



RELAÇÕES ENTRE ENGAJAMENTO, ADIÇÃO AO TRABALHO E AUTOCONSCIÊNCIA

DOUGLAS BERTOLOTO LIMA; JAQUELINE DE CARVALHO RODRIGUES

RESUMO

Atualmente, as pessoas têm empreendido grandes esforços e dedicado muitas horas dos seus dias trabalhando, evidenciando o papel central exercido pelo trabalho. Essas ações chegam a ultrapassar um terço da atividade consciente dos indivíduos adultos, onde estabelecem relações interpessoais, desenvolvem suas competências e um senso de identidade. Tais condições podem influenciar de forma direta a percepção de bem-estar nos trabalhadores. O bem-estar tem sido intensamente estudado na psicologia ultimamente e basicamente situa-se dentro de duas tradições filosóficas: hedônica e eudaimônica. A vertente hedônica do bem-estar, também conhecida como bem-estar subjetivo ou emocional, enfatiza a felicidade, a preponderância dos afetos positivos em relação aos afetos negativos e a satisfação geral com a vida. Já a perspectiva eudaimônica, ou bem-estar psicológico, propõe que o bem-estar é alcançado por meio do funcionamento pleno conjugado ao autodesenvolvimento das forças e virtudes do caráter e da auto-realização do potencial individual. O entendimento dos processos de trabalho que influenciam o bem-estar justificam a realização deste estudo. O objetivo deste estudo foi conhecer e analisar as relações existentes o engajamento no trabalho, a adição ao trabalho e a autoconsciência entre trabalhadores. Como método, realizou-se uma revisão integrativa de literatura, que teve como pergunta de pesquisa: “Qual é a relação existente entre o engajamento no trabalho, a adição ao trabalho e a autoconsciência?”. Como estratégia de busca foi utilizado os descritores *engagement*, *workaholism* e *self-consciousness*, utilizando sempre o conector booleano AND entre eles. Resultados: Foram selecionados quatro artigos empíricos, publicados entre os anos de 2003 e 2022. Concluiu-se que a autoconsciência é um construto limitadamente estudado em associação com as variáveis bem-estar no trabalho, e que o equilíbrio das relações entre eles traz benefícios ao trabalhador.

Palavras-chave: Adição ao trabalho; Autoconsciência; Bem-estar; Engajamento; Saúde do trabalhador.

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar consome tempo e implica em assumir responsabilidades. A vida profissional e a familiar são dois pontos importantes da vida adulta que proporcionam papéis diferentes aos indivíduos, mas que podem ser incompatíveis. A associação de responsabilidades envolvendo a família e o trabalho pode ser um potencial gerador de conflitos e tornar-se um problema para diversos trabalhadores, reduzindo seus níveis de bem-estar no trabalho (ZARDO & CARLOTTO, 2020).

Outras variáveis de bem-estar também têm sido investigadas nas relações de conflito entre trabalho-família, dentre elas as emoções autoconscientes negativas (e.g., culpa,

vergonha) (CHEN et al., 2022). O sentimento de culpa traduz uma avaliação negativa que o indivíduo faz à medida que entende que falhou em atender seus principais papéis na vida, não conseguindo equilibrar a relação, podendo culminar na diminuição da motivação e interesse em ambos os eixos da relação (ÜSTUN et al., 2020). Este contexto tem se tornado um facilitador para o surgimento de fenômenos como a adição ao trabalho, pois estudos revelaram que os indivíduos adictos tendem a sofrer desequilíbrios na sua esfera de trabalho versus pessoal (CLARK et al., 2016; SHIMAZU & SCHAUFELI, 2009). A adição ao trabalho é um termo utilizado de forma análoga ao *workaholism*, compreendida como a tendência a trabalhar excessivamente e compulsivamente e ser obcecado pelo trabalho, envolvendo componentes comportamentais e cognitivos, respectivamente (SCHAUFELI et al., 2020). Adictos dedicam quantidades exageradas de horas ao trabalho diariamente comprometendo suas atividades sociais, chegando inclusive a negligenciar sua saúde.

Embora distintos, a adição ao trabalho e o engajamento são consideradas formas de bem-estar afetivo no trabalho (Almeida et al., 2020). O vigor, a dedicação e a absorção são as três dimensões que constituem o engajamento. Revisando a literatura, observa-se que embora existam pesquisas que estudem o conflito trabalho-família e o engajamento no trabalho, foram encontrados poucos estudos que visem determinar o papel da autoconsciência nessa relação. A autoconsciência é definida como a atividade em que o indivíduo se torna objeto da sua própria consciência. Estudos demonstram (CHEN et al., 2022; ÜSTUN et al., 2020) que a autoconsciência em níveis elevados é um elemento de equilíbrio emocional no meio laboral. Funcionários com altos níveis de autoconsciência podem regular mais facilmente suas emoções desestabilizadas, ocasionadas por altas demandas de trabalho e por outros fatores. Por outro lado, indivíduos com baixo nível de autoconsciência são mais propensos a refletir os efeitos negativos do conflito trabalho-família em suas organizações (Üstün et al., 2020). O entendimento dos processos de trabalho que influenciam o bem-estar justificam a realização deste estudo. Desta forma, o objetivo desta revisão é conhecer e analisar a relação existente entre o engajamento no trabalho, a adição ao trabalho e a autoconsciência, observando nos artigos selecionados na revisão os tipos de estudos, abordagens utilizadas, objetivos, resultados e conclusões.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Foi realizado uma revisão integrativa de literatura. Tal técnica é empregada com intuito de identificar, analisar e resumir resultados de estudos autônomos, tornando possível abranger o conhecimento sobre o assunto escolhido. Esse tipo de revisão proporciona sistematizar e analisar resultados, contribuindo e fornecendo base para melhor tomada de decisões, podendo sugerir a necessidade da realização de novos estudos e posterior preenchimento das lacunas existentes no estado da arte de determinada temática (MENDES et al., 2008). A pergunta de pesquisa que norteou esse estudo foi : “Qual é a relação existente entre a adição ao trabalho, o engajamento no trabalho e a autoconsciência?”. Adotou-se, na sequência alguns critérios para seleção dos estudos, admitindo todas as categorias de artigos (original, revisão de literatura, reflexão, atualização, relato de experiência). Optou-se por admitir artigos com resumos e textos completos disponíveis para análise; publicados nos idiomas português, inglês ou espanhol, entre os anos 2000 e 2023 e que contivessem em seus títulos e/ou resumos os seguintes descritores em ciências da saúde (DeCS): *engagement*, *work addiction* e *selfconsciousness*. Utilizou-se o conector booleano “AND” entre os descritores. Foram incluídos estudos que exploravam outras variáveis em seu teor, mas a relação entre as dimensões do engajamento no trabalho, da adição ao trabalho e da autoconsciência foi sempre considerada. Foram excluídos artigos que não atendessem os critérios de inclusão mencionados, e principalmente, que não explorassem as relações ou

associações entre esses construtos. A base de dados consultada para a pesquisa foi o Google Acadêmico. A busca foi realizada nos meses de abril a agosto de 2023. A primeira busca indicou um total de 150 documentos. Após a leitura do título, foram excluídos 91 estudos por não atenderem a proposta da revisão. Após essa etapa, procedeu-se à leitura dos resumos, nos quais outros 52 estudos foram excluídos. Houve duplicidade de 04 artigos nas bases de dados consultadas. Deste modo a amostra foi composta por 04 artigos. O estudo foi desenvolvido através do método PRISMA (declaração Principais Itens para Relatar Revisões Sistemáticas e Meta-análises). (PAGE et al., 2022). O terceiro passo foi sumarizar uma tabela onde constassem dados fundamentais quanto a caracterização do artigo. Procedeu-se em identificá-los pelo título, ano de publicação e autores, e analisar seus objetivos, resultados e/ou conclusão.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Todos os estudos analisados são obras empíricas; três deles (75,0%) utilizaram a abordagem quantitativa (ROSS & KRUKOWSKI, 2003; BURKE & MATTHIESEN, 2005; e ÜSTUN et al., 2020), enquanto um (25,0%) (CHEN et al., 2022) adotou a abordagem qualitativa para analisar seus resultados. Quanto ao ano de publicação, dois dos artigos (50,0%) foram publicados em período inferior aos últimos cinco anos e outros dois (50,0%) em período superior aos últimos cinco anos. Dois estudos (50,0%) avaliaram as relações entre adição ao trabalho e a autoconsciência, (ROSS & KRUKOWSKI, 2003; BURKE & MATTHIESEN, 2005). Entretanto, outras variáveis também foram avaliadas em paralelo nestes estudos. O fenômeno impostor, traços de personalidade (e.g. neuroticismo), recursos pessoais (e.g. autoestima, autoeficácia profissional) e o flow no trabalho estão entre as variáveis que também foram observadas. Outros dois estudos (ÜSTUN et al., 2020; CHEN et al., 2022), buscaram conhecer o envolvimento do engajamento no trabalho e a autoconsciência. Assim como os estudos anteriores, outras variáveis também foram analisadas em conjunto (e.g. conflito trabalho-família). Outros aspectos da revisão podem ser observados na tabela 1.

Tabela 1: Relações entre engajamento, adição ao trabalho e autoconsciência

TÍTULO	AUTOR, ANO	RESULTADOS E CONCLUSÕES
Correlates of flow at work among Norwegian journalists	Burke, R. J., & Matthiesen, S. B. (2005)	As descobertas deste estudo e das experiências de flow, atitudes e experiências de trabalho entre os jornalistas noruegueses mostraram que níveis mais altos de flow no trabalho correlacionaram-se com níveis mais altos de atitudes e comportamentos positivos (prazer no trabalho, afeto positivo, autoconsciência elevada, eficácia profissional). Altos níveis de ansiedade e baixa autoestima foram associadas a adição ao trabalho.
Examining the Aftermath of Work-Family Conflict Episodes: Internal Attributions, Self-Conscious Emotions, Family	Chen, Z., Promislo, M. D., Powell, G. N., & Allen, T. D. (2022)	Os entrevistados relataram seu convívio com o conflito trabalho-família, atribuições que fizeram sobre suas causas, sentimento de culpa e seus níveis de engajamento diário com a família e bem-estar após o trabalho. Os resultados enfatizaram a culpa apresentando relação positiva com o engajamento com a família. Também se observou que a vergonha, mas não a culpa, estava negativamente associada ao bem-estar diário

Engagement, and Well-Being		
The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics	Ross, S. R., & Krukowski, R. A. (2003)	O estudo examinou a relação entre o fenômeno impostor e a patologia da personalidade, conforme conceituado pelo DSM 4. Os principais preditores do fenômeno impostor foram a baixa autoestima e a adição ao trabalho. Além disso, os aspectos do neuroticismo e baixos níveis de autoconsciência estiveram associados de maneira preditora ao fenômeno impostor.
The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement	Üstün, F., Ersolak, Ş., & Toker, B. (2020)	Foram observadas relações negativas significativas entre engajamento no trabalho e o conflito trabalho-família, e percebeu-se que a autoconsciência desempenha um papel moderador no efeito do conflito trabalho-família sobre a dimensão vigor. Infere-se que indivíduos com alta autoconsciência sentem menos os efeitos negativos resultantes do conflito trabalho-família

A autoconsciência em níveis elevados foi associada ao fenômeno impostor. O fenômeno impostor ocorre quando alguém que alcançou algum êxito se sente falsa ou impostora, chegando a duvidar de seu mérito, reduzindo o valor de suas conquistas mesmo com evidências contrárias a essa rotulagem (ROSS & KRUKOWSKI, 2003). O fenômeno do impostor representa um estilo desadaptado e generalizado do indivíduo interagir com o mundo, o que pode limitar o seu potencial educacional e ocupacional. A adição ao trabalho é considerada um potencial preditor do fenômeno impostor, assim como baixos níveis de autoestima e autoeficácia (ROSS & KRUKOWSKI, 2003).

A percepção de autoeficácia em sujeitos acometidos pelo fenômeno impostor é altamente influenciada pelas avaliações dos outros sobre seu valor e capacidade, tendo uma visão injuriada de senso próprio, ocasionando a necessidade de tentar compensar sentimentos de inadequação. Esses indivíduos são distantes dos meios sociais e demonstram uma necessidade de não serem notados, criando um ciclo onde acabam isolados com o trabalho, o que favorece cada vez mais o comportamento adicto ao mesmo (Ross; Krukowski, 2003; Shimazu; Schaufeli, 2009). Altos níveis de autoconsciência também estiveram relacionados significativamente com o *flow* no trabalho (BURKE & MATTHIESEN, 2005)

O *flow* no trabalho é conceituado como um momento em que os trabalhadores estão totalmente absorvidos na realização de seu trabalho, motivando-se de forma intrínseca e tendo a percepção de seu trabalho como algo prazeroso, configurando-se como um estado transitório e de bem-estar positivo (PIMENTA DE DEVOTTO et al., 2020).

Os níveis de autoconsciência também foram avaliados na relação com o engajamento no trabalho e o conflito trabalho-família. Observou-se que trabalhadores com altos níveis de autoconsciência podem regular com mais facilidade suas emoções, minimizando os efeitos do conflito a que estão expostos. Por outro lado, indivíduos com baixo nível de autoconsciência estão mais propensos a refletir os efeitos negativos do conflito trabalho-família em suas atividades profissionais, podendo reduzir o interesse e a atenção pelo trabalho em decorrência dos conflitos (ÜSTUN et al., 2020). Conflitos entre trabalho e família tendem a prejudicar a integridade cognitiva, afetiva e comportamental dos funcionários no seu ambiente laboral, reduzindo sua dedicação ao trabalho, que é uma das dimensões que compõem o engajamento no trabalho (Schaufeli et al., 2020).

4 CONCLUSÃO

O objetivo desta revisão foi conhecer e analisar as relações existentes entre o engajamento, a adição ao trabalho e a autoconsciência. Consideramos que os objetivos foram parcialmente atingidos, visto que não foram encontrados estudos que explorassem diretamente a relação entre esses construtos, oportunizando melhor análise. Conclui-se que a autoconsciência é um construto pouco estudado em associação com as variáveis de bem-estar no trabalho, como o engajamento e a adição ao trabalho, observado a baixa quantidade de estudos encontrados nesta revisão. Mesmo com essas limitações é possível inferir que a autoconsciência é importante para o equilíbrio de relações fundamentais do homem, como o trabalho e a vida familiar, em que seus níveis podem resultar em desfechos diferentes e impactantes para o trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, L.P.B.M.D.; BARRETO M.F.C.; MARTINS J.T.; HADDAD M.D.C.F.L.; GALDINO, M.J.Q. Workaholism entre docentes de pós-graduação stricto sensu em enfermagem no Brasil. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 28, 2020. doi.org/10.1590/1518-8345.4071.3326.
- BURKE, R. J.; MATTHIESEN, S. B. Correlates of flow at work among Norwegian journalists. **Journal of Transnational Management**, 10(2), 49-58, 2005. doi.org/10.1300/J482v10n02_04.
- CLARK, M. A.; MICHEL, J. S.; ZHDANOVA, L.; PUI, S. Y.; BALTES, B. B. All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. **Journal of Management**, 42(7), 1836-1873, 2016. doi.org/10.1177/0149206314522301.
- CHEN, Z.; PROMISLO, M. D.; POWELL, G. N.; ALLEN, T. D. Examining the Aftermath of Work-Family Conflict Episodes: Internal Attributions, Self-Conscious Emotions, Family Engagement, and Well-Being. **Psychological Reports**, 0(0), 2020. doi.org/10.1177/00332941221144609
- MENDES, K.; SILVEIRA, R. C.; GALVÃO, C. Revisão integrativa: Método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto & Contexto Enfermagem**. 17. 10.1590/S0104-07072008000400018, 2008.
- PAGE, M. J.; et al.. . A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **Revista Panamericana Salud Publica**; 46, dic. 2022.
- PIMENTA DE DEVOTTO, R.; FREITAS, C. P. P.; WECHSLER, S. M. O papel do redesenho do trabalho na promoção do flow e do bem-estar. **Revista de Administração Mackenzie**, 21(1), 1–25. doi:10.1590/1678-6971/eRAMD200113, 2020.
- SCHAUFELI, W. B.; DESART, S.; DE WITTE, H. Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability. **International journal of environmental research and public health**, 17(24), 9495, 2020.

SHIMAZU, A., SCHAUFELI, W. B. 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, 2009.

ROSS, SR.; KRUKOWSKI, R. A. The imposter phenomenon and maladaptive personality: Type and trait characteristics. **Personality and individual differences**, 34(3), 477-484, 2003.

ÜSTÜN, F.; ERSOLAK, Ş.; TOKER, B. The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement. **Amazonia Investiga**, 9(31), 71-81, 2020.doi.org/10.34069/AI/2020.31.07.7.

ZARDO, E.; CARLOTTO, M. S. C. O papel mediador da satisfação com a vida na relação entre adição ao trabalho e o conflito trabalho-família. **Revista Psicologia em Pesquisa**, 14(2), 50-68, 2020 <https://doi.org/10.34019/1982-1247.2020.v14.27410>.