



## Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho

### *The mediating role between satisfaction with life and workaholism*

Letícia Ribeiro Souto Pinheiro

*Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Rio Grande do Sul/Brasil*

Mary Sandra Carlotto

*Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)*

#### Resumo

O objetivo do presente estudo é avaliar se a satisfação com a vida funciona como variável mediadora na relação entre a adição ao trabalho em uma amostra de 310 gestores. Foram utilizados como instrumentos de pesquisa o *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), para avaliação da adição ao trabalho; a escala de satisfação com a vida e o questionário de saúde geral (QSG-12). Os resultados, obtidos por meio da análise de regressão linear hierárquica, confirmaram a hipótese de que a satisfação com a vida funciona como variável mediadora entre as dimensões da adição ao trabalho e o bem-estar psicológico. O resultado aponta para a importância de intervenções que contemplem o equilíbrio entre atividades laborais e extralaborais entre os gestores como medida de prevenção e de reabilitação da saúde psicológica.

Palavras-chave: **Satisfação com a vida; Adição ao trabalho; Bem-estar psicológico**

#### Abstract

*The aim of this study was to assess whether the satisfaction with life functions as a mediating variable in the relationship between workaholism and psychological well-being within a sample of 310 managers Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), the satisfaction with life scale, general health questionnaire (GHQ-12) were used as research tools. The results, which were obtained through the hierarchical linear regression analysis, confirmed the hypothesis that life satisfaction acts as a mediator variable between the dimensions of workaholism and psychological well-being. The result shows the importance of interventions that comprise the balance between labor and extra-labor activities for managers as a measure of psychological health prevention and rehabilitation.*

**Keywords: Satisfaction with Life; Workaholism; Psychological Well-Being**

#### Introdução

O tempo destinado ao trabalho tem crescido nas últimas décadas. A economia globalizada e a introdução de tecnologias possibilitou um novo nível de intensidade nas operações de

negócio, permitindo o monitoramento da atividade produtiva 24 horas por dia, com o propósito de responder com agilidade às mudanças e às exigências do mercado. A competição nesse novo ambiente exige que os trabalhadores produzam mais e de forma mais rápida.

Soma-se a isso o desejo de manter um estilo de vida estável na presença de um real declínio de salários, resultando na necessidade de trabalhar ainda mais (Porter & Kakabadse, 2006).

As transformações políticas, econômicas e sociais no Brasil - que, naturalmente, se encontra inserido no contexto e padrão global - têm impactado a carreira dos profissionais, mormente daqueles que ocupam cargo de gestão. Esses trabalhadores necessitam se adaptar a novas situações, com aquisição contínua de novos conhecimentos, decorrentes de mudanças de trabalho, oportunidades e barreiras apresentadas pelo mercado. Além disso, precisam, se forma sistêmica e continuada, melhorar seu desempenho e superar-se, acumular atividades profissionais e de desenvolvimento, lidar com desafios, pressões e responsabilidades crescentes para se manterem em seus cargos, ascenderem na carreira e acumularem recursos para a aposentadoria (Closs & Antonello, 2014).

Alguns profissionais lutam contra essas demandas crescentes, enquanto outros sucumbem à alta pressão e passam a trabalhar de forma excessiva (Porter & Kakabadse, 2006). O trabalhador pode perder o controle sobre as horas trabalhadas e não mais sentir prazer em outras atividades que não sejam as laborais. Esses comportamentos estariam na origem da Adição ao Trabalho (AT), caracterizada como uma patologia que se desenvolve de maneira processual, que faz com que, gradativamente, o indivíduo perca o controle emocional sobre suas atitudes em função de uma necessidade intensa de realizar uma quantidade de trabalho (Killinger, 1991). Nesse sentido, excede o que seria razoável para atender às demandas organizacionais ou econômicas (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Trata-se, portanto, de trabalho excessivo associado a uma necessidade de trabalhar constantemente (Salanova, Del Libano, Llorens, Schaufeli & Fidalgo, 2008), com ações voltadas mais para uma necessidade pessoal do que organizacional (Jiménez, Herrero, Hernández & Carvajal, 2005). Suas tendências compulsivas fazem com que o dependente ao trabalho dedique mais tempo e esforços para o trabalho, menor tempo à sua família e a outras facetas da sua vida pessoal (Bakker, Demerouti, Oerlemans & Sonnentag, 2013; Salanova, Agut & Peiró, 2005; Scott, Moore & Miceli, 1997).

A AT se constitui de duas dimensões: trabalhar excessivamente (dimensão comportamental - investir demasiado tempo e energia no trabalho, muito mais do que é esperado); e trabalhar compulsivamente (dimensão cognitiva - ter um impulso irresistível para se envolver em assuntos do trabalho) (Gorgievski, Bakker & Schaufeli 2010; Schaufeli, Bakker & Salanova 2006; Shimazu & Schaufeli, 2009). A combinação das duas dimensões se faz necessária para que se caracterize a AT (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins, 2009).

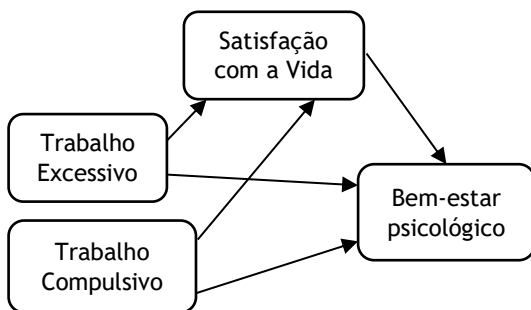
Dentre as variáveis que têm se associado à AT, estudos têm dado destaque à Satisfação com a Vida (SV) (Andreassen, Hetland, Molde & Pallesen, 2011; Aziz & Zickar, 2006; Bonebright, Clay & Ankenmann, 2000; Salanova et al., 2008), a qual pode ser entendida como a avaliação global e consciente de um indivíduo em relação à sua vida a partir de seus valores e objetivos (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985). O tempo excessivo dedicado ao trabalho faz com que o trabalhador desconsidere outras esferas de vida, como as relacionadas a amigos, família e lazer (Bonebright et al., 2000; Buelens & Poelmans, 2004; Salanova et al., 2008). A SV ganha destaque como uma importante variável a ser considerada no contexto organizacional, assim como as atitudes e os comportamentos de trabalho, uma vez que é facilmente associada com melhor desempenho, qualidade das relações interpessoais no contexto laboral, maior comprometimento organizacional e estabilidade no emprego (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012).

Outra variável frequentemente apontada na literatura como consequência da AT é o Bem-Estar Psicológico (BEP) (Chamberlin & Zhang, 2009), caracterizado como uma dimensão psicológica da saúde (Gao, Luo, Thumboo, Fones, Li & Cheung, 2004). O BEP refere-se ao julgamento subjetivo e global que envolve emoções positivas e negativas sobre o funcionamento psicológico e social de um indivíduo (Diener & Larson, 1993), não estando relacionado a um contexto ou situação particular, sendo considerado um traço ou um estado relativamente constante e estável (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010).

Estudos indicam que a AT relaciona-se ao aumento de problemas de saúde (Andreassen et al., 2011; Burke, 2001; Shimazu, Schaufeli, Kamiyama & Kawakami, 2015; Shimazu,

Schaufeli, Kubota & Kawakami, 2012) e à diminuição da SV (Andreassen et al., 2011; Aziz & Zickar, 2006; Bonebright et al., 2000). No entanto, ainda são escassos os estudos voltados à compreensão do papel mediador da SV entre ambos os construtos.

A partir da perspectiva de recursos pessoais (Hobfoll, 2002), tendências compulsivas fazem com que os adictos ao trabalho dediquem mais recursos (tempo, esforço, energia) para o trabalho, fazendo com que tenham menos recursos para sua vida pessoal. Assim, considerando que crenças positivas (Bandura, 2008), representadas pela satisfação com a vida, poderiam influenciar o BEP, fundamenta-se o modelo apresentado na Figura 1, no qual a SV desempenha papel mediador na relação entre as dimensões da AT e o BEP.



**Figura 1.** Representação gráfica do papel mediador da Satisfação com a Vida entre a Adição ao Trabalho e o Bem-estar Psicológico.

Conforme o exposto, o presente estudo buscou avaliar se a SV poderia funcionar como variável mediadora na relação entre a AT e o BEP. Para tanto, estabeleceu a seguinte hipótese: a SV desempenha um papel mediador entre a AT e o Bem-Estar Psicológico. Espera-se que a SV diminua o impacto do trabalho excessivo e do trabalho compulsivo, aumentando o BEP.

## Método

### Participantes

Participou do estudo uma amostra de conveniência de 310 trabalhadores que ocupam cargos de gestão há mais de um ano. A maioria é constituída de homens (54,1%), com união estável (71,3%), que têm filhos (53,5%) e escolaridade em nível de graduação e pós-graduação (76,8%). A idade apresentou uma variação de 20 a 64 anos ( $M=38,5$ ;  $DP=9,4$ ). Esses profissionais têm uma experiência pro-

fissional de, em média, 18,4 anos ( $DP=9,8$ ), com uma variação de 1 a 48 anos, sendo que, no cargo de gestão, a média é de 9 anos ( $DP=8$ ), variando de 1 a 41 anos. A maioria trabalha em empresa privada (88,5%) e tem uma remuneração entre R\$ 1.734,00 e R\$ 7.475,00 (50,5%), de acordo com a classificação da Fundação Getúlio Vargas.

### Instrumentos

Para atender aos objetivos do estudo, foram utilizados os seguintes instrumentos autoaplicáveis: 1) questionário sociodemográfico (sexo, idade, situação conjugal, filhos, escolaridade, remuneração) e laboral (tempo de experiência profissional, tempo de experiência no cargo de gestão, tipo de instituição); 2) *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), de Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris e Arnold B. Bakker (2006), adaptada para o uso no Brasil por Mary Sandra Carlotto e Mario Miralles Del Líbano (2010). A escala avalia a AT em duas dimensões, trabalho compulsivo (cinco itens;  $\alpha = 0,70$ ) e trabalho excessivo (cinco itens;  $\alpha = 0,74$ ). No total, constitui-se de dez itens avaliados por uma escala tipo *Likert*, variando de 1 (nunca) a 4 (todos os dias); 3 Escala de Satisfação com a Vida (ESV), de Ed Diener et al. (1985), em versão adaptada para o Brasil por Claudia Hofheinz Giacomoni e Cláudio Simon Hutz (1997). O instrumento é composto por uma única dimensão (cinco itens;  $\alpha=0,86$ ), que avalia o quanto as pessoas estão satisfeitas com sua vida por meio de uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente); 4) *General Health Questionnaire* (GHQ-12), de David Goldberg (1992), em versão reduzida, adaptada por Livia de Oliveira Borges e João Carlos Tenório Argolo (2002), que avalia o BEP em estudos ocupacionais. A escala é constituída por 12 itens, sete redigidos de forma positiva e sete de forma negativa, sendo avaliados por uma escala tipo *Likert* de quatro categorias, que variam de 1 (absolutamente não) a 4 (muito mais do que costume). Os itens positivos foram invertidos, assim, a maior pontuação indica melhor nível de bem-estar psicológico.

### Procedimentos

Os participantes responderam a um instrumento *on-line*, sendo recrutados pela técnica do *Respondent Driven Sampling* (RDS), na qual os primeiros participantes (1ª onda) enviaram

o convite para novos participantes (2ª onda), até que se tenha atingido o tamanho desejado da amostra (Goel & Salganik, 2009). Essa é uma técnica que permite o alcance de participantes com características semelhantes e que dispõem de tecnologia para acessar os instrumentos.

O banco de dados foi analisado por meio do SPSS 17.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Nesse processo, primeiramente, realizaram-se análises descritivas de caráter exploratório, a fim de avaliar a distribuição dos itens ou possíveis erros de digitação. As variáveis sexo e idade foram controladas em cada análise. O modelo proposto estabelece o BEP como variável dependente (VD); a SV, como variável mediadora (VM); e as duas dimensões da AT - trabalho excessivo e trabalho compulsivo - como variáveis independentes (VI). Com o objetivo de explorar as relações entre as variáveis, foram realizadas análises de regressão linear hierárquica para verificar a relação preditiva da AT para o BEP e para identificar se a SV funciona como mediadora dessa relação.

Todos os pressupostos de normalidade, multicolinearidade, linearidade e homocedasticidade foram testados, não tendo, em conformidade com orientações de Barbara G. Tabachnick e Linda S. Fidell (2001), sido identificadas violações. Para que uma variável seja considerada mediadora, são necessárias, conforme Reuben M. Baron e David A. Kenny (1986), 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. O tratamento dos dados obedeceu a um nível de confiança de 95%, com um nível de significância de 5% (valor de  $p \leq 0,05$ ).

No que diz respeito à pesquisa com seres humanos, foram realizados os procedimentos éticos em conformidade

com a resolução 466 do Conselho Nacional de Saúde do Brasil (CNS). O estudo é aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da PUCRS, sob o protocolo número 1.146.410.

## Resultados

### Análises descritivas

Na Tabela 1, são apresentadas as médias, o desvio padrão, os valores de alfa e matriz de correlação entre as variáveis em estudo. Os instrumentos revelam índices adequados de consistência interna, avaliados pelo alfa de Cronbach (Bland & Altman, 1997), apresentando uma variação de 0,77 a 0,88. As variáveis apresentam correlações que se alteram de fracas ( $r = 0,19$ ) a moderadas ( $r = 0,58$ ).

Variáveis	M	DP	$\alpha$	1	2	3	4
1. Trabalho Excessivo	2,67	0,62	0,77	1			
2. Trabalho Compulsivo	2,34	0,66	0,79	0,58**	1		
3. Satisfação com a Vida	5,08	1,11	0,88	-0,19**	0,20**	1	
4. Bem-Estar Psicológico	3,42	0,50	0,83	-0,26**	-0,21**	-0,43**	1

Nota: \*\* $p < 0,01$

**Tabela 1.** Estatística descritiva, valores de alfa e correlações entre as variáveis em estudo.

### Análises de regressão

Na Tabela 2, apresenta-se o resultado da regressão entre as dimensões da adição ao trabalho e o Bem-Estar Psicológico. Os resultados evidenciam que o trabalho excessivo e o trabalho compulsivo predizem, de forma negativa e significativa, o Bem-Estar Psicológico.

Variáveis	R	R <sup>2</sup>	Beta	t	p
Bem-Estar Psicológico					
Trabalho Excessivo	0,264	0,070	-0,246	-4,177	0,000**
Bem-Estar Psicológico					
Trabalho Compulsivo	0,254	0,065	-0,238	-3,977	0,000**

Nota: \*\* $p \leq 0,01$

**Tabela 2.** Regressão linear entre a as dimensões de Adição ao Trabalho e Bem-Estar Psicológico

Quanto ao teste de mediação, foram testadas as três condições citadas por Reuben M. Baron e David A. Kenny (1986). A primeira delas afirma que a variável mediadora (Satisfação com a Vida) deve ser preditora da variável dependente (Bem-Estar Psicológico), condição essa que foi confirmada pelos resultados obtidos ( $R^2 = 0,189$ ;  $Beta = 0,435$ ;  $p = 0,000$ ).

Para a segunda condição, é necessário que a variável independente (Trabalho Excessivo e Trabalho Compulsivo) prediga a variável mediadora (Satisfação com a Vida). O teste de regressão indica que essa condição é cumprida (trabalho excessivo:  $R^2 = 0,034$ ,  $Beta = -0,192$ ,  $p = 0,000$ ; trabalho compulsivo:  $R^2 = 0,038$ ,  $Beta = -0,194$ ,  $p = 0,000$ ).

Por fim, a terceira condição afirma que, na presença da variável independente e do mediador, a relação significativa que existia entre a variável independente e a dependente decresce em magnitude. A Tabela 3 apresenta o teste de mediação para a variável independente Adição ao Trabalho. Os resultados indicam que, na presença da variável Satisfação com a Vida, a relação entre as dimensões da Adição ao Trabalho aumenta em magnitude ( $Beta$  aumenta) e o poder explicativo do Bem-Estar Psicológico aumenta ( $R^2$  aumenta), ou seja, há relação de mediação.

Variáveis Independente e Mediadora	Variável Dependente	$R^2$	Beta	F	$p$
Trabalho Excessivo <sup>a</sup>		0,070	-0,246		0,000**
Trabalho Excessivo <sup>a</sup>	Bem-Estar Psicológico	0,070	-0,127	46,187	0,000**
Satisfação com a Vida <sup>b</sup>		0,220	0,400		0,000**
Trabalho Compulsivo <sup>a</sup>		0,065	-0,238		0,000**
Trabalho Compulsivo <sup>a</sup>	Bem-Estar Psicológico	0,065	-0,265	41,945	0,000**
Satisfação com a Vida <sup>b</sup>		0,204	0,411		0,000**

Nota: a Variável Independente; b Variável Mediadora; \*\* $p \leq 0,01$ .

**Tabela 3.** Relações entre a variável independente (AT), a mediadora (SV) e a dependente (BEP).

## Discussão

O objetivo desta investigação foi avaliar se a SV poderia funcionar como variável mediadora na relação entre a AT e o BEP. Os resultados obtidos confirmam a hipótese do estudo, pois indicam que, na presença da variável SV, a relação entre as dimensões da AT aumenta em magnitude, assim como se eleva o poder explicativo do BEP revelando existência de mediação. Os resultados confirmam estudo desenvolvido por Ellen Ernst Kossek, Monique Valcour e Pamela Lirio (2014), que destacam o impacto do trabalho na vida pessoal e a importância do equilíbrio entre ambos os papéis para a SV e a saúde mental.

Considerando que, dentre os comportamentos característicos dos adictos ao trabalho está a alta centralidade, a qual leva a uma expressiva quantidade de tempo dedicado ao trabalho e à abdicação de outros aspectos importantes, como família, amigos e lazer (Salanova et al., 2008; Scott et al., 1997). Pode-se pensar que tais cognições e comportamentos impactem a percepção de SV na medida em que o gestor faz uma avaliação de que não estaria em uma situação de vida ideal, não tem obtido questões importantes projetadas para a sua vida e faria mudanças caso fosse possível (Diener et al., 1985).

De acordo com Witsinee Bovornusvakool, Stephen J. Vodanovich, Kris Ariyabuddhiphongs e Sakkaphat T. Ngamake (2012), os comportamentos dos adictos ao trabalho podem levar à falta de prazer em atividades que não estejam relacionadas ao trabalho, o que, por sua vez, o leva à experiência de tédio e solidão. Sentem-se desconfortáveis quando se afastam do trabalho, pois o tempo livre parece desestruturado e evitam atividades de lazer e contatos pessoais com família e amigos, o que reflete em um baixo nível de SV. É importante destacar que a prioridade nas atividades de trabalho em relação a outras atividades de vida é baseada em mecanismos de dependência, tais como a falta de controle e de tolerância e a compulsão (Wojdyto, 2015).

Pode-se pensar que, em gestores, essa questão apresenta algumas especificidades, como as responsabilidades por resultados e foco no sucesso que aumentam em contextos turbulentos (Graves, Ru-

derman, Ohlott & Weber, 2012), a exemplo do atual momento econômico brasileiro. As frequentes mudanças e cobranças exigem um acúmulo de atividades e maior dispêndio de energia, demandando um gerenciamento simultâneo de várias situações, somando-se a isso a conciliação do tempo entre as atividades profissionais e pessoais/familiares (Closs & Antonello, 2014). Ainda, há, conforme apontam Lisiane Closs e Claudia Simone Antonello (2014), uma contradição que se expressa, de um lado, pela supervalorização de questões econômicas, conduzindo os profissionais à busca incessante por capacitação, que acene com possibilidades de manutenção de seus empregos e de crescimento profissional, e à acumulação de bens que representam a promessa de uma vida mais feliz e de um futuro mais seguro. E, de outro lado, em meio a crises éticas, sociais e ambientais, a sociedade começa a valorizar também discursos tais como o da responsabilidade social corporativa, já que as empresas estão diretamente envolvidas em muitas dessas problemáticas. Nesse sentido, pode-se pensar que essa contradição também pode trazer um questionamento sobre a SV, medida em que a obtenção de sucesso profissional pode comprometer a vida privada e a saúde do gestor.

### Conclusão

Os resultados revelam a importância da satisfação com a vida como variável que pode atenuar o impacto do trabalho compulsivo e excessivo no bem-estar psicológico, auxiliando, com isso, o entendimento de um dos possíveis mecanismos de proteção para a saúde psicológica. Nesse sentido, implementar ações de qualidade de vida e do trabalho para favorecer a SV é um importante recurso para impedir o impacto do trabalho para a saúde. Ainda, é importante ressaltar que a realidade é, provavelmente, muito mais complexa, e que muitas outras variáveis individuais podem desempenhar um relevante papel mediador entre a AT e a BEP, como, por exemplo, variáveis de personalidade, estratégias de enfrentamento e qualidade das relações interpessoais.

O estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na leitura de seus resultados. Uma delas é tipo de amostra constituída de gestores, que não permite a generalização de seus resultados para outras categorias profissionais. Outra refere-se à utilização de

medidas de autorrelato, que pode ocasionar algum tipo de viés em razão da desejabilidade social dos construtos analisados.

Os resultados obtidos sugerem a necessidade de aprofundamento por meio de estudos longitudinais e amostras multiprofissionais. Em relação a intervenções, sugerem-se três linhas de trabalho. A primeira tem foco na prevenção voltada para as diferentes modalidades de formação profissional de gestores, sensibilizando-os e informando sobre o conceito de AT, seus riscos e consequências e, principalmente, sobre a importância para a saúde do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

A segunda diz respeito aos gestores, formuladores de políticas organizacionais, no sentido de redimensionar cargos e atribuições das lideranças de modo a possibilitar um melhor equacionamento da relação trabalho/vida privada. O entendimento da dinâmica da interação entre a vida pessoal e profissional pode auxiliar as organizações no planejamento de políticas e práticas direcionadas ao equilíbrio de ambas as instâncias de vida, permitindo maior eficiência na aplicação de recursos e a criação de um ambiente organizacional mais estável e produtivo (Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013) e saudável (Misra & Mathew, 2015). A terceira, por sua vez, tem foco na reabilitação e contempla os trabalhadores adictos e, para tanto, a organização necessita realizar avaliações periódicas para identificar casos e ações que envolvam, além do trabalhador, os membros da família (Misra & Mathew, 2015).

### Referências

- Andreassen, Cecilie Schou; Hetland, Jørn; Molde, Helge & Pallesen, Ståle (2011). Workaholism' and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress and Health*, 27(3), e209-e214.  
<http://dx.doi.org/10.1002/smi.1366>
- Avey, James B.; Luthans, Fred; Smith, Ronda M. & Palmer, Noel F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 17-28.  
<http://dx.doi.org/10.1037/a0016998>
- Aziz, Shahnaz & Zickar, Michael J. (2006). A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 52-62.  
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>

- Bakker, Arnold B.; Demerouti, Evangelia; Oerlemans, Wido & Sonnentag, Sabine (2013). Workaholism and daily recovery: A day reconstruction study of leisure activities. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 87-107.  
<http://dx.doi.org/10.1002/job.1796>
- Bandura, Albert (2008). An agentic perspective on positive psychology. In Shane J. Lopez (Ed.), *Positive Psychology* (Vol. 1, pp. 167-196). Westport, USA: Greenwood.
- Baron, Reuben M. & Kenny, David 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.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bland, J. Martin & Altman Douglas G. (1997). Statistics notes: Cronbach's alpha. *British Medical Journal*, 314, 570-572.  
<http://dx.doi.org/10.1136/bmj.314.7080.572>
- Bonebright, Cynthia A.; Clay, Daniel L. & Ankenmann, Robert D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.469>
- Borges, Livia de Oliveira & Argolo, João Carlos Tenório (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1(1), 17-27.
- Bovornusvakool, Witsinee; Vodanovich, Stephen J.; Ariyabuddhipongs, Kris & Ngamake, Sakkaphat T. (2012). Examining the antecedents and consequences of workaholism. *The Psychologist Manager Journal*, 15(1), 56-70.  
<http://dx.doi.org/10.1080/10887156.2012.649994>
- Buelens, Marc & Poelmans, Steven A. Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17(5), 459-470.  
<http://dx.doi.org/10.1108/09534810410554470>
- Burke, Ronald J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2339-2356.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00179.x>
- Carlotto, Mary Sandra & Del Líbano, Mario Miralles (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho "Dutch Work Addiction Scale" (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150.  
<http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2010.32.08>
- Chamberlin, Christine M. & Zhang, Naijian (2009). Workaholism, Health, and self-acceptance. *Journal of Counseling & Development*, 87(2), 159-169.  
<http://dx.doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00563.x>
- Closs, Lisiane & Antonello, Claudia Simone (2014). Aprendizagem de gestores no contexto das transformações contemporâneas no mundo do trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 16(39), 146-163.  
<http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2014v16n39p149>
- Diener, Ed; Emmons, Robert A.; Larsen, Randy J. & Griffin, Sharon (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.  
[http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diener, Ed & Larsen, Randy J. (1993). *The experience of emotional well-being*. New York, USA: Guilford Press.
- Erdogan, Berrin; Bauer, Talya N.; Truxillo, Donald M. & Mansfield, Layla R. (2012). Whistle while you work: a review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Gao, Fei; Luo, Nan; Thumboo, Julian; Fones, Calvin; Li, Shu-Chuen & Cheung, Yin-Bun (2004). Does the 12-item General Health Questionnaire contain multiple factors and do we need them?. *Health Qual Life Outcomes*, 2(1), 63.  
<http://dx.doi.org/10.1186/1477-7525-2-63>
- Giacomoni, Claudia Hofheinz & Hutz, Cláudio Simon (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), *Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313). São Paulo, SP: Autor.
- Goel, Sharad & Salganik, Matthew J. (2009). Respondent-driven sampling as Markov chain Monte Carlo. *Statistics in Medicine*, 28(17), 2202-2229.  
<http://dx.doi.org/10.1002/sim.3613>
- Goldberg, David (1992). *General Health Questionnaire (GHQ-12)*. Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Gorgievski, Marjan J.; Bakker, Arnold B. & Schaufeli, Wilmar B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96.  
<http://dx.doi.org/10.1080/17439760903509606>
- Graves, Laura M.; Ruderman, Mirian N.; Ohlott, Patricia J. & Weber, Todd J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655-

1680.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0149206310363612>
- Hobfoll, Stevan E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.  
<http://dx.doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Jiménez, Bernardo Moreno; Herrero, Macarena Gálvez; Hernández, Eva Garrosa & Carvajal, Raquel Rodríguez (2005). La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, 13(3), 417-428.
- Killinger, Barbara (1991). *Workaholic: the respectable addicts*. New York, USA: Simon & Schuster.
- Kossek, Ellen Ernst; Valcour, Monique & Lirio, Pamela (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and well-being. In Cary L. Cooper & Peter Y. Chen (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 295-318). Oxford, UK: Wiley-Blackwell.
- Misra, Karuna & Mathew, C. P. (2015). Workaholism and psychosocial wellbeing of employees in the corporate sector. *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(12), 58-64.
- Oliveira, Lucia Barbosa de; Cavazotte, Flávia de Souza Costa Neves & Paciello, Raul Ricardo (2013). *Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família*. RAC-Revista de Administração Contemporânea, 17(4), 418-437.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Porter, Gayle & Kakabadse, Nada K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development*, 25(6), 535-560.  
<http://dx.doi.org/10.1108/02621710610670119>
- Salanova, Marisa; Agut, Sonia & Peiró, José María (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Salanova, Marisa; Del Libano, Mario Miralles; Llorens, Susana; Schaufeli, Wilmar B. & Fidalgo, Manuel (2008). *La adicción al trabajo* (Nota Técnica de Prevención, 759, 22. Serie). Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Schaufeli, Wilmar B.; Bakker, Arnold B. & Salanova, Marisa (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, Wilmar B.; Bakker, Arnold B.; Van der Heijden; Frank M. & Prins, Jelle T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.  
<http://dx.doi.org/10.1080/02678370902834021>
- Schaufeli, Wilmar B.; Taris, Toon W. & Bakker, Arnold B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In Ronald J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northampton, UK: Edward Elgar.
- Scottl, Kimberly S.; Moore, Keirsten S. & Miceli, Marcia P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.  
<http://dx.doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Shimazu, Akihito & Schaufeli, Wilmar 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.  
<http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Shimazu, Akihito; Schaufeli, Wilmar B.; Kamiyama, Kimika & Kawakami, Norito (2015). Workaholism vs. Work Engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavior Medical*, 22(1), 18-23. <http://dx.doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shimazu, Akihito; Schaufeli, Wilmar B.; Kubota, Kazumi & Kawakami, Norito (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, 50(4), 316-321.  
<http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.MS1355>
- Tabachnick, Barbara G. & Fidell, Linda S. (2001). *Using multivariate statistics*. Needham Heights, USA: Allyn & Bacon.
- Taris, Toon W.; Schaufeli, Wilmar B. & Shimazu, Akihito (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In Arnold B. Baker & Michael P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York, USA: Taylor & Francis Group.
- Wojdyto, Kamila (2015). "Workaholism" does not always mean workaholism...? About the controversial nomenclature in the research on work addiction. *Polish Psychological Bulletin*, 46(1), 133-136. <http://dx.doi.org/10.1515/ppb-2015-0017>





LETÍCIA RIBEIRO SOUTO PINHEIRO

Psicóloga, Mestre em Psicologia (UNISINOS), Doutoranda em Psicologia (PUCRS); docente de Graduação e Pós Graduação em Psicologia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), Rio Grande do Sul/Brasil.

MARY SANDRA CARLOTTO

Psicóloga, Mestre em Saúde Coletiva (ULBRA), Doutora em Psicologia Social (USC/Espanha); docente do Programa de Pós-graduação da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Rio Grande do Sul/Brasil.

DIRECCIÓN DE CONTACTO

leticia.rsp@terra.com.br

FORMATO DE CITACIÓN

Souto Pinheiro, Letícia Ribeiro & Carlotto, Mary Sandra (2016). Relações entre a satisfação com a vida e adição ao trabalho. *Quaderns de Psicologia*, 18(2), 97-105.  
<http://dx.doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1340>

HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 29/03/2016  
1ª Revisión: 24/07/2016  
Aceptado: 31/07/2016