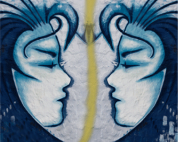


Louro Diogo Botelho de Sousa, Ana Paula; dos Santos Mendes Mónico, Lisete; Castro, Florencio Vicente
WORKAHOLIC OU WORKLOVER? A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 4, núm. 1, 2012, pp. 157-165
Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores
Badajoz, España

Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832337017>



International Journal of Developmental and Educational Psychology,
ISSN (Versão impressa): 0214-9877
fvicente@unex.es
Asociación Nacional de Psicología Evolutiva y Educativa de la Infancia, Adolescencia y Mayores
España



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

WORKAHOLIC OU WORKLOVER? A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Ana Paula Louro Diogo Botelho de Sousa

Colaboradora do ISLA – Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, anabsousa@gmail.com

Morada: Instituto Superior de Línguas e Administração. Rua da Cooperativa, s/n. S. Romão
2414-017 Leiria. Portugal. Tím: 914587973

Lisete dos Santos Mendes Mónico

Professora Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra /
IPCDVS, Coimbra.

Florencio Vicente Castro

Catedrático de Psicologia Evolutiva e da Educação da Universidade da Estremadura, Badajoz.

Fecha de recepción: 5 de febrero de 2012

Fecha de admisión: 15 de marzo de 2012

RESUMO

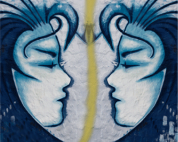
O workaholism tem vindo a ser definido como uma dependência relativamente ao trabalho, à qual os indivíduos se sentem compelidos a trabalhar (Spence & Robbins, 1992). Este investimento excessivo no trabalho, que não representa uma mais-valia para as organizações (Mudrack & Naughton, 2001), priva estes trabalhadores de tempo para outras actividades e relações consideradas importantes para as suas vidas (Yaniv, 2011). As competências individuais em inteligência emocional (IE) têm vindo a demonstrar grande importância no desempenho profissional dos trabalhadores (Wu, 2011), sendo que a grande variedade de comportamentos desejáveis manifestados pelos trabalhadores emocionalmente inteligentes têm vindo a ser considerados vitais para o sucesso organizacional (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004). Esta realidade motivou a investigação do papel da IE nos perfis dos trabalhadores Workaholics e Worklovers, assim como os seus níveis de produtividade.

Para tal, 674 trabalhadores portugueses (414 mulheres) responderam a um questionário disponível online. Os resultados apontaram diferenças significativas entre os diferentes perfis de trabalhadores e as variáveis estudadas, sendo que aos Worklovers couberam maiores níveis de IE e de produtividade individual. Estes resultados sugerem a IE como um elemento diferenciador na construção de uma relação mais positiva entre os trabalhadores, as suas actividades profissionais e as suas vidas.

Palavras-chave: workaholism, inteligência emocional, produtividade laboral

ABSTRACT

Workaholism has been defined as a dependency on work, in which individuals feel compelled to work (Spence & Robbins, 1992). That overinvestment in work, which does not represent an asset



WORKAHOLIC OU WORKLOVER? A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

for organizations (Mudrack & Naughton, 2001), deprive these workers from time for other activities and relationships considered important for their lives (Yaniv, 2011). Individual skills in emotional intelligence (EI) have been demonstrating great importance in workers professional performance (Wu, 2011), being that the wide variety of desirable behaviors expressed by emotionally intelligent workers have been considered vital to organizational success (Zeidner, Matthews, & Roberts, 2004). That reality motivated the investigation of the role of EI in the profiles of the Workaholics and Worklovers, as well as in their productivity levels.

For that propose, 674 Portuguese workers (414 women) responded to an online questionnaire. The results showed significant differences between the different profiles of workers and the variables studied, whereas Worklovers exhibited higher levels of EI and higher individual productivity. These results suggest the EI as a differentiating element in building a more positive relationship between workers and their professional activities.

Keywords: Workaholism, emotional intelligence, labor productivity

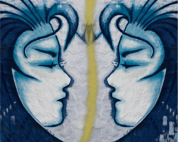
INTRODUÇÃO

O Workaholism “é uma adição: o workaholic sente-se impelido ou compelido a trabalhar, não por exigências externas ou pelo prazer de trabalhar, mas por pressões internas que afligem a pessoa ou a fazem sentir culpada por não trabalhar” (Spence & Robbins, 1992, p. 161). Para estas autoras, os workaholics apresentam três características fundamentais: “são extremamente envolvidos com o trabalho, sentem-se compelidos ou impelidos a trabalhar e sentem pouco prazer pelo trabalho” (p. 162). Ao workaholism associam-se diversas manifestações comportamentais, tais como o evitamento de situações de inatividade, o pensamento continuamente focalizado no trabalho (Machlowitz, 1980), a dedicação de longas horas ao trabalho (Snir & Harpaz, 2004; 2006) e a incapacidade de separar a vida profissional da pessoal (Doerfler & Kammer, 1986).

Para Solan e Casey (2003), a adição ao trabalho pode ser uma forma de os workaholics se libertarem do sofrimento emocional resultante da raiva, da mágoa, da culpa ou de outros medos que afligem as suas vidas, sendo através das suas profissões que procuram alcançar a satisfação emocional. Também os estímulos pessoais ou organizacionais (Liang & Chu, 2009), a satisfação de necessidades psicológicas relacionadas com o trabalho (Andreassen, Hetland, & Pallensen, 2010), as recompensas financeiras (Hodson, 2004) ou o status social (Weiss, 2004), parecem factores na base da obsessão pelo trabalho. No entanto, vários estudos têm demonstrado que o workaholism tem um impacto negativo nas organizações, originando piores desempenhos (e.g., Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu, Schaufeli, & Taris, 2010).

DIMENSÕES DE WORKAHOLISM: PERFIS DE TRABALHADORES

Spence e Robbins (1992) criaram a Workaholism Battery (WorkBAT), à qual atribuíram três dimensões de workaholism: 1) Envolvimento com o trabalho; 2) Impulsão para o trabalho e 3) Prazer pelo trabalho. Com base nestas três dimensões e numa análise de perfis, as autoras chegaram a seis diferentes perfis de trabalhadores: 1) Trabalhadores Entusiastas – conseguem elevadas pontuações no envolvimento e no prazer pelo trabalho, e baixas pontuações na impulsão para o trabalho; 2) Workaholics – obtêm pontuações elevadas no envolvimento e na impulsão para o trabalho, e baixas no prazer pelo trabalho; 3) Workaholics Entusiastas – reportam elevadas pontuações nas três dimensões da WorkBAT; 4) Trabalhadores Descomprometidos – pontuam abaixo da média em todas as dimensões da escala; 5) Trabalhadores Relaxados – apresentam baixas pontuações no



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

envolvimento e na impulsão para o trabalho, e elevadas no prazer pelo trabalho; 6) Trabalhadores Desencantados – pontuam abaixo da média no envolvimento e no prazer com o trabalho, e acima na impulsão para o trabalho. Os três primeiros perfis representam diferentes tipos de workaholics. Os Workaholics Entusiastas correspondem ao perfil do *Worklover* (denominação adoptada neste estudo), caracterizado como “a pessoa que ama o trabalho; que apesar de dedicar tempo demais ao trabalho possui uma relação altamente prazerosa com o mesmo” (Ramos, 2004, p. 413).

MÉTODO

Objectivos e Hipóteses

O objectivo central deste estudo situou-se na análise da relação entre os diferentes tipos de workaholism e a inteligência emocional (IE), no sentido de se perceber em que medida a IE permite uma relação mais positiva e saudável com o trabalho, embora também se tenha investigado a relação com a produtividade e com algumas variáveis sociodemográficas. Com base em investigações prévias e na literatura de referência, formulámos as seguintes hipóteses: 1) os Worklovers são emocionalmente mais inteligentes do que os Workaholics; 2) os Worklovers são mais produtivos do que os Workaholics.

Participantes e Procedimentos

674 participantes portugueses voluntários (61.40% do género feminino), com idades entre os 18 e os 64 anos [M (média) = 35.87; DP (desvio-padrão) = 9.20], responderam a um questionário disponível online (98.54% de taxa de respostas válidas). 76.3% dos participantes era titular de Ensino Superior, todos trabalhadores, com uma média de 8.20 anos de tempo de serviço na empresa actual (DP = 7.92). Foram cumpridos todos os procedimentos formais e éticos.

MEDIDAS

WorkBAT. A versão utilizada baseou-se num procedimento estandardizado de tradução e retro-versão da versão original *Workaholism Battery*, de Spence e Robbins (1992). A análise de consistência interna originou a remoção de cinco itens, que mais saturavam a escala caso se eliminassem, alcançando-se um α global de .831. Aos 20 itens restantes, utilizados no presente estudo, efectuou-se uma análise factorial confirmatória através da modelação por equações estruturais. Os itens foram respondidos numa escala de tipo Likert de cinco pontos: 1) discordo totalmente a 5) concordo totalmente, composta por três dimensões: 1) Envolvimento com o trabalho (cinco itens; $\alpha = .448$) – reflecte a necessidade de os indivíduos fazerem um uso eficiente do seu tempo; 2) Impulsão para o Trabalho (cinco itens; $\alpha = .732$) – avalia o estímulo interno de carácter obsessivo pelo trabalho, ao qual os indivíduos não conseguem resistir (Schaufeli, Bakker, Van Der Heijden, & Prins, 2009); 3) Prazer pelo Trabalho (10 itens; $\alpha = .804$) – avalia o grau de prazer proporcionado pelo trabalho.

Inteligência emocional. Avaliou-se a IE com a escala de Rego, Sousa, Cunha, Correia e Saur-Amaral (2007). É uma escala de tipo Likert de sete pontos (1: “a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim” a 7: “a afirmação aplica-se completamente a mim”) e compreende 17 descritores. A análise de consistência interna devolveu um α global .865. A modelação por equações estruturais confirmou a estrutura hexafactorial original: 1) Compreensão das emoções próprias (três itens; $\alpha = .812$) – grau em que os indivíduos compreendem os seus próprios sentimentos e emoções bem como as suas causas; 2) Autocontrolo perante as críticas (três itens; $\alpha = .802$) – forma



WORKAHOLIC OU WORKLOVER? A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

como os indivíduos reagem, lidam ou aceitam as críticas dos outros; 3) Auto-encorajamento (uso das emoções) (três itens; $\alpha = .803$) – relaciona-se ao uso das emoções e à capacidade de automotivação e de encorajamento dos indivíduos; 4) Autocontrolo emocional (regulação das emoções) (três itens; $\alpha = .747$) – grau em que o indivíduo, perante situações de elevada carga emocional, consegue controlar as suas emoções; 5) Empatia e contágio emocional (dois itens; $\alpha = .817$) – grau em que os indivíduos emocionalmente se contagiam e se sintonizam com os outros; 6) Compreensão das emoções dos outros (três itens; $\alpha = .787$) – capacidade de os indivíduos perceberem as emoções e sentimentos das pessoas com quem se relacionam.

Produtividade individual (PI). Utilizou-se a escala auto-descritiva de Rego e Souto (2004), de tipo Likert, com sete opções de resposta: 1) não se aplica rigorosamente nada a 7) aplica-se completamente, composta por seis descritores. A consistência interna obteve um *alpha* global de .824. A modelação por equações estruturais confirmou a estrutura bifactorial original: 1) Produtividade interna (quatro itens; $\alpha = .862$) – percepção dos respondentes sobre a sua produtividade; 2) Produtividade comparativa (dois itens; $\alpha = .846$) – produtividade percebida pelos respondentes comparativamente a “indivíduos externos à organização” (Rego & Souto, p. 7).

ANÁLISE DE CLUSTERS

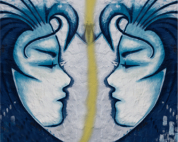
A análise de clusters efectuou-se através da classificação dos inquiridos por grupos pelo procedimento não hierárquico k-Means, tendo-se, previamente, estandardizado as três dimensões da WorkBAT. A solução de seis clusters, foi a que melhor se adequou aos parâmetros definidos a priori por Spence e Robbins (1992). A estatística *F* da ANOVA dos clusters permitiu identificar as variáveis mais importantes nos seis clusters retidos. A dimensão Impulsão possibilitou uma maior diferenciação dos clusters ($F = 275.25, p < .001$), seguida pela dimensão Prazer ($F = 265.67$) e pela dimensão Envolvimento ($F = 239.09$). Comparativamente ao modelo original, a nossa amostra diferiu ligeiramente no grupo dos Workaholics, dos Trabalhadores Entusiastas e dos Trabalhadores Relaxados. Porque o comportamento dos factores em cada perfil se manteve idêntico, mantivemos as denominações dos perfis propostas por Spence e Robbins (1992).

RESULTADOS

Os testes das hipóteses efectuaram-se mediante análises multivariadas da variância (MANOVA, com procedimento General Linear Model). Consideraram-se os indicadores dos perfis dos trabalhadores como variáveis independentes e, como variáveis dependentes, as pontuações médias obtidas nos seis factores da escala de IE (H1) e nos dois factores de PI (H2).

HIPÓTESE 1

Obtivemos significação estatística no teste multivariado, nos seis factores de IE [λ global (λ) de Wilks de 0.774, $F(30, 2654) = 5.86, p < .001$]. Os testes univariados apontaram diferenças nos seis factores de IE. Os testes de comparação múltipla de Tukey HSD (honestly significant difference), calculados para contrastes simples a posteriori, mostraram diferenças estatísticas significativas ($p < .05$) em todos os factores, com excepção do autocontrolo perante as críticas. Aos Worklovers couberam níveis superiores de compreensão das emoções próprias, de auto-encoraja-



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

mento, de autocontrol emocional e de compreensão das emoções dos outros, conforme Figura 1. Concluiu-se pela influência da IE nos diferentes tipos de trabalhadores, com destaque para os Worklovers, cujos níveis de IE foram manifestamente superiores aos dos Workaholics, corroborando a hipótese de que os Worklovers são emocionalmente mais inteligentes do que os Workaholics.

HIPÓTESE 2

O teste multivariado devolveu um $de Wilks = 0.878$, $F(10, 1334) = 8.95$, $p < .001$. Os testes univariados evidenciaram diferenças significativas nos dois factores retidos [$F(5, 12.23) = 14.65$, $p < .001$ para a produtividade individual e $F(5, 13.21) = 6.69$, $p < .001$ na produtividade comparativa]. Os indicadores emergidos do teste de Tukey HSD revelaram os Worklovers como detentores de superiores percepções de produtividade individual. Todas as diferenças mostraram significação estatística ($p < .05$), tendo-se concluído que os Worklovers são mais produtivos do que os Workaholics e sustentado empiricamente a hipótese. Representam-se graficamente, na Figura 2, as pontuações médias da produtividade individual em função dos diferentes grupos de trabalhadores.

DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

Até onde nos foi possível apurar, trata-se do primeiro estudo a relacionar o workaholism à IE. À semelhança do estudo de Burke (1999a), também aqui se verificou uma ligeira diferença nas pontuações médias que nos permitiram chegar aos diferentes perfis de trabalhadores, já que “os dados normativos baseados numa grande amostra representativa não estão actualmente disponíveis para identificação dos níveis absolutos nestas medidas” (p. 54). No entanto, concordamos com Burke (1999a) quanto à utilidade da categorização dos trabalhadores em diferentes perfis, em virtude de não se classificarem como workaholics todos os trabalhadores mais envolvidos com o trabalho.

A amostra feminina é mais jovem, trabalha na actual empresa há menos tempo e auferе mensalmente menos do que amostra masculina, corroborando os resultados de Burke (1999b) e de Burgess, Burke e Oberklaid (2006). O grupo feminino manifestou uma maior propensão para a impulsão para o trabalho, tal como obtido por Burke (2002). Os Trabalhadores Entusiastas evidenciaram uma maior idade (cerca de 40 anos), seguidos dos Worklovers (37,5 anos) e dos Workaholics (cerca de 36 anos). Kanai e Wakabayashi (2001) também concluíram por maiores níveis de prazer pelo trabalho nos trabalhadores com mais idade e por maiores níveis de impulsão pelo trabalho no grupo etário imediatamente anterior, deixando transparecer que o entusiasmo pelo trabalho surge à medida que a idade avança e que a pessoa “acumula experiência no trabalho” (p. 140).

Embora a detenção de maiores habilitações académicas não se tenha traduzido em remunerações mais elevadas, estas sugerem uma diminuição dos níveis de descomprometimento dos trabalhadores. Ou seja, maiores habilitações parecem fomentar uma maior motivação e satisfação com o trabalho, promover a não acomodação à carreira profissional (Aziz, Wuensch, & Brandon, 2010), bem como um maior interesse por responsabilidades e por desafios profissionais (Buelens & Poelmans, 2004).

A Hipótese 1, que previa os Worklovers como emocionalmente mais inteligentes do que os Workaholics, recebeu suporte empírico ao evidenciar significância estatística entre os perfis de trabalhadores e a IE. Infelizmente, não encontrámos estudos que analisassem directamente esta relação, pelo que recorremos a indicadores relativos ao bem-estar emocional que usámos como termo de comparação dos resultados obtidos na IE. Globalmente, os Worklovers evidenciaram maiores níveis de IE, com excepção do factor autocontrolo perante as críticas. Comparativamente, aos



WORKAHOLIC OU WORKLOVER? A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Workaholics couberam níveis inferiores de IE, sendo o grupo que apresentou as pontuações mais baixas no autocontrolo emocional e no autocontrolo perante as críticas. Burke (2000), também evidenciou um bem-estar emocional mais favorável nos Workaholics Entusiastas do que nos Workaholics. Um maior grau de paixão pelo trabalho também se associou a uma melhor saúde emocional (Burke & Fiksenbaum, 2009), enquanto um maior grau de adição pelo trabalho originou uma saúde emocional mais frágil (Burke, Oberklaid, & Burgess, 2004). O nosso estudo evidencia a importância do papel da IE nos diferentes tipos de trabalhadores, com destaque para as diferenças encontradas entre os Worklovers e os Workaholics.

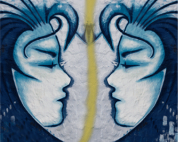
Os Worklovers constituíram-se como o grupo que se autopercepcionou como mais produtivo, conferindo suporte empírico à segunda hipótese, que previa os Worklovers como mais produtivos do que os Workaholics. Este resultado pode ser explicado pelo facto de os Worklovers serem, igualmente, o grupo de que mostrou maiores níveis de envolvimento com o trabalho, o que, segundo Spence e Robbins (1992), se reflecte num maior comprometimento com o trabalho, assim como na utilização produtiva do tempo e energia destes trabalhadores. O facto de os Worklovers serem descritos como trabalhadores extremamente motivados (Buelens & Poelmans, 2004), o que promove melhores desempenhos laborais (Kleinbeck & Fuhrmann, 2000), também pode contribuir para os melhores níveis de produtividade alcançados.

Tanto o género masculino como os trabalhadores com mais idade evidenciaram remunerações mensais mais elevadas. Este resultado reforça o facto amplamente conhecido de que, em termos de género, continua a predominar a desigualdade salarial, transparecendo alguma ineficácia do disposto na Constituição da República Portuguesa (2005, art. 59º, 1. a., p. 4651), na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948/1978, art. 23º, 2, p. 490) e nas recomendações emanadas da European Commission (2007), que visam contrariar esta tendência. Adicionalmente, baixos vencimentos mensais parecem fomentar o descomprometimento dos trabalhadores, dada a predominância deste perfil de trabalhador neste nível salarial. Também observámos que os Trabalhadores Entusiastas estão em supremacia nos vencimentos mais elevados e que, neste nível salarial, encontramos pouca representatividade de Workaholics e de Trabalhadores Desencantados. Daqui depreendemos que os vencimentos mensais influenciam o perfil do trabalhador, sendo que a salários mais elevados se associam perfis de trabalhadores mais entusiastas. Estes resultados corroboram os de Johnstone e Johnston (2005), ao terem encontrado uma relação positiva entre o prazer pelo trabalho e o salário, não tendo encontrado qualquer relação entre o salário e a impulsão para o trabalho. Pode acontecer que o entusiasmo (prazer) pelo trabalho leve os trabalhadores a melhores desempenhos e, consequentemente, a um maior reconhecimento por parte da organização, traduzido em níveis salariais mais elevados.

Relativamente a outros resultados que obtivemos, nomeadamente os das variáveis organizacionais em função dos perfis dos trabalhadores, verificámos que os Trabalhadores Desencantados trabalham há menos tempo na organização actual, seguindo-se os Trabalhadores Relaxados e os Descomprometidos. Acreditamos, pois, que o entusiasmo pelo trabalho surge com um maior tempo de serviço ou com a acumulação de experiência profissional na organização, tal como concluído por Kanai e Wakabayashi (2001).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos, existe uma associação entre o workaholism e determinados comportamentos prejudiciais às pessoas e às empresas (Aziz & Tronzo, 2011) que interessam minimizar, primordialmente com o objectivo de uma melhor relação entre o trabalhador e o seu trabalho (Cunha, Rego, & Cunha, 2007). As características positivas associadas à IE parecem capacitar os indivíduos a lidarem



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

eficazmente com as inúmeras pressões e exigências das diferentes vivências (Bar-On, 1997, *cit. in* Wood, Parker e Keefer, 2009, p. 67). Acreditamos que a IE pode funcionar como uma forma de reduzir os comportamentos aditivos perante o trabalho, promovendo maiores níveis de prazer ou de paixão por este, assim como o aparecimento de mais trabalhadores positivamente envolvidos com o trabalho que, de diversas formas, parecem ser o protótipo do empregado modelo (Aziz, Wuensch et al., 2010). Esta nossa crença recebeu sustentação empírica ao encontrarmos relações positivas e significativas entre os Worklovers e a IE, assim como melhores níveis de produtividade. De acordo com os resultados alcançados, os níveis de IE dos Worklovers mostraram-se significativamente mais elevados do que nos Workaholics. A grande diferença entre os Workaholics e os Worklovers parece residir no facto de estes últimos terem uma maior facilidade em reconhecer os seus estados emocionais e em fazer uso das emoções, podendo originar relações interpessoais mais gratificantes. Porque os Worklovers têm uma atitude mais positiva e optimista perante o trabalho e a vida, conseguem uma relação mais saudável com o trabalho, com maiores níveis de prazer e de entusiasmo por este, cujos reflexos positivos se manifestam na produtividade individual e na rentabilidade organizacional.

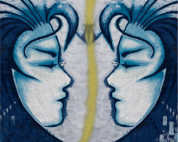
LIMITAÇÕES DO TRABALHO E SUGESTÕES DE INVESTIGAÇÕES FUTURAS

O presente estudo mostrou várias limitações. Em primeiro lugar, o facto de a grande maioria dos participantes possuir habilitações académicas superiores pode limitar a generalização dos resultados a populações com menos habilitações escolares. O fraco nível de ajustamento da WorkBAT e o facto de apenas a dimensão Prazer ter demonstrado total robustez, leva-nos a questionar as propriedades psicométricas da escala na sua forma original, pelo que recomendamos mais estudos para aferição da sua estrutura.

O inquérito por questionário para recolha dos dados também pode ter inflacionado as associações entre as variáveis em estudo, dada a possibilidade de os participantes terem respondido mediante critérios da desejabilidade social (Burke, Koyuncu, Fiksenbaum, & Acar, 2009). Sugerimos que, em estudos futuros, seja analisada a prevalência do workaholism na população portuguesa, já que na nossa amostra essa informação não é necessariamente proporcionada. No sentido de se averiguarem potenciais relações entre o workaholism, a IE e as características do trabalho desempenhado em diferentes profissões, sugere-se a replicação deste estudo em investigações futuras e a realização de estudos longitudinais que permitam aumentar a nossa compreensão das relações entre a IE e o workaholism (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001). Também seria importante investigar mais aprofundadamente os motivos que possam estar adjacentes ao facto de o género feminino mostrar uma maior propensão para a adição ao trabalho, e averiguar os efeitos de um programa de formação em IE numa amostra de Workaholics.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallensen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality*, 24, 3-17. doi: 10.1002/per.737
- Aziz, S., & Tronzo, C. L. (2011). Exploring the relationship between workaholism facets and personality traits: A replication in American workers. *The Psychological Record*, 61, 269-286.
- Aziz, S., Wuensch, K. L., & Brandon, H. R. (2010). A Comparison among worker types using a composites approach and median splits. *The Psychological Record*, 60, 627-642.



WORKAHOLIC OU WORKLOVER? A IMPORTÂNCIA DA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

- 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. doi: 10.1108/09534810410554470
- Burgess, Z., Burke, R. J., & Oberklaid, F. (2006). Workaholism among Australian psychologists: Gender differences. *Equal Opportunities International*, 25(1), 48-59. doi: 10.1108/02610150610645968
- Burke, R. J. (1999a). Workaholism in organizations: Measurement validation and replication. *International Journal of Stress Management*, 6(1), 45-55.
- Burke, R. J. (1999b). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41(5/6), 333-345.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16.
- Burke, R. J., (2002). Do workaholics prefer demanding, aggressive, and results-oriented organizational cultures? *Career Development International*, 7(4), 211-217. doi: 10.1108/13620430210431299
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, 257-263. doi 10.1007/s10551-008-9697-0
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Acar, F. T. (2009). Work hours, work intensity, satisfactions and psychological well-being among Turkish manufacturing managers. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 12-30.
- Burke, R. J., Oberklaid, F., & Burgess, Z., (2004). Workaholism among Australian women psychologists: Antecedents and consequences. *Women in Management Review*, 19(5), 252-259. doi: 10.1108/09649420410 545971
- Constituição da República Portuguesa (2005). Lei Constitucional nº. 1/2005, de 12 de Agosto, consultado em 14 de Novembro de 2011, em <http://www.dre.pt/util/pdfs/files/crp.pdf>
- Cunha, M. P., Rego, A., & Cunha, R. C. (2007) *Organizações positivas* (1ª ed.). Lisboa, Portugal: Publicações Dom Quixote.
- Declaração Universal dos Direitos do Homem (1978). (Original work published in 1948). Consultado em 14 de Novembro de 2011, em <http://www.dre.pt/util/pdfs/files/dudh.pdf>
- Doerfler, M. C., & Kammer, P. P. (1986). Workaholism, sex, and sex role stereotyping among female professionals. *Sex Roles*, 14(9/10), 551-560.
- European Commission (2007). Commission acts to bridge gender pay gap. *Employment, Social Affairs & Inclusion*. Consultado em 14 de Novembro de 2011, em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&langId=en&newsId=105&furtherNews=yes>
- Hodson, R. (2004). Work life and social fulfillment: Does social affiliation at work reflect a carrot or a stick? *Social Science Quarterly*, 85(2), 221-239.
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34(3), 181-188.
- Kanai, A., & Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese blue-collar employees. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 129-145.
- Kleinbeck, U., & Fuhrmann, H. (2000). Effects of a psychologically based management system on work motivation and productivity. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 596-610.
- Liang, Y. W., & Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality*, 37(5), 645-660. doi: 10.2224/sbp.2009.37.5.645
- Machlowitz, M. (1980, July/Aug.). Workaholism: What is it? *The Saturday Evening Post*, pp. 78-87.
- 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.



AFRONTAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL SIGLO XXI

- Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary empirical testing. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 93-111.
- Ramos, F. R. S. (2004). As Várias Formas de Amar e o Nosso Trabalho ou Sobre Amores Decentes e o Nosso Trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 57(4), 412-416.
- Rego, A., Sousa, F., Cunha, M. P., Correia, A., & Saur-Amaral, I. (2007). Leader self-reported emotional intelligence and perceived employee creativity: An exploratory study. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 250-264.
- Rego, A. & Souto, S., (2004). Como os climas organizacionais autenticizantes explicam o estresse, a saúde, o bem-estar afectivo no trabalho e a produtividade. *III Encontro Nacional de Estudos Organizacionais*, São Paulo, Brasil, Junho 6-8, 2004.
- 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. doi: 10.1080/02678370902834021
- 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, 495-502.
- 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, 154-160. doi: 10.1007/s12529-010-9077-x
- Snir, R., & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), 520-536. doi: 10.1108/09534810410554524
- Snir, R., & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393. doi: 10.1108/13620430610683034
- Solan, G. J., & Casey, J. M. (2003, June). Police work addiction: A cautionary tale. *FBI Law Enforcement Bulletin*, pp. 13-17.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Yaniv, G. (2011). Workaholism and marital estrangement: A rational-choice perspective. *Mathematical Social Sciences*, 61, 104-108. doi: 10.1016/j.mathsocsci.2010.11.006
- Weiss, G. G. (2004, February). Are you a workaholic? *DVM Newsmagazine*, pp. 57-58.
- Wood, L. M., Parker, J. D. A., & Keefer, K. V. (2009). Assessing Emotional Intelligence Using the Emotional Quotient Inventory (EQ-i) and Related Instruments. Em C. Stough, D. H. Saklofske & J. D. A. Parker (Eds). *Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research, and Applications* (pp. 67-84). New York: Springer
- Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality*, 39(1), 21-32. doi: 10.2224/sbp.2011.39.1.21
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 371-399.

