



O papel mediador da satisfação com a vida na relação entre adição ao trabalho e o conflito trabalho-família

The mediating role of life satisfaction in the relation between work addiction and work-family conflict

El papel mediador de la satisfacción con la vida en la relación entre adicción al trabajo y el conflicto trabajo-familia

Edemar Zardo¹ & Mary Sandra Carlotto²

¹ Instituto de Desenvolvimento Global em Psicologia (IDG), Rio Grande do Sul/Brasil. *E-mail:* edezardo@hotmail.com *ORCID:* <https://orcid.org/0000-0002-8570-4837>

² Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Rio Grande do Sul/Brasil. *E-mail:* mscarlotto@unisin.br *ORCID:* <https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

RESUMO

O estudo objetivou avaliar se a satisfação com a vida (SV) desempenha papel mediador na relação entre a Adição ao Trabalho (AT) e o conflito trabalho-família (CTF) em uma amostra de 490 profissionais autônomos (PA) brasileiros. Como instrumentos de pesquisa, foram utilizados um questionário sociodemográfico e laboral, a *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), a Escala de Satisfação com a Vida (ESV) e a Escala de Interação Trabalho-Família – *Survey Work-Home Interaction Nijmegen* (SWING). Os resultados confirmam a hipótese de que a SV funciona como mediadora entre as dimensões da AT e o CTF. Assim, destaca-se a importância da gestão do tempo, visando conciliar as atividades de trabalho com as responsabilidades familiares, o convívio e o lazer familiar para a prevenção da AT.

PALAVRAS-CHAVE:

Adição ao trabalho; Satisfação com a vida; Conflito trabalho-família; Profissionais autônomos.

ABSTRACT

This study aimed to evaluate whether life satisfaction (LS) plays a mediating role in the relation between work addiction (WA) and work-family conflict (WFC) in a sample of 490 Brazilian self-employed professionals. As research instruments, a sociodemographic and labor questionnaire, the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), the Life Satisfaction Scale (LSS) and the Work-Family Interaction Scale (Survey Work-Home Interaction Nijmegen, SWING) were used. The results confirmed the hypothesis that LS acts as a mediator between WA and WFC dimensions. Thus, the importance of time management is highlighted. The balance of work activities with the responsibilities and family leisure is a key feature of prevention of WA.

KEYWORDS:

Work addiction, Life satisfaction; Work-family conflict; Self-employed professionals.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo evaluar si la satisfacción con la vida (SV) desempeña un papel mediador en la relación entre la Adición al Trabajo (AT) y el conflicto trabajo-familia (CTF) en una muestra de 490 profesionales autônomos (PA) brasileños. Como instrumento de investigación, se utilizó un cuestionario sociodemográfico y laboral, la Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), la Escala de Satisfacción con la Vida (ESV) y la Escala de Interacción Trabajo-Familia - Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). Los resultados, verificados, confirman la hipótesis de que la SV funciona como mediadora entre las dimensiones de la AT y el CTF. Así, se destaca la importancia de la gestión del tiempo para conciliar las actividades de trabajo con las responsabilidades familiares, la convivencia y el ocio familiar para la prevención de la AT.

PALABRAS CLAVE:

Adición al trabajo; Satisfacción con la vida; Conflicto trabajo-familia; Profesionales autônomos.

Informações do artigo:

Edemar Zardo
edezardo@hotmail.com

Recebido em: 27/07/2019
Aceito em: 30/01/2020

O contexto do trabalho no Brasil é influenciado pelas economias globais que valorizam o sucesso, a realização, e consideram que o trabalho tem um significado de vida que molda a identidade e a autoestima do trabalhador (Molino, Bakker, & Ghislieri, 2015). As transformações políticas, econômicas e sociais ocorridas no país, e que se encontram inseridas no contexto da globalização, têm impactado na carreira dos profissionais (Pinheiro & Carlotto, 2016). Combinar as responsabilidades do trabalho e da família é um problema para muitos trabalhadores, quer ele seja empregado quer ele seja um profissional autônomo (PA), o que os direciona a ter de desempenhar diferentes papéis no trabalho e na família (Annink, Den Dulk, & Steijn, 2016). Assim, este contexto tem se tornado um facilitador para o surgimento da adição ao trabalho (AT) (Molino, Cortese, & Ghislieri, 2019).

A AT é um fenômeno do contexto laboral em que o excesso de trabalho é associado à necessidade de trabalhar constantemente, fazendo com que o profissional invista esforço e tempo de modo exagerado, o que implica prejuízos em áreas significativas de sua vida (Salanova, Del Líbano, Llorens, Schaufeli, & Fidalgo, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009). A AT se subdivide em trabalho excessivo (TE) e trabalho compulsivo (TC). De acordo com Rantanen et al. (2014), o TE é caracterizado por aspectos comportamentais pelos quais o trabalhador assume, de forma exagerada, muitas atividades de trabalho e compromete, de modo excessivo, seu tempo para o trabalho, abdicando de relações sociais e atividades de lazer. O investimento pesado no trabalho ultrapassa sua descrição formal, e as expectativas dos profissionais não são motivadas por fatores financeiros. No TC, predominam aspectos cognitivos, que fazem com que o trabalhador pense persistentemente na sua atividade laboral, associados a um sentimento de se sentir obrigado a trabalhar. Há uma relutância em deixar de trabalhar e uma preocupação com questões de trabalho, mesmo quando não está trabalhando. Essas duas dimensões, quando evidenciadas, caracterizam a AT e se complementam, visto que podem se apresentar em níveis diferentes entre os profissionais (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2014).

O impacto negativo da AT é evidenciado na vida do profissional, refletindo-se no baixo nível de bem-estar (Aziz & Zickar, 2006; Schaufeli, Taris, & Bakker, 2006), em uma maior dificuldade em se desligar do trabalho, na insatisfação com a carreira (Sussman, 2012), no baixo rendimento no trabalho (Shimazu & Schaufeli, 2009), em uma maior negligência das relações interpessoais, no aumento do conflito trabalho-família (CTF) (Andreassen et al., 2014; Clark, 2016) e na insatisfação com a vida (Andreassen, 2014; Clark et al., 2014; Sussman, 2012).

Nesta direção, a satisfação com a vida (SV) se caracteriza pela avaliação cognitiva que o sujeito faz sobre sua qualidade de vida geral, que contempla: trabalho, lazer, amor, saúde, finança, entre outros aspectos (Diener, Suh, & Oishi, 1997). A avaliação é conduzida por meio de circunstâncias de vida do indivíduo e se refere a um modelo que cada indivíduo categoriza para si, nesse sentido, buscando comparações (Bardagi & Hutz, 2010). A SV pode ser um fator protetivo para o profissional (Pinheiro & Carlotto, 2016), o que foi revelado em um estudo em que a SV atenuou o impacto do TE e o TC, no tocante ao bem-estar psicológico,

funcionando, dessa forma, como um possível mecanismo de proteção para a saúde psicológica do profissional. Todavia, em outros estudos, quando a SV se relacionou negativamente com a AT, esta revelou uma menor autoavaliação do estado de saúde (Carlotto, 2011; Shimazu, Schaufeli, & Taris, 2010; Vitiello, Aziz, & Wuensch, 2016).

Um estudo com profissionais canadenses identificou que os profissionais adictos têm menor satisfação com a vida e maior desequilíbrio entre vida profissional e familiar (Aziz & Zickar, 2006). Profissionais que apresentam um comportamento de excesso de trabalho e maiores índices de AT revelaram ser protagonistas de uma quantidade maior de conflitos e dificuldades em sua vida profissional e em sua vida familiar (Tabassum & Rahman, 2012). Assim, nota-se uma relação entre trabalho e família em que a atuação de uma pessoa em um domínio, por exemplo, em casa, é influenciada por reações de cargas negativas ou positivas que se acumularam no outro domínio, o trabalho (Geurts et al., 2005). A família e o trabalho e sua interdependência também são fontes de bem-estar e satisfação. O convívio e as experiências em ambos os contextos constroem e solidificam conhecimentos e comportamentos para administrar as adversidades que surgem no contexto laboral, familiar e da vida cotidiana (Carlotto & Câmara, 2014).

Quando a relação entre trabalho e família está funcionando em desarmonia, ela conduz ao CTF, que é definido como uma forma de conflito interfuncional que ocorre quando um indivíduo deve enfrentar pressões de papel incompatíveis do trabalho e da família (Greenhaus & Beutell, 1985). Além disso, quando os profissionais apresentam níveis significativos de AT, esta pode, ao longo do tempo, também conduzir ao CTF (Carlotto & Câmara, 2017; Russo & Waters, 2006). A AT e o CTF podem ser associados por meio da variável tempo gasto nas tarefas ocupacionais (Russo & Waters, 2006). Além do tempo despendido, a AT se associou ao estresse ocupacional, ao perfeccionismo e ao desajuste conjugal (Clark et al., 2014). A variável tempo gasto com as atividades ocupacionais mediou completamente a relação entre vários antecedentes do CTF (Major, Klein, & Ehrhart, 2002).

A condição de PA permite uma combinação de renda, flexibilidade, controle sobre seu trabalho e suporte familiar (Sullivan & Meek, 2012). Os PA são uma classe de profissionais que trabalham de forma

independente, pois decidem sobre quanto tempo, quanta energia e quanto esforço irão dedicar às atividades laborais (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk, & Lagerveld, 2008). A literatura internacional apresenta estudos com resultados relacionados aos PA e à relação com a AT demonstrando índices mais elevadas de TE quando são comparados com profissionais assalariados (Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010). Além disso, eles vivenciam mais CTF do que os profissionais assalariados (Annink et al., 2016). Entre profissionais holandeses, por exemplo, os PA revelaram ter uma dedicação maior ao trabalho e ficavam mais tempo vinculados, repercutindo em um número de horas maior, quando comparados a profissionais assalariados (Gorgievski et al., 2010).

Esse resultado também foi encontrado quando a AT foi mensurada em profissionais israelenses. Os PA israelenses trabalhavam mais horas por semana, em média 7 horas e meia a mais, quando comparados com profissionais assalariados (Snir & Harpaz, 2004). É, portanto, possível compreender que há uma motivação que direciona esses profissionais a trabalharem em excesso, a terem o trabalho como algo mais significativo e com um grau de importância maior, o que os conduz a ter uma dedicação expressiva ao trabalho e favorece índices mais elevados de AT (Gorgievski et al., 2010).

O acometimento do profissional pela AT o conduz a uma atitude e a um desejo obsessivo, com falta de controle sobre o trabalho e as horas dedicadas a ele (Schaufeli et al., 2006). Esse estado comportamental e cognitivo pode levar o trabalhador a perder o controle sobre as horas trabalhadas e não mais sentir prazer em outras atividades que não sejam as laborais (Pinheiro & Carlotto, 2016). As frequentes mudanças e cobranças exigem acúmulo de atividades e maior dispêndio de energia, demandando um gerenciamento simultâneo de várias situações, por conseguinte. Soma-se a isso, a conciliação do tempo entre as atividades profissionais, pessoais e familiares (Closs & Antonello, 2014).

Estudos têm revelado o papel mediador da SV, como o realizado por Haar e Roche (2010), com profissionais da Nova Zelândia, no qual foi identificado que a SV mediou parcialmente a relação entre a percepção de organização de apoio familiar e satisfação no trabalho, intenções de rotatividade e Síndrome de Burnout. No Brasil, pesquisa com gestores identificou mediação na relação entre as dimensões da AT e o

bem-estar psicológico (Pinheiro & Carlotto, 2016). Assim, considerando o papel desempenhado pela SV no processo saúde-adoecimento (Haar, Russo, Sune, & Ollier-Malaterre, 2014; Heo, Stebbins, Kim, & Lee, 2013; Sirgy & Dong-Jin, 2018), o presente estudo buscou avaliar se a SV poderia funcionar como variável mediadora na relação entre a AT e o CTF (Figura 1). Para tanto, estabeleceu a seguinte hipótese: a SV desempenha um papel mediador entre a AT e o CTF. Espera-se que a SV diminua o impacto do trabalho excessivo e do trabalho compulsivo, diminuindo o CTF.

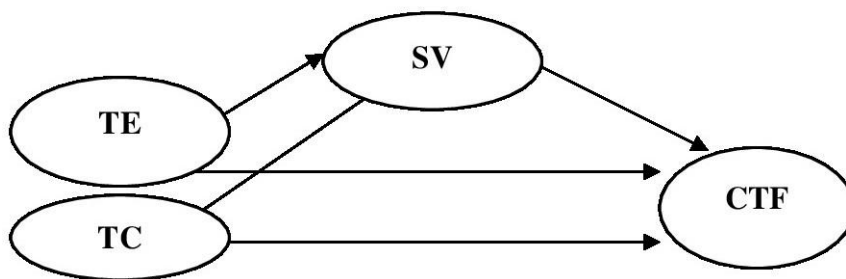


Figura 1.

Modelo hipotético do papel mediador da SV na relação entre as dimensões da AT e o CTF

Método

Participantes

Trata-se de um estudo de metodologia quantitativa, de delineamento observacional, analítico e transversal (Grimes & Schulz, 2002), com abordagem sociocognitiva. A amostra foi constituída por 490 PA brasileiros que atuavam há mais de um ano nessa modalidade de trabalho. A maioria se constituiu de homens (58,8%), sem companheiro(a) fixo (53,5%), com filhos (51,2%), formação em nível de pós-graduação (54,5%) e idade entre 19 e 76 anos ($M = 40$; $DP = 10,17$). O tempo de atuação profissional variou de 1 ano a 55 anos ($M = 14,88$; $DP = 11$), o tempo de atuação como PA variou de 1 ano a 50 anos ($M = 8,42$; $DP = 8,38$). Os profissionais relataram trabalhar em média 44 horas semanais ($DP = 17,9$), variando de 20 a 76.

Entre os participantes, 50,3% atuavam como profissionais liberais, 34,9% na prestação de serviços, 11,7% como vendedores e representantes comerciais e 4,1% declararam-se somente como autônomos. A

maioria recebia uma remuneração entre R\$ 1.734,00 a R\$ 7.475,00 (51,6%), conforme a classificação da Fundação Getúlio Vargas/Centro de Políticas Sociais, elaborada por Neri (2012).

Instrumentos

Os dados foram coletados por meio de quatro instrumentos:

1. Questionário sociodemográfico (sexo, idade, situação conjugal, filhos, escolaridade, remuneração mensal) e ocupacional (profissão, carga horária semanal, tempo de atuação profissional, tempo de atuação como autônomo, levar trabalho para casa, quantidade de horas trabalhadas em casa, quantidade de horas trabalhadas no final de semana, quantidade de horas semanais utilizadas com tecnologias de comunicação e informação, trabalhar individualmente ou em equipe, importância atribuída ao trabalho);
2. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) de Schaufeli et al. (2006), adaptado, para o uso no Brasil, por Carlotto e Del Líbano (2010), para avaliação da AT. A escala possui 10 itens distribuídos em duas dimensões: o TC (5 itens; $\alpha = 0,77$; exemplo de item: *Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em alguma coisa*); e o TE (5 itens; $\alpha = 0,78$; exemplo de item: *Parece que estou numa corrida contra o relógio*), avaliados por uma escala de frequência, variando de 1 (nunca) a 4 (todos os dias);
3. Escala de Satisfação com a Vida (ESV) de Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), adaptada para o Brasil, por Giacomoni e Hutz (1997). O instrumento é composto por uma dimensão que avalia o quanto as pessoas estão satisfeitas com sua vida, por meio de uma escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). (5 itens, $\alpha = 0,86$; exemplo de item: *As minhas condições de vida são excelentes*);
4. Escala de Interação Trabalho-Família – Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) de Geurts et al. (2005), adaptada, para uso no Brasil, por Carlotto e Camara (2014). Trata-se de uma escala autoaplicável que tem como finalidade avaliar a interação da relação trabalho-família, considerando sua direção e qualidade em quatro dimensões para tanto. Neste estudo, além disso, foi utilizada a dimensão Interferência negativa trabalho-família (ITF-) (8 itens; $\alpha = 0,92$; exemplo de item: *Sinto-me irritado em casa por causa das exigências no trabalho*), que avalia o impacto negativo de situações de trabalho no funcionamento familiar.

Sua avaliação é realizada por meio de uma escala de pontuação que varia de 0 a 3: 0 para (Nunca); 1 para (Algumas vezes); 2 para (Muitas vezes) e; 3 para (Sempre).

Procedimentos

Este estudo faz parte de um projeto maior denominado Paixão pelo trabalho: um estudo sobre a Adição ao Trabalho e o engajamento no trabalho, que possui aprovação pelo Comitê de Ética e Pesquisa da PUC-RS, com Protocolo n.º 1.146.410, no qual os participantes consentiram em participar clicando no “Aceito participar desta pesquisa” no formulário de pesquisa.

Os dados foram coletados por meio de pesquisa on-line, mediante convite via e-mail e redes sociais. Para fins de recrutamento dos participantes, foi utilizada a técnica do Respondent Driven Sampling (RDS), que tem como estratégia a seleção intencional de participantes/seeders que iniciam o recrutamento de outros pertencentes à população-alvo (primeira onda) que, por sua vez, recrutam outros (segunda onda), desse modo, estabelecendo uma cadeia de recrutamento (Heckathorn, 1997). Foram utilizadas três sementes, profissionais autônomos da rede pessoal do pesquisador, membros do grupo de pesquisa, rede social LinkedIn e Facebook.

Os dados foram analisados de forma descritiva e inferencial, sendo codificados e armazenados no programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 22.0 for Windows. No que diz respeito à análise de dados, foram feitas análises exploratórias a fim de avaliar a distribuição dos itens, casos omissos e presença de outliers. Foram identificados dois casos de outliers na análise univariada na variável idade dos participantes e seis casos na análise multivariada, os quais foram eliminados do banco de dados, antes da realização da análise definitiva. Estatísticas descritivas foram realizadas para caracterizar a amostra e as variáveis de estudo em termos de frequências, percentuais, médias e desvios padrão e correlação de Pearson para associação entre variáveis dependente e independentes.

A análise de mediação foi calculada seguindo três condições: o mediador é preditor significativo da variável dependente, a variável independente é um preditor significativo do mediador e, na presença da variável independente e do mediador, a relação significativa que existia entre a variável independente e a dependente decresce em magnitude (Baron & Kenny, 1986), assumindo com o nível de significância de $p < 0,05$.

Resultados

Estatísticas descritivas

Na Tabela 1, apresentam-se os resultados das análises descritivas, médias, desvios padrão e correlação das variáveis independentes, mediadora e variável dependente. CTF.

Tabela 1.

Estatística descritiva, valores de alfa e correlações entre as variáveis em estudo.

Variáveis	M	DP	A	1	2	3	4
1.Trabalho Excessivo	2,48	0,61	0,78	1			
2.Trabalho Compulsivo	2,18	0,64	0,77	0,643 **	1		
3. Satisfação com a Vida	3,19	0,86	0,86	-0,087	-0,151 **	1	
4. Conflito Trabalho-Família	0,99	0,89	0,92	0,582 **	0,447 **	-0,292 **	1

**p < 0,01

Estatísticas inferenciais

Os resultados elencados na Tabela 2 revelam que as dimensões da AT, o TE e o TC predizem, de forma positiva, o CTF. A variável TE prediz a variável CTF ($R^2 = 0,339$; $\beta = 0,585$; $p = 0,001$) e a variável TC prediz o CTF ($R^2 = 0,199$; $\beta = 0,447$; $p = 0,001$).

Tabela 2.

Relações entre a variável independente (AT), a mediadora (SV) e a dependente (CTF).

Variáveis Independente e Variável						
Mediadora	Dependente	R^2	β	F	p	IC 95%
Trabalho Excessivo ^a		0,339	0,582		0,000**	-0,125 / -0,009
Trabalho Excessivo ^a		0,339	0,561		0,000**	0,007 / 0,285
Satisfação com a Vida ^b	Conflito T-F	0,397	-0,243	160,575	0,000**	-0,259 / -0,143
Trabalho Compulsivo ^a		0,199	0,447		0,000**	-0,174 / -0,053
Trabalho Compulsivo ^a	Conflito T-F	0,199	0,412	81,672	0,000**	0,375 / 0,520

Satisfação com a Vida ^b	0,251	-0,230	0,000**	-0,207 / -0,101
------------------------------------	-------	--------	---------	-----------------

^a Variável independente; ^b Variável mediadora; ** $p \leq 0,01$.

Quanto ao teste de mediação, foram testadas as três condições citadas por Baron e Kenny (1986). A primeira delas afirma que a variável mediadora SV deve ser preditora da variável dependente CTF, resultado que foi confirmado pelos coeficientes de regressão obtidos ($R^2 = 0,085$; $\beta = -0,292$; $p = 0,001$). Para a segunda condição, é necessário que a variável independente TE e TC prediga a variável mediadora satisfação com a vida. O teste de regressão indica essa relação: a dimensão trabalho excessivo ($R^2 = 0,008$, $\beta = -0,087$, $p = 0,001$) e, a dimensão trabalho compulsivo ($R^2 = 0,023$, $\beta = -0,151$, $p = 0,001$).

Por fim, a terceira condição infere que, na presença da variável independente e da variável mediadora, a relação significativa que existia entre a variável independente e a dependente decresce em magnitude. Na Tabela 2, expõe-se o teste de mediação para a variável independente da AT. Os resultados revelam que, na presença da variável SV, a relação entre as dimensões da AT diminui em magnitude (beta diminui), e o poder explicativo do CTF aumenta (R^2 aumenta), ou seja, há relação de mediação. A magnitude do efeito variou de média ($R^2 = 0,199$) a alta ($R^2=397$), de acordo com os parâmetros propostos por Marôco (2007). Nesse sentido, os valores obtidos indicam que as relações identificadas, provavelmente, também, podem ser encontradas na população-alvo de profissionais autônomos.

Discussão

O objetivo do estudo foi avaliar se a SV desempenha um papel mediador na relação entre a AT e o CTF. O resultado obtido confirma a hipótese do estudo, pois indica que, na presença da variável SV, a relação entre as dimensões da AT e o CTF diminuem em magnitude, assim como se eleva o poder explicativo da relação, revelando existência de mediação. Esse resultado confirma estudos que indicam a SV como variável mediadora entre AT e suas consequências com o bem-estar psicológico (Pinheiro & Carlotto, 2016) e estudos que evidenciam sua relação negativa com a AT e o CTF (Aziz & Zicker, 2006; Clark et al., 2014; Molino, Bakker, & Ghislieri, 2015; Russo & Waters, 2006; Schaufeli, Bakker, Van der Heijden, & Prins, 2009).

Esse resultado revela a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para a saúde, o bem-

estar e a qualidade de vida (Annink et al., 2016; Zheng, Molineux, Mirshekary, & Scarparo, 2015), principalmente em PA. Isso porque, por um lado, essa modalidade de trabalho revela maior autonomia e flexibilidade de horário, o que aumenta a capacidade de combinar trabalho remunerado e vida pessoal-familiar (Taris et al., 2008; Thompson & Prottas, 2006), por outro, esses profissionais, comumente, têm maiores demandas, como uma carga horária maior de trabalho, geralmente no curto prazo, e, na maioria das vezes, insegurança no trabalho, características que implicam desequilíbrio entre vida profissional e familiar (Annink, Den Dulk, & Steijn, 2015). Soma-se a essas questões o reforço social ao trabalhado excessivo e compulsivo, sendo esse um dos responsáveis pelos desajustes familiares e pelo CTF (Willianson & Clark, 2015).

Os PA acometidos com a AT revelaram maior desequilíbrio entre o trabalho e a vida familiar e uma menor SV quando comparados a profissionais sem AT (Aziz & Zickar, 2006). O modelo teórico obtido neste estudo, no qual o TE e o TC conduzem a um número maior de CTF nos PA, revela a posição limitada e a incapacidade de conseguir administrar tempo para as demandas familiares, sejam as responsabilidades para a família ou os momentos de lazer, e a insegurança de sua condição como autônomos, o que afeta de maneira significativa o CTF (Annink et al., 2016).

O tempo dedicado ao trabalho é um dos recursos mais importantes dos profissionais com AT, porque a necessidade de trabalhar excessiva e compulsivamente é uma das principais características do adicto ao trabalho (Rantanen et al., 2014). Segundo esses autores, o retorno financeiro pode ser um fator relevante, porém não tanto quanto a compulsão ao trabalho. Trabalhar horas em excesso, também, é uma forma de os profissionais obterem uma renda adicional, mesmo que seja para evitar situações familiares de dificuldade (Willianson & Clark, 2015).

O PA, que é o responsável pelo seu próprio negócio, pelas questões financeiras e de sobrevivência deste, pode perder o domínio no tocante às horas de trabalho e, não raras vezes, sobre quando e onde trabalhar (Thompson & Prottas, 2006). Nesse sentido, pode-se pensar que o profissional com AT passa a negligenciar outras instâncias da sua vida, como vida pessoal e familiar, tendo como resultado menor SV em geral. Os PA acometidos com a AT revelaram ter quantidade maior de desequilíbrios entre o trabalho e a vida familiar e

menor SV quando comparados a profissionais sem AT (Aziz & Zickar, 2006).

O TE e a dificuldade em se desligar das preocupações profissionais dificultam o PA de ter uma gestão equilibrada do seu dia, pois as atribuições familiares e as demandas de trabalho deveriam possuir graus de importância equivalentes, o que não acontece com os profissionais adictos (Annink et al., 2016). De acordo como tais autores, muitas vezes, o suporte para direcionar os PA pode ser obtido quando eles estão inseridos com mais frequência em atividades sociais. Os profissionais com a AT lidam com desconforto quando se afastam do trabalho, pois o tempo livre parece desestruturado e, assim, evitam atividades de lazer e contato pessoal com a família e os amigos, o que reflete em insatisfação com a vida (Pinheiro & Carlotto, 2016).

A atividade social é uma forma de romper a pressão desencadeada pela AT e se traduz em desligar-se do trabalho. Quando desvinculada do ato de trabalho, passa a atuar de modo protetivo e contribui para maior SV, revelando a importância do convívio e do relacionamento social como um recurso aos PA, para amenizar as demandas familiares e profissionais e lidar com elas (Annink et al., 2016). A AT é um fenômeno do trabalho que pode representar um risco psicossocial ao profissional e à sociedade, pois promove resultados negativos no âmbito social, no ajuste emocional, nas dificuldades em manter relações íntimas e no conflito conjugal (Van Wijhe, Schaufeli, & Peeters, 2010).

O estudo em tela tem como forças a utilização de modelos teóricos consolidados, instrumentos adaptados para o Brasil que obtiveram adequados alfas com a amostra investigada e magnitude de efeito satisfatórios, o que permite realizar suposições pertinentes a uma possível identificação dos resultados obtidos para a população de PA. A pesquisa apresenta limitações, como os questionários obtidos por meio de autorrelato, porque pode ter ocorrido o viés de deseabilidade social, pois a AT é um fenômeno valorizado neste modelo econômico capitalista industrial em que as categorias profissionais estão inseridas, e o trabalho é conceituado como um valor central para os indivíduos. Também, destaca-se o cuidado com a generalização dos resultados, porque foi utilizada uma amostra não probabilística.

Por fim, sugerem-se novos estudos, de método quantitativo avaliando o papel mediador da SV entre as dimensões da AT e outros desfechos como a tendência ao abandono profissional, o desempenho e o impacto

negativo na saúde física e mental. Também, sugerem-se novos estudos de método qualitativo através de estudos de caso, análise de registros e diários de narrativas, a fim de aprofundar a percepção subjetiva do PA sobre as variáveis investigadas.

Considerações finais

A investigação realizada revelou que a SV desempenha um papel mediador entre a as dimensões da AT e o CTF, destacando sua importância como medida de prevenção e intervenção desse adoecimento ocupacional contemporâneo. Nesse sentido, permite dar visibilidade a essa importante dimensão e propor ações destinadas a promover o equilíbrio entre o trabalho, a vida familiar e a SV, visto que esses domínios da vida do PA requerem atenção e tempo, estes sendo supridos por fatores que proporcionam um balanço de vida entre a carreira profissional e um modelo de vida em que saúde, satisfação, lazer e família estejam atuando na vida do PA. Implementar ações de qualidade de vida e do trabalho para favorecer a SV é um importante recurso para impedir o impacto do trabalho na saúde (Pinheiro & Carlotto, 2016).

O PA deve incluir em seu plano de trabalho uma agenda pela qual possibilite gerir as horas de atividades de trabalho alinhadas com as responsabilidades familiares, o convívio e o lazer familiar. Atividades de lazer, esporte e atividades sociais desvinculadas das atividades de trabalho são ações preventivas para a saúde ocupacional, contribuem para minimizar as condutas adictas ao trabalho do PA e geram SV.

Referências

- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1–11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of norwegian employees. *PLoS ONE*, 9(8), 1–10. doi: 10.1371/journal.pone.0102446
- Annink, A., den Dulk, L., & Steijn, B. (2015). Work-family state support for the self-employed across Europe. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 4(2), 187-208. doi: 10.1108/JEPP-01-2014-0006
- Annink, A., den Dulk, L., & Steijn, B. (2016). Work–family conflict among employees and the self-employed across Europe. *Social Indicators Research*, 126(2), 571–593. doi: 10.1007/s11205-015-0899-4
- Aziz, S., & Zickar, M. J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52–62. doi: 10.1037/1076-8998.11.1.52
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159–170. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S180952672010000100016
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao Trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87–95. doi: 10.1590/S1413-82712011000100010
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da escala interação trabalho-família nijmen (SWING) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 157-238. doi: 10.1590/S1413-294X2014000300006.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2017). Preditores individuais e ocupacionais da Interação trabalho-Família e família-trabalho. *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 9(1), 1–12. doi:

10.5872/psiencia/9.1.22

Carlotto, M. S. & Del Líbano, M. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150. Recuperado de

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S198334822010000200008&script=sci_abstract&tlng=es

Clark, M. A. (2016). Workaholism: It's not just long hours: On the New research is leading to a nuanced and dynamic. *Psychological Science Agenda*. Recuperado de:

<https://www.apa.org/science/about/psa/2016/04/workaholism>

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2014). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism, *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. doi:10.1177/0149206314522301

Closs, L., & Antonello, C. S. (2014). Aprendizagem de gestores no contexto das transformações contemporâneas no mundo do trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 149-163. doi: 10.5007/2175-8077.2014v16n39p146

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41. Recuperado de

https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/Stennett_Psychology_Articles/Recent%20Findings%20on%20Subjective%20Well-Being.pdf

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. doi: 10.1080/02678370500410208

Giacomoni, C. H. & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. Em Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.),

- Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia (p. 313). São Paulo, SP: SIP.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology, 5*(1), 83–96. doi: 10.1080/17439760903509606
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88. doi: 10.5465/amr.1985.4277352
- Grimes, D. A., & Schulz, K. F. (2002). An overview of clinical research: the lay of the land. *The lancet, 359*(9300), 57-61. doi: 10.1016/S0140-6736(02)07283-5. Retrieved from http://www.farmacologia.hc.edu.uy/images/InvestClin_Lancet.PDF
- Haar, J. M., & Roche, M. A. (2010). Family supportive organization perceptions and employee outcomes: The mediating effects of life satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(7), 999-1014. doi: 10.1080/09585191003783462
- Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 361-373. doi: 10.1016/j.jvb.2014.08.010
- Heckathorn, D. D. (1997). Respondent-driven sampling: A new approach to the study of hidden populations. *Social Problems, 44*(2), 174-199. doi: 10.1525/sp.1997.44.2.03x0221m
- Heo, J., Stebbins, R. A., Kim, J. & Lee, I. (2013). Serious leisure, life satisfaction, and health of older adults. *Leisure Sciences, 35*(1), 16-32. doi: 10.1080/01490400.2013.739871
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427–436. doi: 10.1037/0021-9010.87.3.4
- Marôco, J. (2007). *Análise Estatística: Com Utilização do SPSS* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.Molino,
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping, 29*(4), 400-414. doi: 10.1080/10615806.2015.1070833

- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2019). Unsustainable Working Conditions: The Association of Destructive Leadership, Use of Technology, and Workload with Workaholism and Exhaustion. *Sustainability*, 11(2), 446. doi:10.3390/su11020446
- Neri, M. C. (2012). *De volta ao país do futuro: crise europeia, Projeções e a nova classe média*. Rio de Janeiro: FGV/CPS.
- Pinheiro, L. R. S., & Carlotto, M. S. (2016). Relações entre a satisfação com a vida e Adição ao Trabalho The mediating role between satisfaction with life and workaholism. *Quaderns de Psicologia*, 18(2), 97–105. doi: 10.5565/rev/qpsicologia.1340
- Rantanen, J., Feldt, T., Jhakanen, J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L., & Schaufeli, W. (2014). Cross-national and longitudinal investigation of a short measure of Workaholism. *Industrial Health*, 53(2), 113–123. doi: 10.2486/indhealth.2014-0129
- Russo, J. A., & Waters, L. E. (2006). Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. *Career Development International*, 11(5), 418-439. doi: 10.1108/13620430610683052
- Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., & Fidalgo, M. (2008). La adicción al trabajo: una nota técnica de prevención. Instituto de Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 759, 22ª serie.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249–272. doi: 10.1037/a0017537
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Org.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northhampton: Edward Elgar. doi: 10.4337/9781847202833.00018
- 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. doi: 10.2486/indhealth.47.495

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154–160. doi: 10.1007/s12529-010-9077-x
- Sirgy, M. J. & Dong-Jin, L. (2018). Work-Life Balance: an Integrative Review. *Applied Research Quality Life*, 13, 229–254. doi:10.1007/s11482-017-9509-8
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520–536. doi:10.1108/09534810410554524
- Sullivan, D. M., & Meek, W. R. (2012). Gender and entrepreneurship: a review and process model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(5), 428-458. doi:10.1108/02683941211235373
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A Review. *Journal of Addiction Research & Therapy*, 141(4), 520–529. doi:10.4172/2155-6105.S6-001
- Tabassum, A., & Rahman, T. (2012). Gaining the insight of workaholism, its nature and its outcome: A literature review. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(1), 81–92. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2012.167>
- Taris, T. W., Geurts, S. A. E., Schaufeli, W. B., Blonk, R. W. B., & Lagerveld, S. E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work and Stress*, 22(2), 153-165. doi: 10.1080/02678370701758074
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118. doi:10.1037/1076-8998.10.4.100
- Van Wijhe, C., Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In C. Cooper & R. Burke (Eds.), *Risky Business: Psychological, Physical and Financial Costs of High Risk Behavior in Organizations* (pp.107–134). Farnham: Ashgate.
- Vitiello, K., Aziz, S., & Wuensch, K. L. (2016). Workaholism and authenticity: The Role of Life

Satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 17(2), 116-133.

Willianson, R. L., & Clark, M. A. (2015). Workaholism and work-family conflict: theoretical perspectives, empirical findings, and directions for future research. In: J. M. Nickelin (Org.), *Work-Life Balance in the 21st Century: Perspectives, Practices, and Challenge*. (pp. 45–55). Nova York: Nova Science Publishers, Incorporated. doi: 1002/1098-2779(200102)7

Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3), 354–379. doi: 10.1108/ER-10-2013-0142