

# O PAPEL MODERADOR DO GÉNERO NA RELAÇÃO ENTRE O WORKAHOLISM E O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO E AS SUAS IMPLICAÇÕES AO NÍVEL DO BEM-ESTAR

THE MODERATING ROLE OF GENDER IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND THE WORK-FAMILY/FAMILY-WORK CONFLICT AND ITS IMPLICATIONS FOR WELL-BEING

Tiago Encarnação<sup>1</sup>, Cátia Sousa<sup>2</sup>

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1  
1<sup>ST</sup> JANUARY JANEIRO - 30<sup>TH</sup> JUNE JUNHO 2023 • PP. 109-142

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.6>

Submitted on 6.09.21 Submetido a 6.09.21

Accepted on 29.12.22 Aceite a 29.12.22

## Resumo

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

1 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Licenciado em Psicologia, estudante do mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade do Algarve. [a67320@ualg.pt](mailto:a67320@ualg.pt)

2 Universidade do Algarve, Faro, Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve Licenciada em Gestão de Recursos Humanos, Mestre em Ciências do Trabalho e Relações Laborais e doutorada em Psicologia. Professora Adjunta convidada na Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo da Universidade do Algarve e membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. [cavsousa@ualg.pt](mailto:cavsousa@ualg.pt) | <http://orcid.org/0000-0001-9905-8138>

Financiamento: Este trabalho foi financiado com fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia – no âmbito do projeto CIP / UAL – Ref.<sup>a</sup> UID / PSI / 04345/2020

**Autor correspondente:** Tiago Encarnação, [a67320@ualg.pt](mailto:a67320@ualg.pt)

superiores comparativamente às mulheres. É imperativo que as empresas atentem à necessidade de estabelecer um conjunto de metodologias que visem a conciliação entre domínios, prevenindo e evitando comportamentos de excesso e implementando práticas que promovam o bem-estar do seu capital humano.

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

### Abstract

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

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

Nos finais do século XX, o processo de globalização e a introdução de novas tecnologias constituíram um marco determinante no desenvolvimento da sociedade, induzindo um maior senso de competitividade (Silva & Ferreira, 2013). Neste sentido, o trabalho assumiu inevitavelmente um papel de destaque na vida das pessoas. As novas tecnologias permitiram uma evolução substancial do ser humano nos mais diversos contextos nomeadamente a nível social, cultural e biológico (Camelo & Angerami, 2008), no entanto esta progressão fez-se acompanhada por consequências manifestas em termos físicos e emocionais. Socialmente a relevância do trabalho é verificável mediante um conjunto de necessidades impostas como a sobrevivência, os

relacionamentos interpessoais e a autodeterminação (Blustein, 2008). De acordo com o referido é possível afirmar que a ausência de trabalho poderá constituir-se como um fator responsável pelo surgimento de problemas de saúde mental (Lucas et al., 2004; Vinokur et al., 2000).

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

O conflito trabalho-família traduz a inexistência de um equilíbrio entre o panorama laboral e familiar (Csikszentmihalyi, 2003). A gestão das responsabilidades é uma tarefa árdua na sociedade moderna, dado as exigências impostas por cada domínio, os sujeitos deparam-se com a necessidade de gerir inúmeras responsabilidades, direcionando os seus recursos exclusivamente para estas vertentes de inserção (Fotiadis et al., 2019). Dito isto, os principais fatores responsáveis pelo surgimento de conflito trabalho-família remetem para o burnout, insatisfação, stress laboral, horas excessivas de trabalho e conflito de papéis (Bakker et al., 2005; Ford et al., 2007; Kossek & Ozeki, 1998; Spector et al., 2004). O conflito de papeis afeta não só a produtividade do trabalhador como também o seu desempenho, reduzindo os seus níveis satisfacionais (Johnson et al., 2005). A satisfação dos trabalhadores suscita um maior senso de produtividade, neste sentido as organizações procuram ativamente envolver-se na vida familiar dos seus funcionários, a fim de encontrar soluções que sejam viáveis (Obrenovic et al., 2020). As empresas devem tomar em consideração o bem-estar dos seus colaboradores disponibilizando ferramentas que auxiliem a conciliação da vida profissional e familiar, assim será de esperar que o desempenho do trabalhador e a sua saúde mental aumentem (Fitzpatrick et al., 2012).

Face à importância desta temática para as organizações e para o bem-estar dos seus recursos humanos, este estudo apresenta como principais objetivos: 1) observar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho; 2) analisar o efeito destas variáveis sobre o bem-estar; 3) observar o efeito moderador do género nas relações entre: *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho, *workaholism* e o bem-estar; conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar.

## 1. Workaholism

Determinadas pessoas tendem a sofrer a influência de fatores internos ou externos, que as levam a despendar de uma forma compulsiva e excessiva, mais horas de trabalho do que aquelas que são expectáveis para com as suas responsabilidades laborais. Deste modo é legítimo classificá-las como *workaholics* (Schaufeli et al., 2008a). Para ser considerado como uma pessoa *workaholic* é necessário a presença de determinadas características únicas, nomeadamente uma forte obsessão pelo trabalho de tal maneira que este acaba por ultrapassar aquelas que são as valências do indivíduo, comprometendo a sua saúde, felicidade, funcionamento social e até mesmo a capacidade de estabelecer relacionamentos com os outros (Oates, 1971).

Schaufeli et al. (2008b) contempla a existência de duas componentes do conceito: trabalho excessivo e trabalho compulsivo que acabam por se correlacionar com a definição proposta por Oates (1971). Estes teóricos constataram que o *workaholism* tem um efeito negativo em termos individuais em diversas vertentes. É de salientar a inexistência de relacionamentos interpessoais no meio laboral em virtude da procura constante em controlar as suas próprias ações e a ausência da capacidade de delegação. Desta feita torna-se legítimo afirmar que os sujeitos, ao disporem tempo extra em atividades relacionadas com o trabalho, têm mais dificuldade em dedicar tempo a outro tipo de atividades o que acaba por limitar os laços familiares, contribuindo negativamente para as relações conjugais (Giannini & Scabia, 2014).

Apesar de grande parte dos investigadores considerar este atributo como um vício (Clark et al., 2016), está patente a escassez de um consenso na comunidade investigadora relativamente ao conceito em si, sendo evidente alguma incoerência no que concerne à sua natureza e definição (McMillan & O'Driscoll, 2006).

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

### 1.1. Características de um *workaholic*

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

Porter (1996) considerou a existência de seis características fundamentais na identificação de um indivíduo *workaholic*, são elas: trabalhar de forma excessiva desconsiderando o seio familiar e os relacionamentos sociais, distorção do seu autoconceito, perfeccionismo, experiência de ansiedade quando fora do contexto de trabalho, procura intensiva por trabalho extra que permita o desenvolvimento da sua autoestima e a não aceitação da sua obsessão pelo trabalho. Spence e Robbins (1992), estabeleceram que o sujeito *workaholic* é portador de um conjunto de atributos. Definiram e mediram-no, tornando possível a conceção de três dimensões: *work involvement*- que representa o comprometimento dos trabalhadores com o seu trabalho bem como o tempo envolvido; *drive*- diz respeito às pressões internas que conduzem o indivíduo a trabalhar;

*enjoyment of work*- traduz-se pelo prazer proporcionado pela atividade laboral em si. Estas três dimensões conceptualizam-se enquanto a tríade *workaholic*, sendo que a partir delas os autores instituíram uma tipologia.

Em linha com o referido, Bakker et al. (2014) propuseram três dimensões que facilitam a identificação de um *workaholic*: a primeira remete para o facto de que estes sujeitos trabalham arduamente; a segunda diz respeito à sua compulsividade; e a terceira é referente ao facto de trabalharem para além do requerido.

### 1.2. Consequentes do *Workaholism*

Os estudos desenvolvidos em torno desta temática, associam na sua maioria o conceito a aspetos negativos, apresentando o *workaholism* como responsável pela diminuição do bem-estar geral (Burke, 2000; Burke et al., 2004; McMillan et al., 2001). Verificou-se igualmente que na vertente do conflito trabalho-família prevalecem maiores níveis de conflito em indivíduos considerados *workaholic* (Aziz & Zickar, 2006; Bakker et al., 2009; Bonebright et al., 2000; Brady et al., 2008; Buelens & Poelmans 2004; Robinson et al., 2001; Robinson & Post, 1997). Clarke et al. (2016) demonstraram que o conceito se implementa por meio de manifestações negativas como problemas de sono (Ariapooran, 2019; Salanova et al., 2016), *burnout* (Bakker et al., 2009; Cheung et al., 2018; Dobrowolska et al., 2018) e conflito trabalho-família (Taris et al., 2005; Tahir & Aziz, 2019; Torp et al., 2018). Noutros contextos evidencia-se níveis de saúde mental baixos, perfeccionismo e até mesmo desconfiança entre colegas (Ng et al., 2007). As horas extra de trabalho remetem para uma maior exposição a condições de stress, sendo de salientar aqueles que auferem de uma *performance* alta (Gomes, 2011)

Os indivíduos *workaholic* apresentam níveis de bem-estar psicológico baixos e elevados índices de *stress* quando é estabelecido um termo comparativo com os sujeitos que não sofrem deste vício (Brummelhuis & Rothbard, 2018; Caesens et al., 2014; Shimazu et al., 2015; Taris et al., 2005). Ainda sobre esta temática, Shimazu e Schaufeli (2009) verificaram a existência de uma associação positiva do *workaholism* com o *distress* psicológico, estabelecendo-se em sentido inverso uma relação negativa com a satisfação com a vida e a satisfação familiar. Mais recentemente, Karapinar et al. (2020) observaram que a relação entre o *workaholism* e o bem-estar é mediada pelo conflito trabalho-família.

## 2. Conflito trabalho-família

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família/família-trabalho representa a incapacidade de um determinado sujeito em gerir as pressões adjacentes aos domínios laboral e familiar, em virtude da incompatibilidade entre ambos. Quer isto dizer que o papel familiar do indivíduo e as suas imposições, impedem um bom desempenho daquilo que são as suas responsabilidades laborais.

Estes mesmos autores estipularam que o conflito pode ser dividido em três tipos: 1) o conflito baseado no tempo, que sucede nomeadamente quando as obrigações impostas num dos domínios, utilizam tempo que se revela necessário para o cumprimento das responsabilidades no outro domínio; 2) o conflito baseado na tensão que ocorre em situações de stress, decorrentes de

acontecimentos numa das esferas, e que de certa maneira podem influenciar o cumprimento do papel do indivíduo na outra esfera; 3) o conflito baseado no comportamento, que surge quando se verifica uma incompatibilidade de comportamentos nos papéis do sujeito em ambos os meios (Greenhaus & Beutell, 1985).

Carlson et al. (2000) denotaram que o constructo apresentava um caráter unidimensional, porém com os avanços estabelecidos este assumiu uma natureza bidirecional (Greenhaus & Powell, 2006). Desta forma, o conflito existente pode ser estabelecido tendo por base duas perspectivas: o conflito trabalho-família no qual as obrigações laborais impedem um bom desempenho do papel familiar do indivíduo e o conflito família-trabalho em que as responsabilidades familiares dificultam o cumprimento das suas funções laborais (Frone et al., 1992; Netemeyer et al., 1996).

Atualmente qualquer indivíduo que possua uma vida laboral depara-se constantemente com dificuldades para conseguir gerir as suas responsabilidades tanto na esfera profissional como familiar. Algo que possui um enorme valor e que se constitui como determinante é o incremento de famílias em que ambas os cônjuges trabalham, sendo de igual modo uma realidade cada vez mais presente, os pais solteiros trabalhadores (Duxbury & Higgins, 1994). Perante a introdução das novas tecnologias no meio social, os horários padrão deixaram de ser uma realidade viável, destacando-se a incapacidade em separar aquilo que é a vida profissional da vida familiar. Dado que as responsabilidades de um domínio interferem com as do outro, instala-se o chamado conflito-trabalho-família/família-trabalho.

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

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

## 2.1. Antecedentes e consequentes do conflito trabalho-família

O referencial teórico sugere a existência de uma vasta panóplia de variáveis como possíveis antecedentes associados ao conflito trabalho-família/família trabalho. Desta forma Byron (2005) propôs a divisão dessas variáveis tendo por base três categorias: variáveis do domínio do trabalho que dizem respeito ao envolvimento no trabalho, stress laboral e flexibilidade horária. Byron (2005) salienta que os níveis elevados de envolvimento laboral, *stress* bem como horas excedentárias contribuem para o aumento dos níveis de conflito trabalho-família, contudo a capacidade em proporcionar horários flexíveis e suporte no trabalho tanto da parte dos superiores como dos

próprios colegas poderão de certa maneira amenizar os efeitos negativos do conflito de papéis; as variáveis do domínio extratrabalho que remetem para o conflito familiar, idade dos filhos mais novos, stress familiar, apoio familiar e estado civil. Para o autor todas estas vertentes poderão aumentar o nível de conflito, sendo tal reversível por via do envolvimento familiar e do tempo despendido noutros contextos; por fim as variáveis demográficas e individuais que se traduzem em termos de género, rendimento, estratégias de *coping* e competências.

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

Segundo Greenhaus e Allen (2011) o conflito trabalho-família produz consequências que são categorizáveis em três níveis: 1) experiências laborais- o conflito trabalho-família relaciona-se em primeira instancia com o decréscimo dos níveis de satisfação profissional, o envolvimento organizacional, os índices de *turnover* (Chan & Ao, 2019; Mumu et al., 2021; Netemeyer et al., 1996), o *burnout* (Peeters et al., 2005), o absentismo (Kirchmeyer & Cohen, 1999) e o stress decorrente do trabalho (Ekawarna, 2019; Netemeyer et al., 1996); 2) características pessoais e disposições- no que diz respeito às consequências inerentes ao domínio familiar, o conflito trabalho-família é responsável pelo decréscimo da satisfação conjugal (Yucel, 2017b), da satisfação familiar (Cardenas et al., 2004) apresentando-se igualmente neste panorama o stress imposto pela família (Swanson & Power, 1999); 3) experiências familiares- associam-se ao bem-estar, neste sentido o conflito é responsável pela redução da satisfação com a vida (Cazan et al., 2019; Greenhaus et al., 2003), stress psicológico (Bilodeau et al., 2020; Kelloway et al., 1999), depressão (Vinokur et al., 1999; Zhou et al., 2018) e um incremento do consumo de substâncias aditivas como o tabaco ou o álcool (Allen et al., 2000).

### 3. Bem-estar

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

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

O bem-estar subjetivo representa a maneira como as pessoas analisam a sua própria vida, sendo que as reações de caráter emocional e os julgamentos relativos à satisfação com a vida envolvem diferentes vertentes tais como a vida laboral e o casamento (Oliveira et al., 2020). Este por sua vez dispõe de uma forte relação com o hedonismo filosófico, ou seja, apresenta-se enquanto um sinónimo do prazer e da felicidade (Ryan & Deci, 2001).

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

O bem-estar psicológico por outro lado focaliza-se no desempenho das aptidões dos sujeitos, incluindo dimensões como a autoaceitação, relacionamentos positivos, autonomia, domínio ambiental, sentido de vida e desenvolvimento individual (Zheng et al., 2015). Este termo espelha o eudemonismo, sendo, no entanto, notório o criticismo em torno das definições desta teoria que colocavam em causa as conceções que serviam de amparo ao bem-estar subjetivo (Siqueira & Padovam, 2008)

Spreitzer et al. (2005) destacam que boas interações laborais envolvidas por um ambiente de confiança e de respeito associam-se fortemente ao bem-estar eudaimônico. Esta conceção (Ryan & Deci, 2001) debruça-se sobre o funcionamento ideal, autorrealização, significado da vida (Morgan & Farsides, 2009), propósito (Waterman et al., 2010) e desenvolvimento (Diener et al., 2010). O bem-estar eudaimônico enaltece o contexto de trabalho como um local onde prevalecem conceitos como a saúde e o bem-estar, favorecendo o crescimento e a prosperidade (Di Fabio & Kenny, 2019). Os sujeitos apresentam um maior envolvimento com o seu trabalho nomeadamente quando sentem o apoio e preocupação dos seus líderes.

O bem-estar no local de trabalho é um tópico da atualidade que merece um enorme destaque em termos de pesquisa (Danna & Griffin, 1999; Karapinar et al., 2020). Os indivíduos contactam com inúmeras realidades no seu meio laboral, experienciando situações diversas que de certo modo acabam por interferir com o seu desempenho, o que poderá ter repercussões noutras esferas da vida do trabalhador (Simone, 2014).

Sirgy (2006) considera que o bem-estar laboral se manifesta através de sentimentos de satisfação, felicidade e bem-estar subjetivo e que se associa de certo modo à satisfação do sujeito com o seu local de trabalho. O bem-estar-laboral é um estado que abrange não só os colaboradores como também os superiores e a economia. É igualmente visto como uma fonte promotora de competitividade organizacional, relacionando-se com as experiências positivas dos trabalhadores (Pereira et al., 2012; Sant'Anna et al., 2012). Ou seja, a produtividade do colaborador apresenta uma forte dependência dos seus índices físicos e psicológicos.

### 3.1. Antecedentes e consequentes do Bem-estar

Carvalho et al. (2019) sustentam que o modelo de trabalho moderno, fomentado pela competitividade e pelas exigências, traduz-se num maior dispêndio temporal nas tarefas profissionais, o que por si só constitui um conflito relativamente ao tempo consumido pelos domínios profissional e familiar. As novas tecnologias possibilitam aos trabalhadores a conexão ao seu local de trabalho a partir de qualquer lugar, elevando desta feita as exigências das chefias na realização das atividades respeitantes ao seu cargo. Problemas ao nível da saúde física, psicológica e emocional bem como stress são alguns exemplos de consequências resultantes deste processo (Carvalho et al., 2019).

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

Para além do referido, nas relações laborais expressas pela positividade verifica-se uma maior satisfação por parte dos trabalhadores em relação ao seu trabalho (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Connolly & Viswesvaran, 2000). Assim é de notar que os indivíduos com maiores índices de bem-estar tendem a apresentar um melhor desempenho e a cooperar com maior facilidade (George, 1991), evidenciando-se relacionamentos satisfatórios, menos problemas de sono, menos *burnout*, mais autocontrolo e maiores níveis de satisfação (Carleton & Barling, 2017; Diener & Seligman, 2002; Chida & Steptoe, 2008; Hirsche & Gondim, 2020; Morera et al., 2020; Weziak-Bialowolska et al., 2020).

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

- H1: O *workaholism* influencia o conflito trabalho-família e família-trabalho.
- H2: O *workaholism* influencia o bem-estar.
- H3: O conflito trabalho-família e família-trabalho influencia o bem-estar.

## 4. Diferenças de género

O equilíbrio da vida do sujeito associa-se estreitamente ao conflito trabalho-família/família-trabalho (Dilmaghani & Tabvuma, 2019). A incapacidade para gerir os papéis de ambas as

esferas, traduz-se em desequilíbrios, que por sua vez implicam níveis de produtividade baixos, elevadas taxas de absentismo, ausência de satisfação laboral e de bem-estar (Georgellis et al., 2012; White et al., 2003).

O género apresenta uma enorme significância no que concerne à competência individual na coordenação das funções, assumindo um papel moderador que interfere na forma como os conflitos laborais, as estratégias para lidar com o conflito e a sua manifestação são encaradas (Higgins et al., 1994). As mulheres apresentam uma extrema dificuldade em equilibrar todas as suas responsabilidades, não só devido à escassez de tempo, mas também em virtude da ausência dos seus cônjuges na vida doméstica aliado ao preconceito ainda existente nos locais de trabalho (Rehman & Roomi, 2012). O conflito experienciado pelos homens destaca a sua atividade laboral como uma fonte de identidade e de autoestima que inferioriza a importância das suas obrigações familiares (Karkouljian et al., 2016). Para além disso, as mulheres sofrem a forte influência cultural que impõe o seu maior envolvimento na vida familiar, distanciando-as do meio profissional (Watts, 2009). Esta disposição leva os homens a despender horas extra no seu local de trabalho para além das exigidas, a fim de compensar a não empregabilidade do seu cônjuge, funcionando igualmente como uma forma de distanciamento à agitação familiar (Watts, 2009).

As investigações desenvolvidas em torno desta questão (Behson, 2002; Bruck et al., 2002; Frone et al., 1996) evidenciaram que as mulheres tendem a experienciar níveis de conflito família-trabalho mais elevados quando comparadas com os homens. Igualmente se comprovou que as mulheres apresentam índices elevados de conflito trabalho-família, sendo estes superiores aos experienciados pelos homens (Cinamon & Rich, 2002; Lee et al., 2003). Em sentido contrário, outros teóricos concluíram que eram os homens que apresentavam mais conflito família-trabalho quando comparados com as mulheres, não se verificando, contudo, quaisquer diferenças ao nível do conflito trabalho-família (Boyar et al., 2005). Um outro estudo, que envolvia casais em que ambos os cônjuges trabalhavam, efetivou que os homens manifestavam mais conflito trabalho-família relativamente às mulheres (Hammer et al., 2005).

São inúmeros os tópicos que destacam as diferenças entre homens e mulheres nesta vertente, no entanto contactou-se em alguns casos a inexistência de diferenças de género no que diz respeito ao conflito de papéis (Aryee et al., 2005; Carnicer et al., 2004; Hammer et al., 2004; Kinnunen, et al., 2004; Simon, et al., 2004). Para além das diferenças de género referenciadas na literatura sobre o binómio trabalho-família, importa também destacar as diferenças no *workaholism*. Blair-Loy (2003) defende que as mulheres, em sentido oposto aos homens, enfrentam geralmente um dilema na escolha do domínio ao qual devem prestar a sua dedicação. Para Ridgeway (2011) o género é uma identidade passível de influenciar de uma forma consciente ou inconsciente outras identidades, como a identidade sustentada pela mulher no meio laboral e no meio familiar.

Contudo, as mulheres geralmente apresentam motivação extra para trabalhar, experienciando sentimentos de prazer e stress que se efetivam numa maior dedicação ao trabalho (Spence & Robbins, 1992). Estes mesmos autores consideraram que os sujeitos do sexo feminino apresentam frequentemente características *workaholic* em virtude das exigências laborais e dos níveis competitivos patenteados nas requisições de sucesso. Em termos de matéria investigacional não se verificaram diferenças significativas entre géneros relativamente ao *workaholism*, observando-se scores similares em ambos os sexos (Aziz & Cunningham, 2008; Bakker et al., 2009; Burke, 1999). Em estudos de autorrelato os resultados foram similares, verificando-se igualmente a inexistência de diferenças de género relativamente ao *workaholism* (Aziz & Cunningham 2008;

Bakker et al., 2009). Ainda nesta vertente, ficou patenteado que as mulheres lidam com um maior número de responsabilidades quando comparadas com os homens, que se preocupam somente com o sustento familiar (Blair-Loy, 2010; Ridgeway, 2011). Dito isto, considera-se que o género poderá influenciar a manifestação *workaholic* dos sujeitos.

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

Face ao exposto avançou-se a seguinte hipótese:

H4: O género é moderador da relação entre *workaholism* e o conflito trabalho-família e família-trabalho.

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

H6: O género é moderador da relação entre conflito trabalho-família e família-trabalho e bem-estar.

## 5. Metodologia

### 5.1. Amostra

A amostra é constituída por 321 participantes, sendo 58.3% ( $n = 187$ ) indivíduos do sexo feminino e 40.5% ( $n = 130$ ) do sexo masculino, destacando-se uma pequena parcela de inquiridos 1.6% ( $n = 4$ ) que renunciaram à participação. As idades variam entre os 18 e os 68 anos ( $M = 36.54$ ;  $DP = 11.67$ ). No que concerne ao número de filhos cerca de 45.5% ( $n = 146$ ) afirma não ter filhos, 28.3% ( $n = 91$ ) tem 1 filho, 20.6% ( $n = 66$ ) tem 2 filhos, 2.5% ( $n = 8$ ) tem 3 filhos, 0.9% ( $n = 3$ ) tem 4 filhos e 2.2% ( $n = 7$ ) abstiveram-se de resposta. Relativamente ao estado civil, 44.2% ( $n = 142$ ) são solteiros, 46.4% ( $n = 149$ ) são casados/união de facto, 8.1% ( $n = 26$ ) são divorciados e 1.2% ( $n = 4$ ) dos participantes não deu qualquer tipo de resposta nesta secção. Em termos de habilitações literárias aproximadamente metade da amostra recolhida 48.9% ( $n = 157$ ) dispõe de ensino secundário, a licenciatura assume-se como a segunda habilitação com maior abrangência 25.2% ( $n = 81$ ), 8.7% ( $n = 28$ ) tem o ensino básico, 6.2% ( $n = 20$ ) tem pós-graduação, 4.0% ( $n = 13$ ) possui mestrado, 3.7% ( $n = 12$ ) detém o ensino primário, 1.9% ( $n = 6$ ) apresenta doutoramento e 1.2% ( $n = 4$ ) representa o conjunto de participantes que não deram qualquer resposta. Quanto à atividade profissional os dados sugerem que mais de metade dos participantes 72.9% ( $n = 234$ ) exercem funções laborais na área da hotelaria, 6.2% ( $n = 20$ ) trabalha na área da secretaria/administração, 5.0% ( $n = 16$ ) na área dos serviços, 4.7% ( $n = 15$ ) destaca-se no ensino/educação, 2.8% ( $n = 9$ ) trabalha na área da saúde, 2.2% ( $n = 7$ ) insere-se na função pública, a área jurídica e da segurança apresentam uma menor relevância entre os inquiridos tendo sido contabilizados somente 0.6% ( $n = 2$ ) e 0.9% ( $n = 3$ ).

=3) respetivamente, 4.7% ( $n = 15$ ) dos sujeitos abrangidos abstiveram-se de resposta. Quanto à instituição, a esmagadora maioria dos inquiridos opera em instituições privadas 91.9% ( $n = 295$ ) e apenas 8.1% ( $n = 26$ ) em instituições públicas. A respeito do vínculo contratual 45.2% ( $n = 145$ ) auferem de contrato sem termo, 44.5% ( $n = 143$ ) de contrato com termo, 4.7% ( $n = 15$ ) referiram outro, 2.5% ( $n = 8$ ) são trabalhadores independentes e 3.1% ( $n = 10$ ) não responderam. Cerca de 97.2% ( $n = 312$ ) dos participantes trabalha em regime de full-time ao passo que 2.8% ( $n = 9$ ) trabalha em regime de part-time. Relativamente à flexibilidade horária, 82.9% ( $n = 266$ ) considera a sua chefia facilitadora nesta vertente, enquanto 11.8% ( $n = 38$ ) destaca a ausência de tolerância por parte dos seus superiores na flexibilização do horário laboral, 5.3% ( $n = 17$ ) dos participantes não respondeu. Finalizando, 63.9% ( $n = 205$ ) dos trabalhadores revela não possuir isenção horária, 28.3% ( $n = 91$ ) afirma possuir e 7.8% ( $n = 25$ ) não se pronunciaram.

## 5.2. Instrumentos

Este estudo contemplou os seguintes instrumentos:

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

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

**Escala de Conflito trabalho-família e família-trabalho** – No que toca às escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, foi feita uma adaptação à população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014), tendo o seu desenvolvimento original em inglês sido concretizado por Netemeyer et al. (1996). Esta escala é constituída por 10 itens, cuja cotação é feita numa escala

do tipo *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Este instrumento tem um caráter bidimensional, procurando avaliar as duas dimensões correspondentes ao conflito: o conflito trabalho-família (5 itens, e.g., item 1: “As exigências do meu emprego interferem na minha vida familiar”; item 4: “O meu emprego não permite ausências por motivos familiares”) e o conflito família-trabalho (5 itens, e.g., item 7: “Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa”; item 9: “A minha vida familiar interfere com as minhas responsabilidades profissionais, nomeadamente na pontualidade, no cumprimento das tarefas diárias e nas horas extraordinárias”). Relativamente à consistência interna, os autores da versão portuguesa obtiveram um valor de 0.86. No que concerne às suas dimensões, os valores oscilaram entre 0.88 para o conflito trabalho-família e 0.87 para o conflito família-trabalho (Santos & Gonçalves, 2014). Neste estudo os valores de alfa obtidos foram de 0.85 para a dimensão conflito trabalho-família e de 0.84 para a dimensão conflito família-trabalho.

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

### 5.3. Procedimento

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

### 5.4. Análise de dados

Após a recolha dos dados, procedeu-se à extração das respostas para uma folha de cálculo do Microsoft Office Excel, para que posteriormente fosse possível iniciar o processo de análise de dados com recurso ao *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)*, versão 26.0. Foram realizadas inúmeras metodologias nomeadamente a análise da estatística descritiva, análise da consistência interna, análise correlacional entre variáveis, testes *t* para avaliação de diferenças de médias, análises de regressão e análise moderadora no sentido de testar as hipóteses investigacionais estabelecidas.

## 6. Resultados

### 6.1. Estatística Descritiva

Na tabela 1 encontram-se as médias e desvios-padrão das variáveis em estudo, bem como as médias de acordo com o género. Destacam-se as variáveis bem-estar ( $M = 4.31$ ;  $DP = 0.76$ ) e compulsão ( $M = 4.21$ ;  $DP = 1.27$ ), sendo aquelas que apresentam os valores de média mais elevados. Em sentido inverso o conflito família-trabalho ( $M = 1.99$ ;  $DP = 1.13$ ) representa a variável com a média mais baixa.

No que concerne à variável *workaholism*, esta apresenta um valor de média fixado nos 4.11 ( $DP = 0.75$ ). Das três dimensões que a compõem, a compulsão é aquela que possui a média mais elevada ( $M = 4.21$ ;  $DP = 1.27$ ) relativamente ao envolvimento psicológico ( $M = 4.06$ ;  $DP = 0.85$ ) e ao prazer ( $M = 4.07$ ;  $DP = 1.12$ ). Significa isto que os sujeitos executam as suas funções laborais não pelo prazer proporcionado pelas mesmas, mas sim pela sua forte obsessão em concretizá-las.

Relativamente à variável conflito trabalho-família/família-trabalho, esta evidencia uma média de 2.54 ( $DP = 1.13$ ). Por sua vez a dimensão conflito trabalho-família detém um valor de média superior ( $M = 3.08$ ;  $DP = 1.48$ ) quando comparado com o conflito família-trabalho ( $M = 1.99$ ;  $DP = 1.13$ ). Mediante esta assunção é legítimo concluir que os sujeitos envolvidos na presente investigação, consideram que as exigências do meio laboral interferem na gestão das responsabilidades profissionais e familiares.

### 6.2. Diferenças ao nível do género

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

**TABELA 1***Médias e desvios-padrão das variáveis em estudo*

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

### 6.3. Análise Correlacional

Na tabela 2 é possível observar os valores das correlações entre as variáveis em estudo. O conflito trabalho-família/família-trabalho contempla uma correlação positiva forte e estatisticamente significativa com as dimensões que a compõem, nomeadamente o conflito trabalho-família ( $r = .899, p \leq .001$ ) e o conflito família-trabalho ( $r = .818, p \leq .001$ ). Numa outra vertente, esta mesma variável ilustra uma correlação positiva muito fraca e estatisticamente significativa com o *workaholism* ( $r = .113, p = .043$ ), verificando-se uma correlação positiva muito fraca com as dimensões compulsão ( $r = .207, p \leq .001$ ) e prazer ( $r = .053, p = .342$ ) sendo esta última não significativa dado o valor apresentado de *p value*. Quanto à dimensão envolvimento, é de destacar a existência de uma relação correlacional negativa muito fraca, mas não significativa ( $r = -.040, p = .480$ ). Relativamente ao bem-estar, a variável conflito trabalho-família/família-trabalho manifesta uma correlação positiva muito fraca, sendo, contudo, estatisticamente significativa ( $r = .211, p \leq .001$ ).

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

Finalizando com o bem-estar, a variável sustenta correlações positivas muito fracas, mas estatisticamente significativas com o conflito trabalho-família ( $r = .207, p \leq .001$ ) e conflito família-trabalho ( $r = .153, p \leq .001$ ). Verifica-se igualmente uma relação correlacional positiva muito fraca, com as dimensões envolvimento ( $r = .143; p \leq .001$ ) e prazer ( $r = .266; p \leq .001$ ), sendo que no caso da compulsão ( $r = .470, p \leq .001$ ) a intensidade é moderada. De referir que todas as relações da variável bem-estar com as dimensões que compõem o *workaholism* são significativas.

**TABELA 2**  
*Análise Correlacional*

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

#### 6.4. Análise de regressão

Com o intuito de testar as hipóteses investigacionais estabelecidas procedeu-se ao uso de análises de regressão linear simples e múltipla. Para averiguar o efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família foram realizados quatro modelos (tabela 3). Relativamente ao poder preditivo das variáveis em estudo, o primeiro modelo explica 5% do conflito trabalho-família, o segundo modelo explica 1.2%, o terceiro modelo explica 3.8% e o quarto modelo explica 4.1%. Apenas o terceiro e o quarto modelos se revelaram estatisticamente significativos ( $p = .002$ ), salientando-se nesse sentido o quarto modelo pelo seu poder preditor, contudo nenhuma das variáveis sustem significância estatística. Desta maneira considerou-se para fins de análise o modelo três, sendo a dimensão compulsão a única variável com um contributo significativo.

**TABELA 3**  
*Predição do Workaholism sobre o CTF*

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

Na predição do *workaholism* sobre o conflito família-trabalho foram igualmente aplicados quatro modelos (Tabela 4). O modelo um explica 1.0% do conflito família-trabalho, o modelo dois explica 2.3%, o modelo três explica 2.4% e o modelo quatro explica 4.0% sendo todos estatisticamente significativos. O quarto modelo é aquele que mais se destaca em virtude do seu poder preditivo, tendo sido constatado um contributo significativo de todas as variáveis incluídas.

**TABELA 4***Predição do Workaholism sobre o CFT*

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

Na testagem do efeito do *workaholism* sobre o bem-estar aplicaram-se quatro modelos procedendo-se da mesma maneira que nas outras variáveis previamente enunciadas (Tabela 5). Os resultados revelaram que todos os modelos são estatisticamente significativos ( $p \leq .001$ ) sendo que o primeiro modelo explica 18.1% do bem-estar, o segundo modelo explica 20.1%, o terceiro modelo explica 24.1% e o quarto modelo explica 23.9%. No modelo três, que se apresenta como o maior preditor, somente a dimensão envolvimento não manifesta um contributo estatisticamente significativo ( $p = .165$ ).

**TABELA 5***Predição do Workaholism sobre o bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$
1. <i>Workaholism</i>	.188	.185	<.001
2. <i>Workaholism</i> + Env.	.206	.201	.000
3. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp.	.248	.241	.000
4. <i>Workaholism</i> + Env. + Comp. + Prazer	.249	.239	.000

Na predição do conflito família-trabalho/trabalho-família sobre o bem-estar procedeu-se à elaboração de dois modelos (Tabela 6). Os resultados mostraram que o modelo um explica 4.0% do bem-estar e o modelo dois explica 4.1%, sendo ambos estatisticamente significativos. No modelo dois, enquanto maior preditor, apenas a dimensão conflito trabalho-família é estatisticamente significativa ( $p = .006$ ).

**TABELA 6***Predição do CFT-CTF sobre o bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$
1. CTF	.043	.040	<.001
2. CTF + CFT	.047	.041	.001

Para analisar o poder preditor das variáveis *workaholism* e conflito trabalho-família/família-trabalho sobre o bem-estar, foram produziram-se dois modelos (Tabela 7). Ambos são estatisticamente significativos ( $p \leq .001$ ). O modelo um explica 18.5% do bem-estar ao passo que o modelo dois explica 20.9%. No modelo dois as variáveis incluídas assumem significância estatística.

**TABELA 7***Predição do Workaholism e do CFT-CTF sobre o bem-estar*

Modelos	Bem-estar		
	$r^2$	$\Delta R^2$	$p$
1. <i>Workaholism</i>	.188	.185	<.001
2. <i>Workaholism</i> + CFT-CTF	.214	.209	.000

### 6.5. Análise de moderação

A análise moderadora teve como objetivo observar se o género afeta a direção ou a intensidade da relação entre o *workaholism*, conflito TF-FT e bem-estar. Para tal foram realizados três modelos. Nenhum dos modelos se apresentou como estatisticamente significativo. O primeiro modelo (Tabela 8) apresenta os valores de moderação entre a variável independente *workaholism*, a variável dependente CTF-FT e a variável moderadora género ( $p = .68$ ).

**TABELA 8***Análise de moderação - Workaholism com CFT-CTF por género*

	coef	ep	t	p	IC 95%
Constant	2.16	1.09	1.97	.048	.012 - 4.32
Workaholism	.032	.265	.123	.902	-4.89 - .555
Género	-.133	.739	-.180	.857	-1.58 - 1.32
Int_1	.071	.174	.412	.680	-.271 - .415

O segundo modelo mostra os valores obtidos para a análise de moderação entre *workaholism* e bem-estar por gênero. Embora este modelo explique cerca de 18.77% do bem-estar ( $F_{(3,313)} = 24.109$ ,  $p = .000$ ), a moderação do gênero não é estatisticamente significativa ( $R^2 = .38$ ,  $p = .22$ ) (Tabela 9).

**TABELA 9**

*Análise de moderação - Workaholism com bem-estar por gênero*

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

O terceiro modelo realizado contempla a variável CFT-FT como variável independente e o bem-estar como variável dependente. É um modelo que explica 5.19% do bem-estar ( $F_{(3,313)} = 5.70$ ,  $p = .001$ ), contudo o gênero não se apresenta como moderador significativo estatisticamente ( $R^2 = 0.06$ ,  $p = .65$ ) (Tabela 10).

**TABELA 10**

*Análise de moderação - Conflito TF-FT com bem-estar por gênero*

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

## 7. Discussão dos resultados

Tal como referido anteriormente a presente investigação debruçou-se na análise do efeito do *workaholism* sobre o conflito trabalho-família/família-trabalho bem como o efeito destas variáveis sobre o bem-estar. Procurou-se igualmente averiguar se o gênero é moderador da relação entre o *workaholism*, o conflito trabalho-família/família-trabalho e o bem-estar.

A primeira hipótese (H1), “O *workaholism* influencia o conflito trabalho família/família-trabalho”, foi confirmada. A análise correlacional evidenciou a existência de uma relação muito fraca, mas estatisticamente significativa, entre a variável *workaholism* e o conflito trabalho-família/família-trabalho. No que concerne às dimensões do conflito, observou-se uma relação muito fraca e estatisticamente significativa somente entre o *workaholism* e a dimensão conflito

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

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

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

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

passível de manutenção sem a presença do gênero, uma vez que este somente interfere na relação entre as variáveis (Aziz & Cunningham, 2008).

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

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

### **Implicações práticas**

Através deste estudo foi possível compreender o contributo de cada uma das variáveis envolvidas, as correlações existentes e o seu poder preditivo. Os resultados obtidos vão ao encontro daquilo que é o estado da arte da temática, enaltecendo as consequências negativas em termos de saúde e bem-estar, que se associam à forte obsessão laboral dos sujeitos e que induzem a conflitos no seio familiar. Especial atenção deve ser dada pelas organizações no que respeita à conjugação das variáveis em estudo, através do estabelecimento de objetivos e expectativas nos trabalhadores, que promovam a manutenção do seu bem-estar individual. A estipulação de metas e expectativas laborais que ultrapassem as valências do sujeito trabalhador elevam o vício pelo trabalho constante (Schaufeli, et al., 2009). Neste sentido é importante que estas se adequem ao perfil do sujeito, reduzindo não só a necessidade de trabalho compulsivo, como também o conflito adjacente entre domínios, aliado a um incremento dos seus níveis de saúde. Por outro lado, a inserção da mulher no mercado de trabalho favoreceu o aumento de famílias onde ambos os cônjuges trabalham (Xie et al., 2017) o que despertou a relevância do equilíbrio dos domínios laboral e familiar (Andrade et al., 2017). A preservação de um conjunto de exigências facilmente concretizáveis fomenta um ambiente de trabalho cultivado pela prosperidade e eficiência no

alcance das metas traçadas (Lee & Chelladurai, 2018). A partilha de uma conexão com os indivíduos *workaholic* confere aos profissionais a possibilidade de se debruçarem sobre as consequências deste comportamento na vida dos indivíduos, com o intuito de perceber de que forma o seu bem-estar é influenciado.

### **Limitações/Estudos futuros**

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

## **8. Conclusão**

Este estudo procurou debruçar-se sobre um tema da atualidade, sendo evidente que as variáveis constantes assumem cada vez mais uma posição de relevo na vida dos sujeitos trabalhadores. A crescente evolução da sociedade, o acesso a novas tecnologias e o contacto com procedimentos inovadores, contribuíram para o aumento da competitividade e das exigências profissionais. Os indivíduos experienciam a necessidade de trabalhar horas extra, que aliadas a objetivos e necessidades pessoais, podem de certa forma transformar-se numa obsessão, minimizando o seu interesse para outro tipo de atividades fora deste contexto. A dedicação excedentária ao trabalho poderá implementar-se no seio familiar dos indivíduos, impedindo a execução correta do seu papel nesta esfera. O vício pelo trabalho e o conflito que daí possam surgir na conciliação entre domínios acarreta problemas ao nível de saúde que de certa forma tem implicações no bem-estar dos trabalhadores, desta feita urge a necessidade por parte das organizações em proporcionar estratégias que visem a boa gestão dos papéis inerentes aos seus trabalhadores. A presente investigação ilustra principalmente o efeito do *workaholism* ao nível do conflito trabalho-família e do bem-estar. Assim, e dada a importância do trabalho para o ser humano, pretende-se que este estudo sirva de base para futuras pesquisas. Os resultados são conclusivos relativamente ao impacto do *workaholism* ao nível do conflito trabalho-família e do bem-estar, sendo que esta

obsessão enquanto característica, poderá ser benéfica ou não para as organizações dependendo da forma como é encarada. Em suma é extremamente importante que sejam criadas condições que considerem os funcionários como o bem mais precioso da política das empresas, colocando em segundo plano qualquer aspecto que inviabilize os seus direitos e deveres enquanto ser humano.

## Referências

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Andrade, A., Oliveira, M., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: Um estudo com Brasileiros e Norte-Americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 17*(2), 106–113. <http://doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- Ariapooran S. (2019). Sleep problems and depression in Iranian nurses: The predictive role of workaholism. *Iranian journal of nursing and midwifery research, 24*(1), 30–37. [https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR\\_188\\_17](https://doi.org/10.4103/ijnmr.IJNMR_188_17)
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *The Journal of applied psychology, 90*(1), 132–146. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.132>
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles: A Journal of Research, 53*(7–8), 453–471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Aziz, S., Adkins, C. T., Walker, A. G., & Wuensch, K. L. (2010). Workaholism and work-life imbalance: Does cultural origin influence the relationship? *International Journal of Psychology, 45*(1), 72–79. <http://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Aziz, S., & Cunningham, J. (2008) Workaholism, work stress, work-life imbalance: Exploring gender's role. *Gender in Management: An International Journal, 23*(8), 553–566. <http://doi.org/10.1108/17542410810912681>
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology, 11*(1), 52–62. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of occupational health psychology, 14*(1), 23–33. <https://doi.org/10.1037/a0013290>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology, 29*(1), 63–80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>

- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2016). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, 44(7), 2961–2986. <https://doi.org/10.1177/0149206316658348>
- Bayhan Karapinar, P., Metin Camgoz, S. & Tayfur Ekmekci, O. (2020) Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies* 21(7), 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>
- Behson S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of occupational health psychology*, 7(4), 324–341. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.4.324>
- Beiler-May, A., Williamson, R. L., Clark, M. A., & Carter, N. T. (2017). Gender bias in the measurement of workaholism. *Journal of personality assessment*, 99(1), 104–110. <https://doi.org/10.1080/00223891.2016.1198795>
- Bilodeau, J., Marchand, A., Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress & Health*, 36(1), 75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Blair-Loy, M. (2003). *Competing devotions: Career and family among women executives.*: Harvard University Press
- Blair-Loy M. (2010). Moral dimensions of the work–family nexus. In S. Hitlin & S. Vaisey (Eds), *Handbook of the sociology of morality* (pp. 439–453). Springer
- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for counseling, career development, and public policy.* Lawrence Erlbaum Associates
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: A conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63(4), 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469–477. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>
- Boyar, S. L., Maertz Jr, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919–925. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.005>
- Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work-family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist-Manager Journal*, 11(2), 241–263. <https://doi.org/10.1080/10887150802371781>
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1836>
- Brummelhuis, L. L. & Rothbard, N. P. (2018, 22 março). How being a workaholic differs from working long hours and why that matters for your health. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2018/03/how-being-a-workaholic-difers-from-working-long-hours-and-why-that-matters-for-your-health>
- Buelens, M., & Poelmans, S. A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins’ typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 440–458. <https://doi.org/10.1108/09534810410554470>

- Burch, T. (2020) All in the family: The link between couple-level work-family conflict and family satisfaction and its impact on the composition of the family over time. *Journal of Business and Psychology* 35(3), 593–607. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09641-y>
- Burke, R. J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles: A Journal of Research*, 41(5–6), 333–345. <https://doi.org/10.1023/A:1018818731922>
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11–16. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200001\)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200001)16:1<11::AID-SMI825>3.0.CO;2-U)
- Burke, R., & Matthiesen, S. (2004). Workaholism among Norwegian journalists: Antecedents and consequences. *Stress and Health*, 20(5), 301–308. <https://doi.org/10.1002/smi.1025>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *The Career Development International*, 19(7), 813–835. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0114>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: Uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado E Saúde*, 7(2), 234–240. <https://doi.org/10.4025/ciencucuid-saude.v7i2.5010>
- Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 11(4), 346–365. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.11.4.346>
- Carleton, E., & Barling, J. (2017). *Sleep, work, and well-being*. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 485–500). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch30>
- Carli, L., & Eagly, A. (2012). Leadership and gender. In J. Antonakis & D. Day (Eds.), *The natures of leadership* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 417–476). Sage
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carnicer, M. P. D. L., Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466–489. <https://doi.org/10.1108/02683940410543579>
- Carvalho, E., de Oliveira, C., & Pinto, R. (2019). Síndrome de burnout e invisibilidade dos problemas de saúde mental do trabalhador. *Unisantia Law and Social Science*, 7(3), 259–274. <https://periodicos.unisantia.br/index.php/lss/article/view/1713/1410>
- Cazan, A-M., Truță, C., & Pavalache-Ilie, M. (2019). The work-life conflict and satisfaction with life: Correlates and the mediating role of the work-family conflict. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 21(1), 3–10. <https://doi.org/10.24913/rjap.21.1.02>
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in psychology*, 9, 1330. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Chan, S., & Ao, C. (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work-family conflict of casino employees. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20(2), 206–229. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2018.1512937>

- Cheung, F., Tang, C., Lim, M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: A comparison between American and Chinese employees. *Frontiers in psychology*, 9, 2546. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02546>
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. *Psychosomatic medicine*, 70(7), 741–756. <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31818105ba>
- Cho, E., & Tay, L. (2016). Domain satisfaction as a mediator of the relationship between work–family spillover and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 445–457. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles: A Journal of Research*, 47(11–12), 531–541. <https://doi.org/10.1023/A:1022021804846>
- Clark, M. A., Beiler A., & Zimmerman L. (2015). Examining the work–family experience of female workaholics. In M. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience*. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_16)
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: Leadership, flow and the making of meaning*. Viking
- Connolly, J. J., & Viswesvaran, C. (2000). The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 29(2), 265–281. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00192-0](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00192-0)
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Deng, S., & Gao, J. (2017). The mediating roles of work–family conflict and facilitation in the relations between leisure experience and job/life satisfaction among employees in Shanghai banking industry. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1641–1657. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9771-8>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81–84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156 (2010). <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work–life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management*, 34(5), 398–428. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2018-0109>
- Dobrowolska, M., Paruzel-Czachura, M., Chudzicka-Czupała, A., Stasiła-Sieradzka, M., & Siwiorek, J. (2018). Occupational burnout as a consequence of workaholism – An outline of the problem based on studies of Polish women running their own business activity. *European Journal of Economics and Business Studies*, 4(2), 33–40. <https://doi.org/10.26417/ejes.v4i2.p35-40>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1994). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.60>

- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124–197. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Ekawarna, F. (2019). The effect of perception of organizational politics and work-family conflict on job stress and intention to quit: The case of adjunct faculty members in one state university. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 322–333. <https://doi.org/10.1080/00207590902913442>
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of emotional intelligence and positive relational management. *Personality and Individual Differences*, 151(1), 109278. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.02.022>
- Fitzpatrick, T., Janzen, B., Abony, S., & Kelly, I. (2012). Factors associated with perceived time pressure among employed mothers and fathers. *Psychology*, 3(2), 165–174. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.32025>
- Flye, L., Agars, M., & Kottke, J. (2003). Organizational approaches to work-family conflict: Testing an integrative model. *Discussion Paper, Society of Industrial Organizational Psychology* (April 2003)
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Fotiadis, A., Abdulrahman, K., & Spyridou, A. (2019). The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in psychology*, 10, 1267. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01267>
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 57–69. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.57>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 299–307. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.2.299>
- Georgellis, Y., Lange, T., & Tabvuma, V. (2012). The impact of life events on job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 464–473. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.12.005>
- Giannini, M., & Scabia, A. (2014). Workaholism: An addiction or a quality to be appreciated? *Journal of Addiction Research & Therapy*, 5(3), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.1000187>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Vallerand, R. J., Abraham, J., & Colombat, P. (2018). The role of workers' motivational profiles in affective and organizational factors. *Journal of Happiness Studies*, 19(4), 1151–1174. <http://doi.org/10.1007/s10902-017-9867-9>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214–226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>

- Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003) The Relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 165–183). American Psychological Association
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.2307/20159186>
- Goldberg, D., & Williams, P. (1988) *A user`s guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, UK: NFER-Nelson
- Gomes, J. F., & Soares, P. (2011). O excesso de trabalho mata ou dá prazer? Uma exploração dos antecedentes e consequentes do workaholismo. *Psicologia*, 25(1), 51–72. [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0874-20492011000100003](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-20492011000100003)
- Hagqvist, E., Gådin, K.G., & Nordenmark, M. (2017) Work–family conflict and well-being across Europe: The role of gender context. *Social Indicators Research*, 132(2), 785–797. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1301-x>
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 83–97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations: An Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 43(2), 144–150. <https://doi.org/10.2307/585316>
- Hirschle, A., & Guedes-Gondim, S. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: Uma revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(7), 2721–2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017>
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., & Parrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1), 79–100. <https://doi.org/10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1>
- Jaenudin, U., Tahrir, Jasmine, D., & Ramdani, Z. (2020). Work-family conflict toward marital satisfaction with self-efficacy as a moderator variable. *Humanities and social sciences*, 8(2), 373–380. <https://doi.org/10.18510/hssr.2020.8242>
- Johnson, D. P., & Whisman, M. A. (2013). Gender differences in rumination: A meta-analysis. *Personality and individual differences*, 55(4), 367–374. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.03.019>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2020). Employee wellbeing, workaholism, work–family conflict and instrumental spousal support: A moderated mediation model. *Journal of Happiness Studies*, 21(7), 2451–2471. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00191-x>

- Karkoulian, S., Srour, F., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918–4923. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.053>
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The respectable addicts*. Simon & Schuster
- Kim, J. L. S., & Ling, C. S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204–221. <https://doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Kinnunen, U., Geurts, S., & Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and well-being: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work & Stress*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/02678370410001682005>
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, 13(1), 59–73. <https://doi.org/10.1080/026783799296192>
- Knecht, M. K., Bauer, G. F., Gutzwiller, F., & Hämmig, O. (2011). Persistent work-life conflict and health satisfaction – a representative longitudinal study in Switzerland. *BMC public health*, 11, 271. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-271>
- Korn, E. R., Pratt, G. J., & Lambrou, P. T. (1987). *Hyper-performance: The A.I.M. strategy for releasing your business potential*. John Wiley
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Lee, M., Vernon-Feagans, L., Vazquez, A., & Kolak, A. (2003). The influence of family environment and child temperament on work/family role strain for mothers and fathers. *Infant and Child Development*, 12(5), 421–439. <https://doi.org/10.1002/icd.323>
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
- Lin, W.-R., Chen, H.-M., & Wang, Y.-C. (2019). Work-family conflict and psychological well-being of tour leaders: The moderating effect of leisure coping styles. *Leisure Sciences*, (online). <https://doi.org/10.1080/01490400.2019.1671253>
- Lucas, R. E., Clark, A. E., Georgellis, Y., & Diener, E. (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 15(1), 8–13. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.01501002.x>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005a). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005b). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Addison-Wesley
- McDowell, W. C., Matthews, L. M., Matthews, R. L., Aaron, J. R., Edmondson, D. R., & Ward, C. B. (2019). The price of success: Balancing the effects of entrepreneurial commitment, work-family conflict and emotional exhaustion on job satisfaction. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1179–1192. <http://doi.org/10.1007/s11365-019-00581-w>

- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 283–298. <https://doi.org/10.1037/h0087263>
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69–91. <https://doi.org/10.1023/A:1009573129142>
- McMillan, L. H. W., & O'Driscoll, M. P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (pp. 89–107). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00012>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Morera, L. P., Gallea, J. I., Trógolo, M. A., Guido, M. E., & Medrano, L. A. (2020). From work well-Being to burnout: A hypothetical phase model. *Frontiers in neuroscience*, 14, 360. <https://doi.org/10.3389/fnins.2020.00360>
- Morgan, J., & Farsides, T. (2009). Measuring meaning in life. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(2), 197–214. <https://doi.org/10.1007/s10902-007-9075-0>
- Mosier, S. K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. [Doctoral dissertation]. University of Texas at Austin, Austin, TX.
- Mudrack, P. E. (2004). Job involvement, obsessive-compulsive personality traits, and workaholic behavioral tendencies. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 490–508. <https://doi.org/10.1108/09534810410554506>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied nursing research: ANR*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: the facts about work addiction*. World Publishing Company
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Oliveira, A. F., Gomide Júnior, S., & Poli, B. V. S. (2020). Antecedentes de bem-estar no trabalho: Confiança e políticas de gestão de pessoas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>
- Parasuraman, S., & Simmers, C. (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551–568. <https://doi.org/10.1002/job.102>
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11–22. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712008000100004&lng=pt)

- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43–61. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>
- Pereira, E. F.; Teixeira, C. S.; Santos, A. (2012) Qualidade de vida: Abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, 26(2), 241–250
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 70–84. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.70>
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among co-workers. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 147–164. <https://doi.org/10.1023/A:1009581330960>
- Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535–560. <https://doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family-work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039. <https://doi.org/10.1177/0149206309350774>
- Rafique, H., Masood, S., & Ahmad, M. (2018). Role of self-compassion in work-family conflict and psychological well-being among working men and women. *Journal of Behavioural Sciences*, 28(2), 131–145. [https://www.researchgate.net/profile/Mustanir\\_Ahmad/publication/333385549\\_Role\\_of\\_Self-Compassion\\_in\\_Work-Family\\_Conflict\\_and\\_Psychological\\_Well-Being\\_among\\_Working\\_Men\\_and\\_Women/links/5cea3893299bf14d95bb0fed/Role-of-Self-Compassion-in-Work-Family-Conflict-and-Psychological-Well-Being-among-Working-Men-and-Women.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mustanir_Ahmad/publication/333385549_Role_of_Self-Compassion_in_Work-Family_Conflict_and_Psychological_Well-Being_among_Working_Men_and_Women/links/5cea3893299bf14d95bb0fed/Role-of-Self-Compassion-in-Work-Family-Conflict-and-Psychological-Well-Being-among-Working-Men-and-Women.pdf)
- Rehman, S., & Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(2), 209–228. <https://doi.org/10.1108/14626001211223865>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender*. Oxford University Press
- Robinson, B. E., Carroll, J. J., & Flowers, C. (2001). Marital estrangement, positive affect and locus of control among spouses of workaholics and spouses of nonworkaholics: A national study. *American Journal of Family Therapy*, 29(5), 397–410. <https://doi.org/10.1080/01926180127624>
- Robinson, B. E., & Post, P. (1997). Risk of addiction to work and family functioning. *Psychological reports*, 81(1), 91–95. <https://doi.org/10.2466/pr0.1997.81.1.91>;
- Røysamb, E., Tambs, K., Reichborn-Kjennerud, T., Neale, M. C., & Harris, J. R. (2003). Happiness and health: Environmental and genetic contributions to the relationship between subjective well-being, perceived health, and somatic illness. *Journal of personality and social psychology*, 85(6), 1136–1146. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.6.1136>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Libano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228–242. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1203373>
- Sant'anna, L. L., Paschoal, T., Gosendo, E. E. M. (2012). Bem-estar no trabalho: Relações com estilos de liderança e suporte para ascensão, promoção e salários. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 744–764. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000500007>
- Santos, J., C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). Psychometric evidences of the Workaholism Battery in a Portuguese sample. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, VI(1), 40–51

- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho. *Revista eletrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14–30
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155–172. <https://doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *New horizons in management. Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schaufeli W. B., Taris, T. W., & Bakker A. B. (2008b) It takes two tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds), *The long work hours culture: causes, consequences, and choices* (pp. 203–226). Emerald
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008a). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine* (1982), 73(3), 399–409. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601–1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Silva, C. A., & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331–339. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>
- Simon, M., Kümmerling, A., Hasselhorn, H. M., & Next-Study Group (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384–391. <https://doi.org/10.1179/oeh.2004.10.4.384>
- Simone, S. D. (2014). Conceptualizing wellbeing in the workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 5(12), 118–122. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1050.8333&rep=rep1&type=pdf>
- Siqueira, M., & Padovam, V. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Sirgy, M. J. (2006). Developing a conceptual framework of employee well-being (EWB) by applying goal concepts and findings from personality-social psychology. *Applied Research in Quality of Life*, 1(1), 7–38. <https://doi.org/10.1007/s11482-006-9000-4>

- Smith, R., & Clark, M. (2017). Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In J. Nicklin (Ed.), *Work-life balance in the 21st century: Perspectives, practices, and challenges*. Nova Science Publishers.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., Siu, O. L., Dewe, P., Hart, P., Lu, L., De Moreas, L. F. R., Ostrognay, G. M., Sparks, K., Wong, P., & Yu, S. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119–142. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02486.x>
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160–178. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)
- Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). *The workaholic syndrome*. Walker.
- Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537–549. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Swanson, V. & Power, K. G. (1999). Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships. *Community, Work & Family*, 2(1), 67–88. <https://doi.org/10.1080/13668809908414250>
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019): Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. 13(2), 419–435. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000707>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x>
- Torp, S., Lysfjord, L. & Midje, H.H. (2018) Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education* 76, 1071–1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2004). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organizational change. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 88–110. <https://doi.org/10.1108/02683940410526082>
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865–878. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)
- Vinokur, A. D., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. H. (2000). Two years after a job loss: Long-term impact of the JOBS program on reemployment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 32–47. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.32>
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K., Agocha, V. B., Kim, S. Y., & Donnellan, M. B. (2010). The questionnaire for eudaimonic well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 41–61. <https://doi.org/10.1080/17439760903435208>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063–1070. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1063>
- Watts, J. H. (2009). Allowed into a man's world meanings of work-life balance: Perspectives of women civil engineers as 'minority' workers in construction. *Gender, Work and Organization*, 16(1), 37–57. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00352.x>

- Weziak-Bialowolska, D., Bialowolski, P., Sacco, P. L., VanderWeele, T. J., & McNeely, E. (2020). Well-being in life and well-being at work: Which comes first? Evidence from a longitudinal study. *Frontiers in Public Health*, 8, 103. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.00103>
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., & Smeaton, D. (2003). High-performance management practices, working hours and work-life balance. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 175–195. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00268>
- Williamson, R. L., Clark, M. A. (2017) Workaholism and work-family conflict: Theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In J. Nicklin (Ed.), *Work-life balance in the 21st century: Perspectives, practices, and challenges*. Nova Science Publishers
- Wood, A. M., & Joseph, S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of affective disorders*, 122(3), 213–217. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.06.032>
- Wulandari, D. A., Hamzah, H. B., Abbas, N. (2019). Correlations between work-family conflict, marital satisfaction and job satisfaction. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 239, 52–55. <https://doi.org/10.2991/upiupsi-18.2019.9>
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Yucel, D. (2017a). Work-family balance and marital satisfaction: The mediating effects of mental and physical health. *Society and Mental Health*, 7(3), 175–195. <https://doi.org/10.1177/2156869317713069>
- Yucel, D. (2017b). Work-to-family conflict and life satisfaction: The moderating role of type of employment. *Applied Research Quality Life*, 12, 577–591. <https://doi.org/10.1007/s11482-016-9477-4>
- Yucel, D., & Fan, W. (2019). Work-family conflict and well-being among German couples: A longitudinal and dyadic approach. *Journal of Health and Social Behavior*, 60(3), 377–395. <https://doi.org/10.1177/0022146519870535>
- Zhang, J., Song, C., Lan, Yuxuan. (2020). Workaholism and subjective well-being: Examining a mediation model. *Journal of Human Resource Management*, 8(1), 32–38. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.201200801.15>
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: A sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in Psychology*, 9, 544. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>