psicológico do trabalho não é simplesmente o abandono físico do trabalho, uma vez que hoje, com o aparecimento de novas formas de trabalho e num contexto de crescente aumento das exigências do trabalho, os trabalhadores sentem-se obrigados a terminar o trabalho onde quer que estejam (Sonnetag & Bayer, 2005). Sonnetag e Bayer referem-se ao distanciamento psicológico do trabalho durante o tempo fora do trabalho como “a experiência fora do trabalho de 'desligar' mentalmente” (Sonnetag & Bayer, 2005: 393), uma definição utilizada atualmente entre os investigadores.

Importa então compreender qual é a relação entre o *workaholism* e o distanciamento psicológico do trabalho. Van Wijhe et al. (2013) encontraram níveis mais baixos de distanciamento psicológico e relaxamento em trabalhadores que sofriam de *workaholism* em comparação com aqueles que não eram viciados no trabalho, embora os trabalhadores compulsivos não passassem mais tempo em atividades relacionadas com o trabalho à noite em casa. Neste estudo verificaram que as emoções negativas no final do dia de trabalho impedem a recuperação durante a noite de forma mais expressiva nos trabalhadores *workaholics*.

No seu estudo De Bloom et al. (2014), estudaram de que forma episódios prolongados de descanso podem aliviar os trabalhadores dos fatores de stress diários de forma a recuperarem. O objetivo destes autores foi descobrir como é que as horas de trabalho, a ruminação e o bem-estar afetivo evoluem para os trabalhadores compulsivos, em comparação com trabalhadores não compulsivos durante os períodos de férias. Segundo os resultados deste estudo, as férias parecem compensar temporariamente as diferenças entre trabalhadores obsessivos e não obsessivos com o trabalho, diminuir a ruminação e melhorar o bem-estar dos colaboradores. Ou seja, episódios prolongados de descanso são uma oportunidade de recuperação para todos os trabalhadores, principalmente para os trabalhadores que têm dificuldades para recuperar durante os períodos normais de recuperação diária, as noites livres depois do trabalho ou durante fins de semana normais, devido ao seu forte impulso interior para continuar a trabalhar.

Segundo o estudo de Van Wijhe et al. (2013), onde examinaram o papel das emoções negativas na recuperação do trabalho para trabalhadores que eram *workaholics* e outros que não o eram. Estes autores descobriram que as emoções negativas no final do dia de trabalho dificultam a recuperação dos trabalhadores durante a noite, sendo este efeito mais forte para

os trabalhadores que sofriam de *workaholism*. Os resultados também indicaram que, quando sentem emoções negativas no final do dia de trabalho, os trabalhadores *workaholics* passam mais tempo em atividades relacionadas com o trabalho durante a noite do que os que não sofrem de *workaholism*.

Como vimos, o *workaholism* é um comportamento compulsivo, que reduz dois tipos de recursos: o tempo disponível e os recursos energéticos que podem ser investidos em atividades não laborais; e os recursos mentais e psicológicos por causa de sintomas de abstinência desagradáveis (ou ansiedade) quando fora do trabalho (Bakker et al., 2013) e, segundo a literatura, existe uma relação negativa entre o *workaholism* e a recuperação, nomeadamente, o distanciamento psicológico do trabalho, o que nos leva à formulação das seguintes hipóteses:

H2: O *workaholism* está negativamente relacionado com o distanciamento psicológico do trabalho.

H2a: A dimensão motivacional do *workaholism* está negativamente relacionada com o distanciamento psicológico do trabalho.

H2b: A dimensão cognitiva do *workaholism* está negativamente relacionada com o distanciamento psicológico do trabalho.

H2c: A dimensão emocional do *workaholism* está negativamente relacionada com o distanciamento psicológico do trabalho.

H2d: A dimensão comportamental do *workaholism* está negativamente relacionada com o distanciamento psicológico do trabalho.

1.4. Papel Mediador do *Workaholism*

Como vimos anteriormente, *workaholism* não é um conceito novo, tendo já sido objeto de estudo por vários autores. O *workaholism* está associado a vários resultados negativos, seja em casa ou no trabalho (Clark et al., 2016), como um estilo de vida incontrolável, desintegração familiar, problema de saúde ou até a morte (Ng et al., 2007; Robinson, 2000; Schaufeli et al., 2009). Este conceito antecede de forma negativa a saúde mental (Taris et al., 2005) e a saúde física (Kanai et al., 1996). No entanto, alguns *workaholics* obtêm grande prazer e satisfação na realização do seu trabalho (Ng et al., 2007), o que leva a que este vício esteja positivamente relacionado com variáveis que refletem comportamentos obsessivos ou compulsivos (Clark et al., 2016). De facto, o *workaholism* é um comportamento compulsivo, que reduz o tempo e os recursos energéticos que podem ser investidos em atividades para além do trabalho (Bakker et al., 2013), que, como vimos, coloca em causa o processo de

recuperação, nomeadamente, o distanciamento psicológico do trabalho, definido como “a experiência fora do trabalho de 'desligar' mentalmente (Sonnentag & Bayer, 2005: 393).

Os antecedentes do *workaholism*, também já abordados anteriormente, podem ser variáveis pessoais ou contextuais. De entre os vários antecedentes já estudados do *workaholism*, as variáveis relacionadas com o domínio do trabalho desempenham um papel importante no seu desenvolvimento. Antecedentes como a insegurança e as barreiras na carreira, o compromisso com a carreira e os objetivos de carreira extrínsecos estão positivamente associados ao *workaholism*, (Spurk et al. 2016), uma vez que o *workaholism* pode servir para conseguir lidar com os fatores de stress da carreira e ser demonstrado pelos indivíduos como uma estratégia para atingir objetivos pessoais de carreira e progresso na carreira (Douglas & Morris, 2006).

Como já vimos, com base na literatura existente, o *workaholism* está associado a vários antecedentes e consequentes, nomeadamente, a variáveis relacionadas com o trabalho, com a recuperação e com o bem-estar dos trabalhadores. Alguns autores também estudaram o papel mediador do *workaholism* e de outras variáveis relacionadas com o trabalho. No seu estudo, Tavares et al. (2007) procuraram analisar qual a influência da identificação organizacional por parte dos trabalhadores na perceção do conflito entre o trabalho e a família, testando o papel mediador da dedicação ao trabalho. Segundo estes autores, quanto maior o nível de identificação organizacional de um indivíduo, mais este percebe a existência de uma interferência do seu trabalho no desempenho adequado dos seus papéis na esfera familiar. Os resultados deste estudo sugerem que o impacto da identificação organizacional no conflito trabalho-família é explicado pelo aumento dos comportamentos de dedicação ao trabalho, como o aumento de horas extra realizadas pelos indivíduos altamente identificados com a sua organização (Tavares et al., 2007).

Andreassen et al. (2018) estudaram o papel do *workaholism* como mediador entre fatores de tensão relacionados com o trabalho, como o controlo ou exigências do trabalho, e resultados relacionados com a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Segundo estes autores, os resultados mostraram que os fatores de tensão relacionados com o trabalho estavam, de um modo geral, fortemente relacionados com *workaholism* que, por sua vez, estava positivamente relacionado com resultados na saúde dos trabalhadores, como a ansiedade, sintomas somáticos, exaustão emocional ou disfunção social (Andreassen et al., 2018).

Apesar de não existir muita literatura que aborde a relação entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho, no seu estudo Feldt et al. (2013) procuraram identificar padrões de longo prazo no desequilíbrio entre esforço e retorno e no

sobre compromisso, para examinar como o bem-estar ocupacional (burnout, envolvimento no trabalho) e experiências de recuperação (distanciamento psicológico, relaxamento, domínio e controlo) diferem nestes padrões. Estes autores seguiram o modelo *Effort-Reward Imbalance* (ERI), definido originalmente por Johannes Siegrist (1996, citado por Feldt et al., 2013), que tem como objetivo explicar como os custos e ganhos das trocas sociais direcionam o comportamento das pessoas umas com as outras. Este modelo tem por base três pressupostos básicos para explicar a saúde e o bem-estar dos empregados: em primeiro lugar, o desequilíbrio entre esforço elevado e baixa recompensa no trabalho aumenta os riscos de ter uma diminuição na saúde; em segundo lugar, os trabalhadores demasiado empenhados correm mais risco de ver a sua saúde diminuir; e em terceiro lugar, trabalhadores que são simultaneamente caracterizados por terem um desequilíbrio de esforço-recompensa elevado e excesso de compromisso têm um risco muito elevado de diminuição da saúde. Os resultados de Feldt et al. (2013) demonstraram que um maior distanciamento psicológico do trabalho foi relatado por aqueles que apresentavam baixos níveis de compromisso e desequilíbrio de esforço-recompensa, enquanto o menor distanciamento foi relatado entre aqueles com os mais altos níveis de compromisso e desequilíbrio de esforço-recompensa.

Assim, de acordo com as relações e ligações apresentadas, o compromisso de carreira poderá afetar de forma negativa o distanciamento psicológico do trabalho, através do papel mediador do *workaholism*, pelo que são formuladas as seguintes hipóteses:

H3: O *workaholism* vai mediar a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

H3a: A dimensão motivacional do *workaholism* vai mediar a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

H3b: A dimensão cognitiva do *workaholism* vai mediar a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

H3c: A dimensão emocional do *workaholism* vai mediar a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

H3d: A dimensão comportamental do *workaholism* vai mediar a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

1.5. Modelo da investigação

Para resumir, todas as hipóteses que foram discutidas, encontra-se representado na figura 1.1, o modelo teórico utilizado neste estudo, sendo este modelo composto por uma variável preditora, um mediador e uma variável critério.

Neste modelo, o compromisso de carreira funciona como a nossa variável independente e a nossa variável dependente é representada pelo distanciamento psicológico do trabalho, que é uma dimensão da recuperação. Finalmente, considerámos como mediador o *workaholism*, que irá explicar a relação entre a variável dependente e a variável independente, que se encontra separado em quatro dimensões: (1) motivacional, (2) cognitiva, (3) emocional e (4) comportamental.

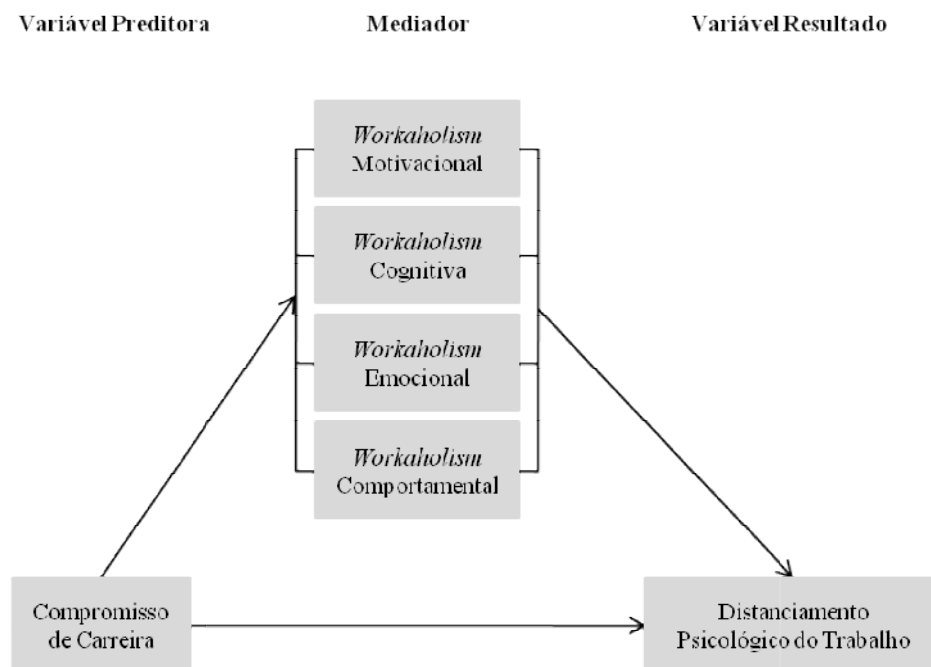


Figura 1.1 Modelo de investigação

Capítulo II – Metodologia

2.1. Participantes

Este foi um processo de amostragem não-probabilística, visto que a seleção de participantes foi subjetiva. Trata-se de uma amostra por conveniência, na medida em que os participantes, de forma voluntária, se demonstraram disponíveis para participar, e do tipo *snowball* visto que os indivíduos que participaram no estudo também partilharam o questionário com outros dentro da sua rede de contactos.

De acordo com os critérios definidos, o conjunto de participantes do presente estudo é caracterizado por pessoas do sexo masculino ou feminino, com idade superior a 18 anos, residentes em Portugal e a trabalhar a tempo inteiro ou a tempo parcial. Foram identificadas um total de 302 respostas válidas para as variáveis em estudo, sendo todas as respostas tidas em conta nas análises estatísticas realizadas por não terem nenhum aspeto ou característica que levasse à sua exclusão. As Tabelas 2.1, 2.2 e 2.3 apresentam as características sociodemográficas da amostra.

Esta amostra representa uma população heterogénea que contém uma ampla variedade de características. A maioria dos participantes era do sexo feminino (59.9%), sendo os restantes do sexo masculino, com idades compreendida entre os 18 e os 68 anos, sendo que a maioria tinha entre 49 e 58 anos (30.5%). A maioria dos participantes era casada ou em união de facto (59.6%), sendo que cerca de 54% detinham nível de habilitações académicas de licenciatura (Tabela 2.1).

Tabela 2.1 Caracterização dos participantes

	Frequência	Percentagem
Sexo		
Feminino	181	59,9%
Masculino	121	40,1%
Idade		
18-28 anos	57	18,9%
29-38 anos	46	15,2%
39-48 anos	70	23,2%
49-58 anos	92	30,5%
59-68 anos	37	12,3%
Estado Civil		
Não referido	1	0,3%
Casado(a)/União de Facto	180	59,6%
Divorciado(a)/Separado(a)	30	9,9%

Solteiro(a)	84	27,8%
Viúvo(a)	7	2,3%
Habilitações Acadêmicas		
(completas)		
Não referido	1	0,3%
Até ao 9º ano	7	2,3%
10º/11º/12º ano	57	18,9%
Curso Técnico Superior Profissional	17	5,6%
Licenciatura ou equivalente	164	54,3%
Mestrado	54	17,9%
Doutoramento	2	0,7%

No conjunto de participantes deste estudo, cerca de 52% tem uma antiguidade superior a 10 anos na sua organização, e apenas cerca de 31% desempenham funções de chefia. Quanto ao vínculo laboral, 67,2% encontra-se com um contrato por tempo indeterminado, enquanto que apenas 4,3% participantes se encontram a recibos verdes ou em empresas de trabalho temporário. Em termos de regime de trabalho, 74,8% encontra-se num regime presencial, 22,8% num regime misto e apenas 1,7% participantes trabalha de forma totalmente remota (Tabela 2.2).

Tabela 2.2 Características da situação profissional dos participantes

	Frequência	Percentagem
Antiguidade		
Não referido	3	1,0%
Menos de 1 ano	47	15,6%
Entre 1 a 3 anos	43	14,2%
Entre 3 a 5 anos	19	6,3%
Entre 5 a 7 anos	18	6,0%
Entre 7 a 10 anos	14	4,6%
Mais de 10 anos	158	52,3%
Funções de Chefia		
Não referido	2	0,7%
Não	206	68,2%
Sim	94	31,1%
Vínculo Laboral		
Não referido	4	1,3%
Agência de trabalho temporário	3	1,0%
Contrato a termo certo	56	18,6%
Contrato a termo incerto	26	8,6%
Contrato por tempo indeterminado	203	67,2%

Recibos verdes	10	3,3%
Regime de Trabalho		
Não referido	2	0,7%
Misto	69	22,8%
Presencial	226	74,8%
Remoto	5	1,7%

No que respeita às empresas onde os participantes trabalham, a maioria (63.2%) trabalha numa grande empresa, cerca de 59.3% trabalham no setor privado, seguidos por 38.4% no setor público, apenas 2% trabalham para o setor social/sem fins lucrativos. Quando questionados sobre a atividade profissional, 20% afirmaram trabalhar no setor da administração pública e cerca de 19% afirmaram que seus empregos eram no setor do comércio e serviços, sendo estas as áreas mais representadas (Tabela 2.3).

Tabela 2.3 Caracterização das empresas onde trabalham os participantes

	Frequência	Percentagem
Dimensão da Organização		
Não referido	2	0,7%
Micro Empresa	30	9,9%
Pequena Empresa	27	8,9%
Média Empresa	52	17,2%
Grande Empresa	191	63,3%
Setor da Organização		
Não referido	1	0,3%
Privado	179	59,3%
Público	116	38,4%
Social/Sem fins lucrativos	6	2,0%
Setor de Atividade		
Administração pública	61	20%
Agricultura/Pesca	3	1%
Banca e seguros	41	14%
Comércio e serviços	58	19%
Comunicações e transportes	15	5%
Construção cívil	6	2%
Educação	38	13%
Hotelaria e turismo	10	3%
Indústria transformadora	32	11%
Saúde	25	8%
Outro/Não referido	13	4%

2.2. Medidas/ Operacionalização das variáveis

Compromisso de carreira

O compromisso de carreira foi medido através da escala de 7 itens do compromisso de carreira - *Career Commitment Scale* de Blau (1989). Os itens foram avaliados através de uma escala Likert de 5 pontos, de 1 (nunca) a 5 (sempre), sendo as questões 1, 3 e 7 inversas. Esta escala visa medir o nível de compromisso com a carreira dos trabalhadores, sendo um dos itens por exemplo o seguinte “Quero fazer carreira neste setor.”. Esta escala teve um alfa de Cronbach de .79, pelo que demonstrou ter consistência interna adequada.

Workaholism

Para medir o *workaholism* foi utilizada a escala multidimensional do *workaholism* – *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism* de Clark et al. (2020). Os 16 itens desta escala avaliam quatro dimensões distintas de *workaholism*: Motivacional (“Eu tenho sempre uma pressão interna dentro de mim que me leva a trabalhar.”), Cognitivo (“Sinto que não consigo fazer-me parar de pensar sobre trabalhar.”), Emocional (“Estou quase sempre frustrado quando não posso trabalhar.”) e Comportamental (“Trabalho mais do que é esperado de mim.”). Sendo cada uma destas subescalas composta por quatro itens. Os itens são pontuados através de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O alfa de Cronbach obtido para a dimensão motivacional do *workaholism* foi de .75, para a dimensão cognitiva $\alpha = .93$, para a dimensão emocional $\alpha = .86$ e para a dimensão comportamental o valor de alfa de Cronbach foi de .82.

Distanciamento Psicológico do Trabalho

O distanciamento psicológico do trabalho foi medido através da utilização da escala presente no *Recovery Experience Questionnaire* de Sonnentag & Fritz (2007) que permite entender como os trabalhadores relaxam e recuperam das exigências do trabalho durante o tempo de folga. Foi aplicada a parcela desta escala referente à dimensão do distanciamento psicológico do trabalho (“Esqueço-me do trabalho.”), correspondente a 4 itens que foram medidos através de uma escala do tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). O alfa de Cronbach para esta dimensão da escala foi de .87.

2.3. Procedimento

Este estudo tem como objetivo explorar o papel mediador do *workaholism* na relação entre o compromisso de carreira e a recuperação. Com o objetivo de recolher dados para este estudo, foi criado um questionário online, na plataforma Google Forms, em português, sendo o *link* do mesmo enviado para pessoas que foram identificadas como parte da população-alvo. Deste modo, foi pedido a vários indivíduos da rede de contactos, por e-mail ou através da rede social LinkedIn, que respondessem a este questionário e que partilhassem o mesmo com os seus conhecidos que também se enquadravam na população-alvo.

De forma a testar as hipóteses foram recolhidos dados entre os meses de abril e maio de 2022. Foram dadas garantias de confidencialidade e anonimato de todos os dados recolhidos aos participantes, sendo que apenas após a leitura dessas informações e depois de darem o seu consentimento de que pretendiam participar no estudo, foi permitida a resposta ao questionário. Para a realização deste estudo foi necessário realizar um processo de tradução e retroversão no caso das escalas que se encontravam em Inglês. Todas as escalas foram depois incluídas no questionário em conjunto com as questões sociodemográficas.

Os dados recolhidos foram analisados através da utilização do software SPSS (IBM SPSS Statistics versão 27). Inicialmente, foi realizada uma análise descritiva das variáveis demográficas, no que se refere a sexo, idade, estado civil, habilitações académicas, antiguidade, setor de atividade, regime de trabalho, entre outras. Os instrumentos utilizados foram testados quanto à sua fiabilidade calculando o alfa de Cronbach, sendo depois feita análise das relações entre as variáveis através da análise das Correlações de Pearson. Para testar as mediações, foi utilizado o modelo 4 da macro PROCESS (Hayes, 2022). A decisão sobre a significância do efeito indireto foi baseada no nível de confiança de bootstrap em 95%, criado a partir de 5.000 amostras de bootstrap. Se o intervalo de confiança bootstrap não inclui zero, o efeito indireto é significativo (Hayes, 2013).

Capítulo III – Resultados

3.1. Análise Descritiva e Correlações

A Tabela 3.1 mostra as médias, desvios padrão e correlações para todas as variáveis do estudo. Conforme é possível analisar, o compromisso de carreira apenas apresentou uma correlação significativa, com o *workaholism* emocional ($r = .222$, $p < .001$). Estes resultados significam que quando o compromisso de carreira é maior, podemos observar níveis mais altos de *workaholism* emocional. No entanto, as correlações entre o compromisso de carreira

e as outras dimensões do *workaholism* não foram significativas. A correlação entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho também se revelou não significativa ($r = -.004$, $p > .05$).

Distanciamento psicológico do trabalho foi negativamente correlacionado com *workaholism* motivacional ($r = -.146$, $p < .01$), *workaholism* cognitiva ($r = -.463$, $p < .001$), *workaholism* emocional ($r = -.293$, $p < .001$) e *workaholism* comportamental ($r = -.267$, $p < .001$). Dos quatro, é importante destacar a dimensão cognitiva do *workaholism*, que apresenta uma correlação negativa significativa com o distanciamento psicológico. Deste modo, níveis mais elevados de todas as dimensões do *workaholism* estão associados a valores mais baixos de distanciamento psicológico do trabalho.

Tabela 3.1 Médias, desvios-padrão e correlações

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5
1. Compromisso de Carreira	3.26	.86	-				
2. <i>Workaholism</i> Motivacional	2.93	.89	-.002	-			
3. <i>Workaholism</i> Cognitiva	2.29	1.07	.003	.581***	-		
4. <i>Workaholism</i> Emocional	2.42	1.02	.222***	.439***	.581***	-	
5. <i>Workaholism</i> Comportamental	2.90	.96	.017	.431***	.460***	.465***	-
6. Distanciamento Psicológico do Trabalho	2.53	.97	-.004	-.146*	-.463***	-.293***	-.267***

Notas: N=302. * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$ e *** $p \leq .001$.

3.2. Hipóteses

A apresentação dos seguintes resultados encontra-se de acordo com cada variável mediadora específica de forma a facilitar a compreensão dos mesmos e analisar o papel de cada variável mediadora. A hipótese (H1a) prevê que o compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão motivacional do *workaholism*. No entanto, os resultados demonstraram que a relação entre o compromisso de carreira e a dimensão motivacional do *workaholism* não foi significativa ($B = -.00$, $t = -.03$, $p > .05$), pelo que a hipótese (H1a) não foi suportada. No entanto, a dimensão motivacional do *workaholism* foi um preditor do distanciamento psicológico do trabalho de forma negativa ($B = -.16$, $t = -2.55$, $p < .01$), suportando a hipótese (H2a).

De acordo com a hipótese (H3a), a dimensão motivacional do *workaholism* mediava a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho. Tal como já sugeriam os resultados da hipótese (H1a), os resultados mostraram que o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto de compromisso de carreira no distanciamento psicológico do trabalho via dimensão motivacional do *workaholism* ($B = .00$) incluíram zero (-.02 a .02), sugerindo que não há efeito indireto significativo. Assim, a hipótese (H3a) não foi suportada (ver Tabela 3.2).

Tabela 3.2 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via *workaholism* - motivação

							R ²
Modelo 1: modelo da variável mediadora	<i>Outcome: Workaholism - Motivacional</i>						0.00
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C. Carreira	-0.00	0.06	-0.03	0.98	-0.12	0.12	
Modelo 2: modelo da variável resultado	<i>Outcome: Distanciamento Psicológico</i>						0.02
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C.Carreira	-0.01	0.07	-0.07	0.94	-0.13	0.12	
W- Motivacional	-0.16	0.06	-2.55	0.01	-0.28	-0.04	
Efeito Indireto do C. Carreira no D. Psicológico	B	BootSE		BootLLCI		BootULCI	
Efeito Indireto via W- Motivacional	0.00	0.01		-0.02		0.02	

A hipótese (H1b) refere que o compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão cognitiva do *workaholism*. No entanto, os resultados demonstraram que a relação entre o compromisso de carreira e a dimensão cognitiva do *workaholism* não foi significativa ($B = .00$, $t = .06$, $p > .05$), pelo que a hipótese (H1b) não foi suportada. No entanto, a dimensão cognitiva do *workaholism* foi um preditor significativo do distanciamento psicológico do trabalho de forma negativa ($B = -.42$, $t = -9.04$, $p < .001$), suportando a hipótese (H2b).

De acordo com a hipótese (H3b), a dimensão cognitiva do *workaholism* mediava a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

Os resultados vieram confirmar o que sugeria a hipótese (H1b), mostraram que o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto de compromisso de carreira no distanciamento psicológico do trabalho via dimensão cognitiva do *workaholism* ($B = -.00$) incluíram zero (-.06 a .06), sugerindo que não há efeito indireto significativo. Assim, a hipótese (H3b) não foi suportada (ver Tabela 3.3).

Tabela 3.3 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via *workaholism* - cognitiva

							R ²
Modelo 1: modelo da variável mediadora	<i>Outcome: Workaholism - Cognitiva</i>						0.00
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C. Carreira	0.00	0.07	0.06	0.95	-0.14	0.15	
Modelo 2: modelo da variável resultado	<i>Outcome: Distanciamento Psicológico</i>						0.22
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C.Carreira	-0.00	0.06	-0.05	0.97	-0.12	0.11	
W- Cognitiva	-0.42	0.05	-9.04	0.00	-0.51	-0.33	
Efeito Indireto do C. Carreira no D. Psicológico	B	BootSE		BootLLCI		BootULCI	
Efeito Indireto via W- Cognitiva	-0.00	0.03		-0.06		0.06	

No que respeita a hipótese (H1c), os resultados indicam que há uma relação positiva entre o compromisso de carreira e a dimensão emocional do *workaholism* ($B = .26$, $t = 3.94$, $p < .001$), o que significa que o compromisso de carreira foi um preditor significativo da dimensão emocional do *workaholism*. Simultaneamente, a dimensão emocional do *workaholism* foi um preditor significativo do distanciamento psicológico do trabalho de forma negativa ($B = -.29$, $t = -5.44$, $p < .001$). O intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto do compromisso de carreira no distanciamento psicológico do trabalho ($B = -.08$) não incluiu zero (-.13 a -.03), o que sugere um efeito indireto significativo. Foi possível confirmar a existência de mediação total, pelo que quando existe um maior compromisso de carreira, a componente emocional do *workaholism* também aumenta e o distanciamento psicológico do trabalho diminui. As pessoas com maior compromisso de carreira experienciam mais emoções negativas quando por algum motivo não lhes é possível trabalhar e não se conseguem

distanciar psicologicamente do seu trabalho. Assim, as hipóteses H1c, H2c e H3c foram suportadas (ver Tabela 3.4).

Tabela 3.4 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via *workaholism* - emocional

							R ²
Modelo 1: modelo da variável mediadora	<i>Outcome: Workaholism</i> - Emocional						0.05
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C. Carreira	0.26	0.07	3.94	0.00	0.13	0.39	
Modelo 2: modelo da variável resultado	<i>Outcome: Distanciamento Psicológico</i>						0.09
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C.Carreira	0.07	0.06	1.14	0.26	-0.05	0.20	
W- Emocional	-0.29	0.05	-5.44	0.00	-0.40	-0.19	
Efeito Indireto do C. Carreira no D. Psicológico	B	BootSE		BootLLCI		BootULCI	
Efeito Indireto via W- Emocional	-0.08	0.03		-0.13		-0.03	

A hipótese (H1d) mencionou que o compromisso de carreira está positivamente relacionado com a dimensão comportamental do *workaholism*. No entanto, os resultados demonstraram que a relação entre o compromisso de carreira e a dimensão comportamental do *workaholism* não foi significativa ($B = .02$, $t = .30$, $p > .05$), pelo que a hipótese (H1d) não foi suportada. No entanto, a dimensão comportamental do *workaholism* foi um preditor significativo do distanciamento psicológico do trabalho de forma negativa ($B = -.27$, $t = -4.78$, $p < .001$), suportando a hipótese (H2d).

De acordo com a hipótese (H3d), a dimensão comportamental do *workaholism* mediava a relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho. Os resultados mostraram que o intervalo de confiança de 95% para o efeito indireto de compromisso de carreira no distanciamento psicológico do trabalho via dimensão comportamental do *workaholism* ($B = -.01$) incluíram zero (-.04 a .03), sugerindo que não há efeito indireto significativo, como já sugeria a hipótese (H1b). Assim, a hipótese (H3d) não foi suportada (ver Tabela 3.5).

Tabela 3.5 Resultados da relação entre compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho via *workaholism* - comportamental

							R²
Modelo 1: modelo da variável mediadora	<i>Outcome: Workaholism</i> - Comportamental						0.00
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C. Carreira	0.02	0.06	0.30	0.76	-0.12	0.15	
Modelo 2: modelo da variável resultado	<i>Outcome: Distanciamento Psicológico</i>						0.07
	B	SE	t	p	LLCI	ULCI	
C.Carreira	0.00	0.06	0.02	0.99	-0.12	0.13	
W- Comportamental	-0.27	0.06	-4.78	0.00	-0.38	-0.16	
Efeito Indireto do C. Carreira no D. Psicológico	B	BootSE		BootLLCI		BootULCI	
Efeito Indireto via W- Comportamental	-0.01	0.02		-0.04		0.03	

Capítulo IV – Discussão e Conclusão:

4.1. Discussão

O objetivo principal deste estudo foi explorar a relação do *workaholism* com o compromisso de carreira e com uma das dimensões da recuperação, o distanciamento psicológico do trabalho. Segundo a literatura, o compromisso de carreira pode ser um preditor do *workaholism*. E dada a importância da recuperação no bem-estar dos trabalhadores, bem como a relação do *workaholism* com o distanciamento psicológico do trabalho, concentrámo-nos a atenção no papel mediador do *workaholism*, explorando assim de que forma o *workaholism* pode mediar a relação entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

De forma a estudar a relação entre as variáveis desta investigação, foi importante conhecer alguns dos preditores e resultados das mesmas. Na literatura, vários autores (Clark et al., 2016; Ng et al., 2007; Spurk et al., 2016) identificaram variáveis de domínio do trabalho ou contextuais de carreira como antecedentes do *workaholism*. Para Clark et al. (2016) e Ng & Feldman. (2008), a centralidade do trabalho, que está relacionada com o compromisso de carreira, é descrita como tendo uma relação de antecedência ao *workaholism* e às horas trabalhadas. Também de acordo com a teoria da identidade social, indivíduos com forte compromisso com a carreira acabam por demonstrar maiores níveis de *workaholism* de forma a validar a sua identidade de carreira saliente (Spurk et al., 2016). Neste estudo, no entanto, os resultados não foram totalmente coerentes com a literatura, o compromisso de carreira apenas influenciou positivamente uma das dimensões do *workaholism*, a dimensão emocional. Em relação às restantes dimensões do *workaholism*, os resultados não demonstraram a existência de uma relação significativa entre o compromisso de carreira e as dimensões motivação, cognitiva e comportamental. Uma possível explicação para que estes resultados sejam contrários à literatura deve-se ao facto de a literatura abordar a existência de uma relação positiva entre o compromisso de carreira e o *workaholism*, estudando este último como uma variável única, não considerando as suas dimensões. Ao estudarmos esta relação, considerando as suas quatro dimensões, apenas nos é possível confirmar a existência de uma relação positiva e significativa que a maiores níveis de compromisso de carreira dos trabalhadores estão associados maiores níveis da dimensão emocional do *workaholism*. Quer isto dizer que as pessoas com maior compromisso de carreira experienciam mais emoções negativas quando por algum motivo não lhes é possível trabalhar. A própria definição de compromisso de carreira pode ser a chave para compreender estes resultados, uma vez que vários autores referem a existência de uma componente emocional. Por exemplo, Zhu et al.

(2021) define o compromisso de carreira como as atitudes de um indivíduo em relação à sua vocação, ou à vontade de um indivíduo de manter a filiação num campo ocupacional, ou uma ligação emocional entre um indivíduo e a sua vocação. Assim, a confirmação da hipótese H1c e não confirmação das hipóteses H1a, H1b e H1d podem dever-se ao facto de este estudo medir o *workaholism* tendo em consideração as suas quatro dimensões, de acordo com a escala utilizada, e devido à própria natureza emocional do compromisso de carreira.

Adicionalmente, e como era expectável, como existiu suporte estatístico para comprovar a hipótese 2 do estudo (H2a, H2b, H2c, H2d), foi confirmada a relação negativa entre o *workaholism* e o distanciamento psicológico do trabalho, que é uma dimensão da recuperação. Quer isto dizer que níveis altos de qualquer uma das quatro dimensões do *workaholism* estão fortemente relacionados com níveis baixos de distanciamento psicológico do trabalho. Assim, um trabalhador que seja *workaholic* apresenta uma capacidade de se distanciar psicologicamente do trabalho menor do que aqueles que não tenham *workaholism*. Estes resultados vão ao encontro de estudos como, por exemplo, o de Van Wijhe et al. (2013), que concluíram que trabalhadores que sofriam de *workaholism* apresentavam níveis mais baixos de distanciamento psicológico e de relaxamento quando comparados com aqueles que não eram viciados no trabalho. Estes autores também referiram que as emoções negativas no final do dia de trabalho impedem a recuperação durante a noite de forma mais expressiva nos trabalhadores *workaholics*. O *workaholism* não pode ser medido através das horas trabalhadas, uma vez que é essencialmente psicológico como tantos outros vícios, e é também caracterizado como uma tentativa inconsciente de resolver necessidades psicológicas insatisfeitas (Robinson, 2000). Posto isto, esta relação negativa entre o *workaholism* e o distanciamento psicológico do trabalho pode ser explicada pelo facto de as quatro dimensões do *workaholism* serem consideradas neste estudo: a compulsão interior para trabalhar, os pensamentos persistentes sobre o trabalho, as emoções negativas quando não se está a trabalhar e o trabalhar para além do que é razoavelmente esperado, encontram-se todas ligadas ao foro psicológico do trabalhador. Tal como o *workaholism*, o distanciamento psicológico do trabalho também é de natureza psicológica (Etzion et al., 1998), sendo definido como “a experiência fora do trabalho de 'desligar' mentalmente” (Sonnetag & Bayer, 2005: 393). Este desvincular mental do trabalho quando não se está a trabalhar, que requer a cessação de quaisquer pensamentos relacionados com trabalho, também é do foro psicológico dos trabalhadores, podendo ser esta a razão para a sua relação negativa com o *workaholism*.

O *workaholism* está associado a vários antecedentes, nomeadamente, a variáveis relacionadas com o trabalho, e a consequentes como a recuperação e bem-estar dos trabalhadores. Na literatura existente, tem sido estudado o papel mediador de variáveis relacionadas com a dedicação ao trabalho por vários autores. Tavares et al. (2007) demonstraram que o impacto da identificação organizacional no conflito trabalho-família é explicado pelo aumento dos comportamentos de dedicação ao trabalho. Por outro lado, Andreassen et al. (2018) demonstraram que os factores de stress no trabalho, como as exigências do trabalho ou o controlo têm uma relação forte com o *workaholism*, e que este tem uma relação positiva com *outcomes* relacionados com a saúde.

Relativamente às dimensões motivacional, cognitiva e comportamental, estas tiveram um padrão de resultados semelhante no que diz respeito à sua relação (não confirmada) com o compromisso de carreira e (confirmada) com o distanciamento psicológico do trabalho. De acordo com os resultados, e como era esperado, a dimensão motivacional do *workaholism* não é mediadora da relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho. Não se observando o efeito indireto significativo da dimensão motivacional do *workaholism*, não existe suporte para a hipótese (H3a). Relativamente à hipótese (H3b), tal como era esperado, também não se observou suporte estatístico que comprove que a dimensão cognitiva do *workaholism* seja mediadora da relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho. Por fim, e como também era expectável, os resultados também não suportam a hipótese (H3d), não existe evidência do papel mediador da dimensão comportamental do *workaholism* na relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho.

Através das análises efetuadas, foi possível confirmar o efeito de mediação total da variável dimensão emocional na relação negativa entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho, tendo a hipótese (H3c) sido suportada. Assim, quando o nível de compromisso de carreira é elevado, a componente emocional do *workaholism* também aumenta, o que leva a uma diminuição dos níveis de distanciamento psicológico do trabalho. Desta forma, trabalhadores com um compromisso de carreira mais elevado experienciam mais emoções negativas quando por algum motivo não lhes é possível trabalhar o que os leva a não se conseguirem distanciar psicologicamente do seu trabalho. Neste caso, os resultados estão de acordo com a evidência encontrada na literatura.

4.2. Implicações teóricas

Nos últimos anos, houve um aumento dramático na investigação dedicada ao estudo do *workaholism* (Clark et al., 2016). O aumento do interesse por parte dos académicos levou à descoberta de vários resultados prejudiciais do *workaholism* para os trabalhadores, para as suas famílias e para as organizações que os empregam (Clark et al., 2020). No entanto, para a medição do *workaholism*, os investigadores continuam quase exclusivamente a utilizar medidas antigas ou medidas novas derivadas das originais (Clark et al., 2020).

Apesar do *workaholism* ser um tema já muito estudado, conforme é do nosso conhecimento, não existem estudos que abordem as relações entre as dimensões do *workaholism* e as variáveis que consideramos relevantes e a literatura continua a não concetualizar este constructo ao nível das suas dimensões. O estudo das dimensões do *workaholism* traz contributos importantes pois permite examinar como as várias dimensões se relacionam com preditores e resultados. Em diferentes situações e ao longo do tempo, certas dimensões do *workaholism* podem ser mais ou menos preditoras de vários resultados individuais e organizacionais. Por exemplo, os aspetos comportamentais do *workaholism* podem ter uma relação mais forte com a falta de envolvimento familiar (Clark et al., 2020). Neste sentido, e como referido anteriormente, os objetivos principais deste estudo passaram por explorar a relação do *workaholism* com o compromisso de carreira e com o distanciamento psicológico do trabalho. Pretendeu-se igualmente examinar o papel mediador do *workaholism* entre as variáveis: compromisso de carreira e distanciamento psicológico do trabalho.

Relativamente aos objetivos mencionados, é seguro dizer que existem poucos estudos sobre a relação entre o compromisso de carreira e o *workaholism*. E, apesar de existirem alguns estudos que abordam a relação entre o *workaholism* e o distanciamento psicológico do trabalho, nenhum deles aborda as dimensões do *workaholism*. Quanto à mediação do *workaholism* na relação entre as variáveis que mencionamos, tanto quanto sabemos, não existem na literatura estudos que avaliem esta relação. Assim, à luz dos factos anteriores, e ao preenchermos aquilo que reconhecemos como lacunas na literatura existente, consideramos que são estes os principais contributos que podemos fornecer no âmbito do estudo do *workaholism*.

Finalmente, consideramos a utilização em Portugal pela primeira vez da escala multidimensional do *workaholism* -*The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism*, também como um contributo para a literatura por proporcionar uma concetualização do *workaholism* mais completa, permitindo o

estudo das quatro dimensões do *workaholism*: motivacional, cognitiva, emocional e comportamental. Além disso, esperamos poder motivar outros investigadores a adotar esta abordagem e a estudarem o *workaholism* ao nível das suas dimensões.

4.3. Limitações e sugestões para estudos futuros

Este estudo tem algumas limitações associadas que devem ser referidas para interpretação dos resultados e na realização de estudos futuros.

Para a realização deste estudo, recorreu-se a uma amostra por conveniência que, apesar dos dados recolhidos dizerem respeito a trabalhadores de diferentes setores de atividade, não é representativa da realidade organizacional em Portugal, pelo que a possibilidade de generalização dos resultados é limitada. Verificou-se que as habilitações académicas completas de mais de metade dos participantes eram de nível igual ou superior à licenciatura (72,9%), o que significa que a maioria dos participantes é licenciado (54,3%), mestre (17,9%) ou doutorado (0,7%), sendo pouco expressiva a quantidade de respostas dadas por indivíduos com outro tipo de habilitações académicas. Dado que esta falta de diversidade ao nível das habilitações académicas completas dos indivíduos pode ter condicionado os resultados obtidos. Além disso, a amostra foi constituída por trabalhadores com características demográficas variadas, no que respeita a características como por exemplo a idade, o que confere alguma robustez; no entanto, para estudos futuros seria importante considerar amostras com ocupações ou organizações específicas noutros países ou noutros contextos de trabalho diferentes, de modo a verificar-se se os resultados obtidos neste estudo são replicados.

Outro fator limitador foi este estudo ser correlacional, o que não permite que haja a oportunidade de estabelecer uma verdadeira relação de causa e efeito entre as variáveis, uma vez que foi feito num único momento do tempo. Apesar de permitir estabelecer possíveis associações entre construtos, seria apropriada a realização de um estudo experimental ou longitudinal.

A utilização de dados autorreportados pelos participantes também é uma possível limitação, pelo que seria interessante comparar os dados autorreportados com a opinião de pessoas próximas dos participantes em estudos futuros.

Importa referir que outra limitação pode derivar dos instrumentos de medida utilizados, principalmente, no que concerne à escala utilizada para avaliar o *workaholism* – *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of*

Workaholism (Clark et al., 2020). Apesar dos bons resultados, esta escala ainda é recente e foi utilizada em Portugal pela primeira vez neste estudo, pelo que existe a necessidade de estudos de validação mais robustos. Para estudos futuros relacionados com o *workaholism*, a utilização desta escala será interessante, no entanto, a fiabilidade e validação desta escala só foi realizada para os Estados Unidos da América. Neste estudo não foram controladas variáveis que pudessem de algum modo influenciar os resultados.

4.4. Implicações Práticas

A literatura já tinha sugerido vários resultados negativos do *workaholism* para os trabalhadores, tanto a nível pessoal como a nível profissional, como o *burnout*, aumento da desconfiança com os colegas de trabalho, problemas de relacionamento social, pior saúde física e mental e o aumento do conflito trabalho-família (Ng et al., 2007; Schaufeli et al., 2009). Esta investigação disponibiliza às organizações conhecimento sobre o *workaholism* e respetivas dimensões que pode servir de base para a implementação de políticas e práticas que mitiguem as consequências negativas através, por exemplo, de um clima de trabalho que não favoreça o trabalho intensivo e que não potencie o *workaholism* ao premiar comportamentos de excesso de dedicação ao trabalho.

Os resultados deste estudo, nomeadamente, que o compromisso de carreira leva os trabalhadores a sentir emoções negativas quando não estão a trabalhar ou quando são impedidos de o fazer, pode fornecer evidências que ajudem as organizações a prevenir o desenvolvimento deste vício de trabalhar, enquanto promovem simultaneamente o compromisso de carreira de uma forma saudável. Líderes e profissionais de recursos humanos devem apostar na criação de contexto e de práticas que aumentem o compromisso de carreira dos colaboradores sem reforçarem o *workaholism*, uma vez que, como demonstraram os resultados deste estudo, níveis elevados de compromisso com a carreira podem estar na origem do desenvolvimento e aumento da dimensão emocional do *workaholism*.

Este estudo também comprovou que o distanciamento psicológico do trabalho durante os tempos livres está negativamente relacionado com o *workaholism*. O que é particularmente importante, porque quando os indivíduos não se distanciam do trabalho e continuam a pensar em questões relacionadas com o mesmo, a recuperação completa não ocorre (Sonnentag & Fritz, 2007). Por isso, é também crucial que os trabalhadores se desvinculem mentalmente do trabalho quando não estão a trabalhar, de modo a cessar os pensamentos relacionados com trabalho.

Considerando que o trabalho remoto se tornou amplamente utilizado, as organizações devem compreender quais os seus possíveis efeitos a fim de alcançar um modelo de trabalho que se adapte às necessidades e preferências dos trabalhadores. Apesar de alguns países como Portugal já terem legislação relativa ao direito ao descanso e ao “desligar do trabalho”, as organizações devem desenvolver políticas e normas relativamente à utilização das tecnologias no trabalho e às condições de disponibilidade dos trabalhadores fora do horário de trabalho, uma vez que a separação entre a vida pessoal e profissional se tornou mais confusa, com os conteúdos relacionados com o trabalho a estarem à “distância de um clique”, podendo ser facilmente acedidos fora do período de trabalho. A possibilidade de utilização destas tecnologias representa uma forma de continuar a trabalhar para alguém que sofra de *workaholism* o que, conseqüentemente, aumenta a probabilidade destes trabalhadores não se distanciarem psicologicamente do trabalho.

4.5. Conclusões

Existiam dois objetivos principais que nos levaram a decidir realizar este estudo. O primeiro foi compreender a relação entre o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho através do efeito mediador das dimensões do *workaholism* (motivacional, cognitiva, emocional e comportamental). Com ligação ao objetivo anterior, o segundo objetivo baseou-se na utilização em Portugal pela primeira vez da escala multidimensional do *workaholism* - *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism*.

Os resultados indicaram que o compromisso de carreira tem uma relação positiva com a dimensão emocional do *workaholism*, sendo que o compromisso de carreira não tem uma relação significativa com as restantes dimensões do *workaholism* - motivacional, cognitiva e comportamental. Por outro lado, todas as dimensões do *workaholism* mantêm uma relação negativa com o distanciamento psicológico do trabalho. Os resultados do estudo sugerem ainda que o compromisso de carreira por meio da dimensão emocional do *workaholism* contribui para a diminuição do distanciamento psicológico do trabalho.

Os resultados deste estudo permitiram compreender de que forma cada dimensão do *workaholism* se relaciona com o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho. São assim fornecidas evidências sobre a importância em estudar o *workaholism* ao nível das suas dimensões e de compreender como cada uma destas dimensões se relaciona com outras variáveis.

Em suma, acreditamos que este estudo contribui de forma significativa para aumentar o conhecimento sobre o *workaholism*, o que implica e a sua relação com o compromisso de carreira e o distanciamento psicológico do trabalho, esperando que possa servir para sensibilizar líderes e organizações sobre a temática e, conseqüentemente, à tomada de medidas.

Referências bibliográficas

- Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Torsheim, T. (2018). Workaholism as a mediator between work-related stressors and health outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *15*(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph15010073>
- Aziz, S., Uhrich, B., Wuensch, K. L., & Swords, B. (2013). *The Workaholism Analysis Questionnaire: Emphasizing Work-Life Imbalance and Addiction in the Measurement of Workaholism*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and Relationship Quality: A Spillover-Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Oerlemans, W., & Sonnentag, S. (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(1), 87–107. <https://doi.org/10.1002/job.1796>
- Baruch, Y. (2011). The positive wellbeing aspects of workaholism in cross cultural perspective: The chocoholism metaphor. *Career Development International*, *16*(6), 572–591. <https://doi.org/10.1108/13620431111178335>
- Blau, G. (1989). Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 35).
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, *58*(4), 277–288. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. In *Stress Med* (Vol. 16).
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, *42*(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied Psychology*, *105*(11), 1281–1307. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career Commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Management*, *15*(2), 158–176. <https://doi.org/10.1177/105960119001500203>
- De Bloom, J., Radstaak, M., & Geurts, S. (2014). Vacation effects on behaviour, cognition

- and emotions of compulsive and non-compulsive workers: Do obsessive workers go “Cold Turkey”? *Stress and Health*, 30(3), 232–243. <https://doi.org/10.1002/smi.2600>
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 11(5), 394–417. <https://doi.org/10.1108/13620430610683043>
- Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief From Job Stressors and Burnout: Reserve Service as a Respite. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 83, Issue 4).
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work and Stress*, 27(1), 64–87. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.765670>
- Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279–293. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2010.08.008>
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). *Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment*. <http://www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2008/5588/>
- Gini, A. (1998). *Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, and Fatigue*.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73–91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Hayes, A. F. (2013). *Integrating Mediation and Moderation Analysis: fundamentals using PROCESS*. In *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis*.
- Hayes, A. F. (2022). *The PROCESS macro for SPSS and SAS*. <https://processmacro.org/download.html#>
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192–203. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5884.1996.tb00024.x>
- Libano, M. Del, Gumbau, S. L., Salanova, M., Schaufeli, W. B., & Leuven, K. U. (2010). *Validity of a brief workaholism scale H-WORK “MULTILEVEL INTERVENTIONS TO PROMOTE MENTAL HEALTH IN SMEs AND PUBLIC WORKPLACES” View project Positive Interventions in Organizations View project*. www.psicothema.com
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2018). Daily effect of recovery on exhaustion: A

- cross-level interaction effect of workaholism. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph15091920>
- Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. (2008). Nurses' career commitment and job performance: Differences between intensive care units and wards. *Journal of Research in Nursing*, 13(1), 38–51. <https://doi.org/10.1177/1744987107079882>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 29, Issue 7, pp. 853–880). <https://doi.org/10.1002/job.536>
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 28, Issue 1, pp. 111–136). <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Porter, G. (1996). Organizational Impact of Workaholism: Suggestions for Researching the Negative Outcomes of Excessive Work. In *Journal of Occupational Health Psychology* (Vol. 1, Issue 1).
- Robinson, B. E. (2000). A typology of workaholics with implications for counselors. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 21(1), 34–48. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1874.2000.tb00150.x>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320–348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schlachter, S., McDowall, A., Cropley, M., & Inceoglu, I. (2018). Voluntary Work-related Technology Use during Non-work Time: A Narrative Synthesis of Empirical Research and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(4), 825–846. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12165>
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*.
- Sonnetag, S., & Bayer, U.-V. (2005). *Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time*. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-opus-56447>
- Sonnetag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330–350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*, Feb 1992, Academic Search Complete.
- Spurk, D., Hirschi, A., & Kauffeld, S. (2016a). A New Perspective on the Etiology of Workaholism: The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747–764. <https://doi.org/10.1177/1069072715616127>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Kauffeld, S. (2016b). A New Perspective on the Etiology of Workaholism: The Role of Personal and Contextual Career-Related Antecedents. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 747–764. <https://doi.org/10.1177/1069072715616127>
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.s6-001>
- Sussman, S., Lisha, N., & Griffiths, M. (2011). Prevalence of the addictions: A problem of the majority or the minority? *Evaluation and the Health Professions*, 34(1), 3–56. <https://doi.org/10.1177/0163278710380124>
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2), 153–165. <https://doi.org/10.1080/02678370701758074>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). “Não há bela sem senão”. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-

família. *PSICOLOGIA*, 21(1), 133–149.

<https://doi.org/https://doi.org/10.17575/rpsicol.v21i1.360>

Van Wijhe, C., Peeters, M., Schaufeli, W., & Ouweneel, E. (2013). Rise and shine: Recovery experiences of workaholic and nonworkaholic employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 476–489.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.663527>

Wilkie, B. D. (2015). Workaholics : Job ‘ Addicts ’ Can Hurt Selves , Morale , Company. *Society for Human Resource Management*, 26–29.

Young, J. (2021). Prioritising wellbeing in an ‘ always on ’ digital age. *Chartered Institute of Personnel and Development*, 1079797, 1–4.

Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A Meta-Analysis of the Antecedents of Career Commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502–524.
<https://doi.org/10.1177/1069072720956983>