

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Martiele Gonçalves Moreira

**A RELAÇÃO ENTRE *WORKAHOLISM* E CONFLITO TRABALHO-
FAMÍLIA MEDIADAS PELA CARREIRA CALEIDOSCÓPICA**

**Santa Maria – RS
2024**

Martiele Gonçalves Moreira

A RELAÇÃO ENTRE *WORKAHOLISM* E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA MEDIADAS PELA CARREIRA CALEIDOSCÓPICA

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração, área de concentração Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM-RS) como requisito parcial para obtenção do título de **Doutora em Administração**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Joana Vieira dos Santos

**Santa Maria – RS
2024**

Martiele Gonçalves Moreira

A RELAÇÃO ENTRE *WORKAHOLISM* E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA MEDIADAS PELA CARREIRA CALEIDOSCÓPICA

Tese apresentada ao Curso de Pós-Graduação em Administração, área de concentração Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM-RS) como requisito parcial para obtenção do título de **Doutora em Administração.**

Aprovado em 12 de abril de 2024:

Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (UFSM)
Presidente/Orientador

Prof^ª. Dr^ª. Joana Vieira dos Santos (UALg)
Coorientadora

Prof. Dr. Gilnei Luiz de Moura (UFSM)
Examinador

Prof. Dr. Marcelo Trevisan (UFSM)
Examinador

Prof^ª. Dr^ª. Sónia Marisa Pedroso Gonçalves Bogas (ULisboa)
Examinadora

Prof^ª. Dr^ª. Carolina Freddo Fleck (UNIPAMPA)
Examinadora

Santa Maria – RS
2024

Dedico esta tese à minha família por terem construído a base que me fez chegar até aqui.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, pelo ensino gratuito e de qualidade.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES, pela bolsa concedida durante o período de doutoramento.

Ao meu orientador, que sempre acreditou em mim, mesmo quando eu não acreditava.

À minha coorientadora, que mesmo longe, sempre esteve disposta a me auxiliar.

À minha família, por todo apoio e por compreender os momentos de ausência.

Ao meu amor, por todo companheirismo e muita paciência.

Aos meus amigos e amigas que sempre tinham as palavras certas de incentivo.

A todos os professores e professoras que tive o prazer de aprender muito.

E, a mim mesma, por perseverar nos momentos mais difíceis e por não desistir dos sonhos.

RESUMO

A RELAÇÃO ENTRE *WORKAHOLISM* E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA MEDIADAS PELA CARREIRA CALEIDOSCÓPICA

Autora: Martiele Gonçalves Moreira
Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes
Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Joana Vieira dos Santos

O contexto atual de trabalho, caracterizado pela conectividade, flexibilidade e instabilidade, tem aumentado significativamente o desafio de equilibrar as demandas profissionais e familiares e gerenciar a carreira. Considerando essa conjuntura, defende-se a tese de que as decisões de carreira podem ser respaldadas em diferentes parâmetros (Carreira Caleidoscópica) a fim de contemplar as necessidades individuais e familiares de um trabalhador, sendo que as diferentes escolhas de carreira podem acarretar consequências distintas tanto no âmbito profissional (*Workaholism*) quanto familiar (Conflito Trabalho-Família). Esta tese teve por objetivo investigar a influência das decisões de carreira, seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica nas relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família (CTF), na percepção de trabalhadores brasileiros. Para tanto, foram elaborados três estudos sequenciais e dependentes entre cada um dos artigos. O primeiro estudo visou identificar as lacunas de pesquisa por meio de uma Revisão Sistemática da Literatura em que foi percebido a necessidade da aplicação de novas medidas para o *Workaholism*, que fossem confiáveis quantitativamente e também se descreveu uma lista de sugestões de estudos divididas entre as áreas individuais, organizacionais e metodológicas. Na sequência, o estudo dois identificou o desenvolvimento de uma escala recente sobre *Workaholism* que solucionava diversos pontos frágeis de outras já existentes. Com isso, realizou-se a tradução e adaptação de tal escala para o contexto brasileiro. Como resultado, obteve-se uma escala adaptada ao contexto brasileiro para medir *Workaholism* podendo ser utilizada entre as mais diversas áreas de atuação profissional. O terceiro estudo se vale desse instrumento já validado e adaptado, e por meio de uma pesquisa *survey* objetivou identificar a mediação da Carreira Caleidoscópica na relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família. Sendo possível identificar resultados importantes para o aprofundamento do debate teórico sobre o gerenciamento dos indivíduos quanto as esferas da vida e as possíveis consequências a nível pessoal, relacional e organizacional. Como resultados gerais, foi possível verificar que dois dos três parâmetros da Carreira Caleidoscópica influenciam a percepção de *Workaholism* e Conflito trabalho-família. Tais achados são novos e merecem mais investigações para corroborá-los ou refutá-los. Contudo, com base nos resultados da presente tese, é possível auferir que as fases da vida aqui definidas pelos parâmetros da Carreira Caleidoscópica exercem influência na presença e desenvolvimento de comportamentos *workaholics* e na forma como se percebe o Conflito trabalho-família.

Palavras-chaves: *Workaholism*. Conflito Trabalho-Família. Carreira Caleidoscópica. Interações. Influência.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND WORK-FAMILY CONFLICT MEDIATED BY THE KALEIDOSCOPIIC CAREER

Author: Martiele Gonçalves Moreira
Advisor: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes
Co-advisor: Prof^a. Dr^a. Joana Vieira dos Santos

The current work context, characterized by connectivity, flexibility, and instability, has significantly increased the challenge of balancing professional and family demands and managing one's career. Considering this situation, the thesis is put forth that career decisions can be supported by different parameters (Kaleidoscopic Career) to address the individual and family needs of a worker, with different career choices potentially resulting in distinct consequences both professionally (Workaholism) and within the family (Work-Family Conflict). This thesis aimed to investigate the influence of career decisions, following the parameters of the Kaleidoscopic Career, on the relationships between Workaholism and Work-Family Conflict (WFC), from the perspective of Brazilian workers. To this end, three sequential and interdependent studies were conducted. The first study aimed to identify research gaps through a Systematic Literature Review, revealing the need for the application of new measures for Workaholism that were quantitatively reliable, and also outlining a list of study suggestions divided among individual, organizational, and methodological areas. Subsequently, the second study identified the development of a recent scale on Workaholism that addressed various weaknesses of existing ones. Accordingly, this scale was translated and adapted for the Brazilian context. As a result, an adapted scale for measuring Workaholism in the Brazilian context was obtained, which could be used across various professional fields. The third study utilized this already validated and adapted instrument and, through survey research, aimed to identify the mediation of the Kaleidoscopic Career in the relationship between Workaholism and Work-Family Conflict. It was possible to identify important results for deepening the theoretical debate on individuals' management regarding life spheres and possible consequences at the personal, relational, and organizational levels. As general findings, it was possible to verify that two out of the three parameters of the Kaleidoscopic Career influence the perception of Workaholism and Work-Family Conflict. These findings are novel and warrant further investigation to corroborate or refute them. However, based on the results of this thesis, it can be inferred that the life stages defined here by the parameters of the Kaleidoscopic Career influence the presence and development of workaholic behaviors and how Work-Family Conflict is perceived.

Keywords: Workaholism. Work-Family Conflict. Kaleidoscopic Career. Interactions. Influence.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Justificativas do estudo em quatro perspectivas	20
Figura 2 - Estrutura da tese.....	22
Figura 3 - Delineamento metodológico	26
Figura 4 - Síntese dos procedimentos de tradução e adaptação transcultural	35
Figura 5 - Estágios da Modelagem de Equações Estruturais.....	38
Figura 6 – Classificação das dimensões do <i>Workaholism</i>	48
Figura 7 – Classificação das dimensões de Conflito Trabalho-Família	49
Figura 8 – Classificação das dimensões de Carreira Caleidoscópica.....	49

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição dos participantes do estudo conforme as variáveis demográficas	44
Tabela 2 – Distribuição dos participantes do estudo conforme as variáveis ocupacionais	45
Tabela 3 – Distribuição dos participantes do estudo conforme a jornada de trabalho	46

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Informações referentes aos artigos da tese	23
Quadro 2 - Relações entre objetivos específicos e artigos	24
Quadro 4 - Fases do estudo	30
Quadro 5 - Distribuição dos itens MWS	30
Quadro 6 - Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF e suas dimensões.....	32
Quadro 3 - Distribuição dos itens da Escala de Parâmetros de Carreira Caleidoscópica.....	33
Quadro 7 - <i>Strings</i> de busca entre os temas <i>Workaholism</i> + CTF + Carreira Caleidoscópica .	34
Quadro 8 - <i>Strings</i> de busca entre os temas <i>Workaholism</i> + CTF	35
Quadro 9 - Síntese dos instrumentos de coleta de dados.....	37
Quadro 10 - Síntese dos valores de referência para MEE no SmartPLS.....	39

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AUT – Parâmetro de Autenticidade

BAL – Parâmetro de Balanço

BWAS - Bergen Work Addiction Scale

CC – Carreira Caleidoscópica

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CFT – Conflito Família-Trabalho

COG – Dimensão Cognitiva

COM – Dimensão Comportamental

CRE - Parâmetro de Crescimento

CTF – Conflito Trabalho-Família

DUWAS - Dutch *Workaholism* Scale

EMO – Dimensão Emocional

MEE – Modelagem de Equações Estruturais

EMW – Escala Multidimensional de *Workaholism*

MOT – Dimensão Motivacional

MWS – *Multidimensional Workaholism Scale*

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

RSL – Revisão Sistemática Da Literatura

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

WART - Work Addiction Risk Test

WOS - *Web of Science*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS.....	16
1.1.1 Objetivo Geral.....	17
1.1.2 Objetivos Específicos	17
1.2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA	17
1.3 ESTRUTURA DA TESE	21
1.4 RELAÇÃO ENTRE OS ARTIGOS	22
2 MÉTODO DA TESE.....	25
2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	25
2.2 POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA	26
2.2.1 Amostra e Análise Psicométrica.....	27
2.3 INSTRUMENTOS E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	28
2.3.1 Instrumentos de Coleta de Dados	29
2.3.1.1 The Multidimensional Workaholism Scale – MWS	29
2.3.1.2 Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF.....	31
2.3.1.3 Carreira Caleidoscópica.....	32
2.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	34
2.4.1 Coleta de dados – Artigo I	34
2.4.2 Coleta de dados – Artigo II.....	35
2.4.3 Coleta de dados – Artigo III	36
2.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	37
2.5.1 Modelagem de Equações Estruturais - MEE.....	37
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	43
3. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA	44
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	44
3.2 CLASSIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES DA PESQUISA PELA PADRONIZAÇÃO DE ESCORES.....	47
4 ARTIGO I	51
5 ARTIGO II.....	78
6 ARTIGO III	107
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE.....	138

7.1 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS.....	139
7.2 CONTRIBUIÇÕES PRÁTICAS	140
7.3 LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS	142
REFERÊNCIAS DA TESE	143
APÊNDICE 1 - INSTRUMENTOS PARA A COLETA DE DADOS	148
APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	153
APÊNDICE 3 - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE	154

1 INTRODUÇÃO

O arranjo de trabalho do início do século XXI é marcado pelo imediatismo, conectividade, flexibilidade e instabilidade, o que intensifica o desafio de conciliar trabalho e família. A partir dessa realidade, novos modelos de carreira foram surgindo, refletindo o contexto mais fluído e dinâmico do mercado de trabalho (MAINIERO; GIBSON, 2018). Assim, gerenciar a própria carreira de acordo com as fases da vida, se tornou um desafio com inúmeras variáveis a serem consideradas (BIRRELL; STRONG, 2022).

Conseqüentemente, na esteira do desenvolvimento e modernização do trabalho, os almejados planos de carreiras desaparecem e dão lugar aos planos individuais de carreira, em que o indivíduo molda um planejamento adaptativo e de acordo com os acontecimentos de sua vida (BIRRELL; STRONG, 2022; MAINIERO; SULLIVAN, 2005). Birrell e Strong (2022), reforçam tal concepção ao identificar empiricamente que trabalhadores traçam suas carreiras de acordo com as necessidades e fases da vida pessoal, determinados pelo momento vivenciado ao longo da carreira, seja em início, meio ou fim de carreira.

Por meio da Carreira Caleidoscópica, pode-se observar esses movimentos considerando um modelo de gestão de carreira que envolve três parâmetros de decisão de carreira, caracterizados por serem dinâmicos, relacionais e dependentes do contexto em que o trabalhador se encontra. Dessa forma, é possível supor que na medida em que a vida toma novos rumos, seja possível ajustar a carreira a essas mudanças e desafios, de modo a evidenciar aspectos relacionados ao seu projeto de vida e relações familiares, assim como estudos e redes de relacionamento (MAINIERO; GIBSON, 2018). O modelo de Carreira Caleidoscópica, pode ser definido como sendo uma carreira que é dirigida pelo próprio indivíduo “em seus próprios termos, definida não por uma corporação, mas por seus próprios valores, escolhas de vida e parâmetros. Como um caleidoscópio, sua carreira é dinâmica e em movimento” (MAINIERO; SULLIVAN, 2005, p. 97).

Este modelo emerge diante da compreensão das novas dinâmicas e rearranjos nas relações de trabalho, sendo que o indivíduo raramente permanece em um único emprego por toda a vida ou constrói sua carreira exclusivamente dentro de uma única organização. Em vez disso, ele adapta sua trajetória profissional de acordo com as fases da vida, tomando decisões de forma autônoma e independente (BANDEIRA et al., 2019; BIRRELL; STRONG, 2022).

Neste mesmo cenário, o trabalho árduo se intensifica em busca dos objetivos profissionais podendo acarretar no desenvolvimento de comportamentos não desejados como o *Workaholism*, definido como um vício comportamental que combina investimento de tempo

e esforço com uma motivação implícita relacionada ao executar as atividades laborais (TARIS; DE JONGE, 2024). Os impactos ou consequências de ser ou se tornar um *workaholic* reverberam pelas esferas da vida, visto que o estado físico e mental, o ambiente familiar e de trabalho podem sofrer alguma interferência devido aos sintomas vivenciados pelo trabalhador (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; INNSTRAND; CHRISTENSEN; HELLAND, 2022). Em alguns contextos, tem-se um agravante cultural, em que a sociedade tende a reforçar comportamentos ligados ao trabalho árduo e esforçado, sendo socialmente legítimo trabalhar em excesso (VAZQUEZ et al., 2018). Em contrapartida, existem culturas que priorizam o ambiente familiar (SHARMA; TIWARI, 2022), dessa forma, o paradoxo da relação entre trabalho e família se amplifica. Tal relação paradoxal e imbricada pode resultar no que é chamado de Conflito Trabalho-Família (CTF), em que o tempo dedicado, o comportamento esperado e as pressões de cada esfera se tornam incompatíveis (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

Posto isso, se um indivíduo está disposto a progredir na carreira ou busca um trabalho genuíno para si, terá mais chances de se envolver fortemente com o trabalho, podendo gerar consequências negativas como o *workaholism*, e ao passo que um trabalhador sofre por ser *workaholic*, o mesmo pode ainda ter conflito entre trabalho e família, devido as incompatibilidades entre as demandas. No caminho inverso, o mesmo pode buscar por equilíbrio entre seu trabalho e a vida familiar, e dessa forma, poderá decidir por menos carga de trabalho, o que pode inibir o aparecimento de *Workaholism* e também pode reduzir ou acabar com o Conflito Trabalho-Família.

Estudo recentes investigam as relações e impactos da ocorrência de conflito trabalho-família em pessoas *workaholics*. Babic et al. (2022), identificaram uma associação positiva entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, corroborando também outros estudos com os mesmos achados (BORGES et al., 2021; CHANG et al., 2022; RAI; KIM, 2024). Porém, esses estudos não investigaram essa relação considerando as fases ou parâmetros de carreira caledoscópica como perspectiva, a fim de compreender o quanto o momento da carreira do indivíduo pode afetar outros aspectos da sua vida. Visto já haver indícios, por meio de um estudo realizado por Krumov et al. (2022) durante a crise de covid-19, em que foi descoberto que o comportamento de *workaholics* foi afetado pelas diferentes fases da vida do indivíduo, como no início da vida adulta, meia idade e maturidade.

Nesse sentido, o indivíduo pode priorizar a família e por isso estará priorizando a fase do equilíbrio na carreira, e conseqüentemente, ter menor incidência de conflito e menos chances de se tornar *workaholic*. Ou ainda, poderá estar em início de carreira e buscar cada vez mais

desafios e assim tornar-se um *workaholic* e sofrer com os impactos no domínio da família. Já quando se busca por autenticidade, a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família pode se dar de inúmeras formas, visto que mulheres e homens vivenciam suas fases da carreira caleidoscópica de formas distintas (KNOWLES; MAINIERO, 2021). O que retoma o entendimento dos autores seminais Mainiero e Sullivan (2005), de que existem três parâmetros de carreira, Autenticidade, Balanço ou Equilíbrio e Crescimento ou Desafio, em que o modelo de carreira caleidoscópica funciona como uma forma de organização dos padrões de carreira, devido principalmente a situações familiares e ou prioridades temporais da vida.

O *Workaholism* é um comportamento problemático de compulsão pelo trabalho e de preocupação com as atividades laborais, o que pode levar o indivíduo a sofrer com impactos negativos para si e para suas outras relações, podendo também sofrer com o conflito trabalho-família (ATROSZKO; DEMETROVICS; GRIFFITHS, 2019; PRIYASHANTHA; DE ALWIS; WELMILLA, 2022). Depreende-se assim, que tais comportamentos podem influenciar na forma como o indivíduo planeja e decide o desenvolvimento de sua carreira (XU; LI, 2021), assim como prevê os parâmetros do modelo de Carreira Caleidoscópica (BANDEIRA et al., 2019; DIMA et al., 2023).

Posto isso, elaborou-se a tese de que o *Workaholism* e o Conflito Trabalho-Família se relacionam, sendo que a observação de um afetar o outro e vice-versa, e como pano de fundo de tal relação tem-se a teoria de Carreira Caleidoscópica, visto que as prioridades e momentos da vida e da carreira refletem em modificações e adaptações dos dois principais domínios da vida do indivíduo.

Ao identificar uma lacuna existente entre a relação de *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pelos parâmetros da Carreira Caleidoscópica, elaborou-se o seguinte problema de pesquisa: Qual a influência das decisões de carreira seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, nas relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, de acordo com a percepção de trabalhadores brasileiros?

Como meio para alcançar tal resposta, elaborou-se o objetivo geral e os objetivos específicos apresentados na sequência.

1.1 OBJETIVOS

A seguir são apresentados os objetivos elencados para conduzir este estudo até a obtenção de uma resposta para o problema de pesquisa, pontuado na seção anterior.

1.1.1 Objetivo Geral

- Investigar a influência das decisões de carreira, seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, nas relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família de acordo com a percepção de trabalhadores brasileiros.

1.1.2 Objetivos Específicos

- I) Investigar como se dá a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral (**Artigo 1**);
- II) Traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala *The Multidimensional Workaholism Scale* para o contexto brasileiro (**Artigo 2**);
- III) Analisar as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro (**Artigo 3**).

1.2 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA

O trabalho e a família configuram dois principais aspectos da vida que se sobrepõem impondo um gerenciamento desafiador no cotidiano de um indivíduo (VADVILAVIČIUS; STELMOKIENĖ, 2020). Ajustar as demandas do trabalho e da família se tornaram um objetivo em busca da conciliação entre as esferas da vida, porém, esse movimento pode levar a consequências negativas tanto na satisfação com a vida como no trabalho (SOUSA et al., 2020; YANG; ZHAO; MA, 2024).

Durante a vida, um indivíduo lidará com questões em três níveis, pessoal, relacional e profissional (ROPPONEN et al., 2016; TAYLOR et al., 2021). A sobreposição desses papéis se dará em diferentes momentos com níveis de complexidade diferentes, contudo se intensifica principalmente durante o período profissional, sendo que nesse longo período, será necessário administrar as áreas da vida desde o início da carreira até o seu final (BANDEIRA et al., 2019).

Em um relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2020), identificou-se que os brasileiros trabalhavam em média 39,7 horas semanais no ano de 2021 e há 10 anos atrás esse tempo era de 40,8 horas semanais, mesmo com essa pequena variação do tempo semanal, a percepção atual de estar trabalhando por mais tempo devido as tecnologias, aumenta consideravelmente a sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados e a

incidência de conflitos (RASOOL; WARRAICH; SAJID, 2022; HUML; TAYLOR; MARTIN, 2023).

Por trás desse panorama, as fases da vida se diferenciam por diferentes propósitos que moldam as decisões de conciliação entre trabalho e família (LOPEZ et al., 2020; BORGES et al., 2021). Utilizando a teoria da Carreira Caleidoscópica como lente interpretativa, compreende-se que um trabalhador pode avaliar suas opções de carreira por meio dos parâmetros do caleidoscópio (Autenticidade, Balanço e Crescimento), e assim determinará a melhor opção de ajuste entre a multiplicidade de funções relacionadas ao trabalho e demais relacionamentos pessoais e familiares (KOEKEMOER; CRAFFORD, 2019; DIMA et al., 2023).

De acordo com os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, o indivíduo que busca por Autenticidade na carreira, persegue um caminho que esteja de acordo com os seus valores pessoais e com atividades prazerosas que reflitam a sua essência (MAINIERO; SULLIVAN, 2006). Já quando se quer Balanço ou Equilíbrio na carreira em relação ao trabalho e família, os indivíduos buscam por experiências de qualidade nas duas esferas e realizam uma gestão com o objetivo de equilibrar as prioridades do trabalho e não trabalho (MAINIERO; GIBSON, 2018). E quando se busca por Desafios na carreira, o indivíduo almejará um trabalho motivador, com chances de crescimento e desenvolvimento das suas habilidades e progressão na carreira (MAINIERO; SULLIVAN, 2005; MAINIERO; GIBSON, 2018).

Subentende-se que os trabalhadores que buscam por autenticidade ou desafios na carreira, estarão mais propensos a investirem mais tempo com a dimensão do trabalho, o que pode levar ao desenvolvimento do *Workaholism* e conflitos entre trabalho e família. Diferentemente de quem busca por equilíbrio, sendo que o indivíduo priorizará atividades em que possa haver conciliação e a possibilidade de adaptar sua rotina para se dedicar igualmente entre as esferas da vida, o que refletirá em menores chances de se tornar *workaholic* e menor probabilidade de haver conflito.

Nesse sentido, vê-se a importância de estudar tal relação, posto que o ambiente laboral está cada vez mais competitivo e tecnológico (SIMMONS et al., 2022), dificultando o estabelecimento de limite entre tempo de trabalho e não trabalho, o imediatismo impulsionado pelas tecnologias de informação e comunicação, reforçam a percepção de conectividade e cobranças ininterruptas no trabalho (AZIZ; MOYER, 2018; HUML; TAYLOR; MARTIN, 2023), e também impulsionam os indivíduos a criarem seus próprios planos de carreira, em um ambiente extremamente volátil e fluido (XU; LI, 2021; CHANG et al., 2023).

Testes têm sido sendo feitos para analisar a diminuição da jornada de trabalho para quatro dias semanais com o intuito de trabalhar de forma mais inteligente, e não por mais tempo, buscando também o bem-estar dos trabalhadores numa lógica 100-80-100, que seria 100% do pagamento, 80% do tempo e 100% de produtividade. O projeto *The 4-Day Week Global* testou em diferentes países a implementação da jornada de trabalho de 4 dias semanal sem diminuição salarial, os benefícios foram reconhecidos após seis meses de teste, englobando mais de 60 empresas e 3.000 mil funcionários. Das empresas participantes, 91% pretendem continuar com esse formato de trabalho, o projeto obteve bons resultados de produtividade e desempenho e um aumento de 35% da receita das empresas participantes, sendo que nesse período houve mais contratações e diminuição do absenteísmo (LOCKHART, 2023). Quanto aos funcionários, observou-se uma melhora no bem-estar, com significativas melhoras da saúde física e mental, aumentando o tempo gasto com exercícios, melhora do sono e maior satisfação com a esfera do trabalho e pessoal, obteve-se também uma diminuição do estresse, esgotamento e fadiga laboral (LOCKHART, 2023).

Medidas como essa, estão sendo replicadas em outros países com a principal justificativa de melhorar a produtividade e a saúde do trabalhador. No Brasil o movimento é incipiente, mas já se tem experiências com resultados satisfatórios. Também se tem conhecimento de uma movimentação política que propõe a redução da jornada de trabalho, atualmente de 44 horas semanais de acordo com a Constituição Federal de 1988, para uma jornada de no máximo 40 horas semanais, o processo está em tramitação (PEC 148/2015) (AGÊNCIA SENADO, 2024).

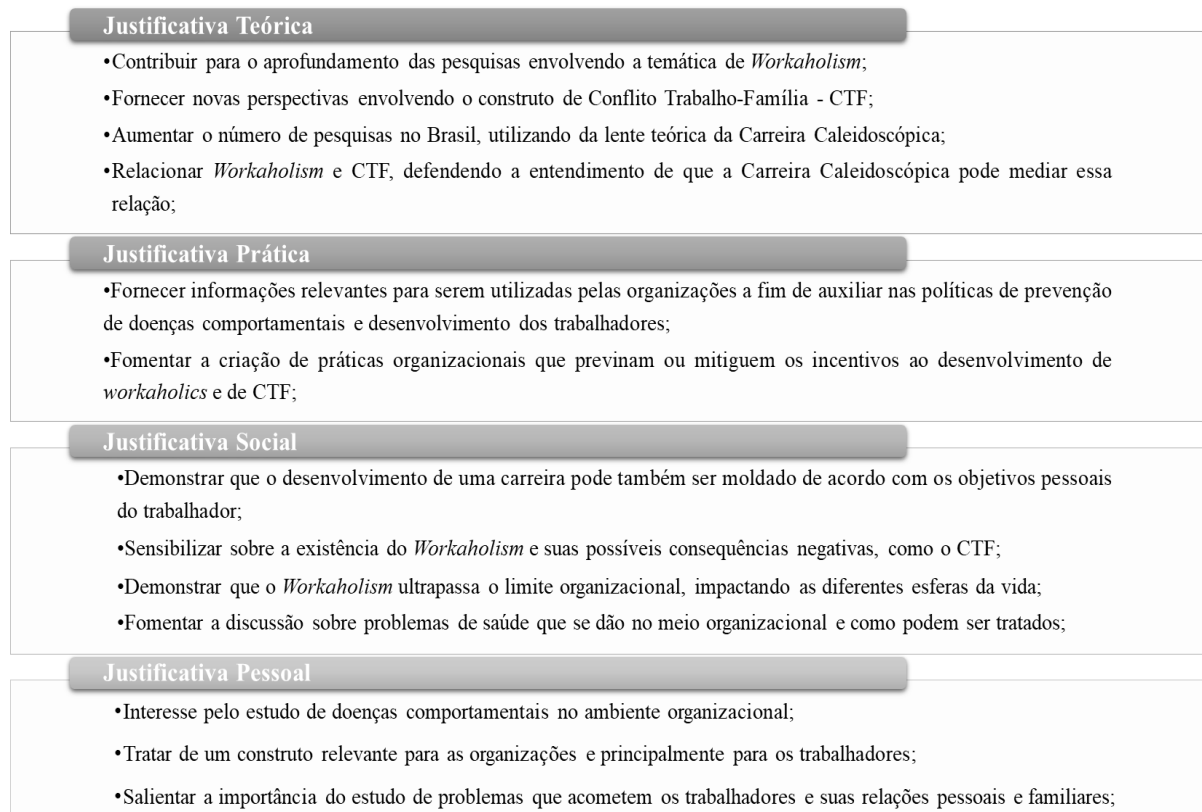
Visto que a jornada de trabalho influencia diretamente a percepção de bem-estar em diferentes tipos de profissões (MOSS; MUNFORD; SUTTON, 2022; JARRAR et al., 2023), é incontestável reconhecer que o tempo de trabalho influencia a vida do trabalhador e que isso afeta seus outros relacionamentos. Ademais, o trabalho árduo, o número de horas trabalhadas mais o trabalho levado para casa podem se tornar maiores do que o tempo dedicado para a família, podendo desenvolver *Workaholism* e por consequência o Conflito Trabalho-Família, e tal relação, pode estar ligada ao momento de vida do indivíduo e seus objetivos de carreira (SOUSA et al., 2020; PALUMBO, 2022).

Diante do exposto, este trabalho se justifica pela falta de estudos que tenham explorado a relação entre o *Workaholism* e o Conflito Trabalho-Família sob a perspectiva da Carreira Caleidoscópica. Além disso, foi aconselhado que novas pesquisas incorporem a abordagem da Carreira Caleidoscópica para delinear claramente seus parâmetros, enfatizando o papel do

indivíduo na definição de sua carreira com base em seus objetivos e valores pessoais e não apenas nos objetivos organizacionais (HUY; HOANG, 2023).

Dessa forma, poderá se identificar se há comportamentos geracionais que interfiram nessa relação, assim como poderá ser identificado diferenças entre gênero, condição social, escolaridade, profissão, setor de atuação e outras possíveis condições de interferência. O que ajudará também formuladores de políticas de recrutamento, seleção, desenvolvimento e manutenção dos trabalhadores nas organizações (BABIC et al., 2022). Outras justificativas também podem ser elencadas de acordo com diferentes perspectivas que motivaram a elaboração desta tese, como podem ser melhor visualizadas na Figura 1.

Figura 1 - Justificativas do estudo em quatro perspectivas



Fonte: Elaborado pela autora.

Diante dessas justificativas, espera-se que se torne perceptível a relação entre os constructos de *Workaholism*, Conflito Trabalho-Família e Carreira Caleidoscópica. Visto que, tanto nos estudos aqui apresentados, como por meio de observações empíricas, da autora, sobre os acontecimentos no mundo laboral, se percebe uma movimentação em prol da melhora das condições de trabalho do indivíduo perpassando o seu ambiente pessoal e familiar em busca de melhor produtividade e bem-estar. Ainda se faz necessário maior conscientização do papel do

trabalhador para a construção da sua própria jornada de trabalho e carreira, contudo não retiram-se as responsabilidades das empresas em dar suporte adequado para o desenvolvimento do trabalho em um ambiente saudável (RASOOL; WARRAICH; SAJID, 2022). Visto ser inerente a imbricação entre trabalho e vida pessoal/familiar, ressaltando a importância e necessidade em compreender a relação entre as esferas profissional e familiar para o comportamento organizacional e para a área dos recursos humanos (SOUSA et al., 2020; BABIC et al., 2022).

Descritas as justificativas que respaldam o presente estudo, a seguir, apresenta-se a estrutura geral desta tese.

1.3 Estrutura da Tese

Esta tese está organizada em três artigos além desta introdução, que contempla, método da tese e considerações gerais. Primeiramente organizou-se um capítulo introdutório para elucidar o leitor sobre os temas abordados na presente tese. Na sequência apresentou-se o método geral utilizado na tese e seu detalhamento. Cada artigo contém a sua metodologia, contudo achou-se relevante trazer uma descrição detalhada de como foi possível se chegar aos resultados desta tese. Posteriormente, são apresentados os três artigos elaborados e que se complementam entre si.

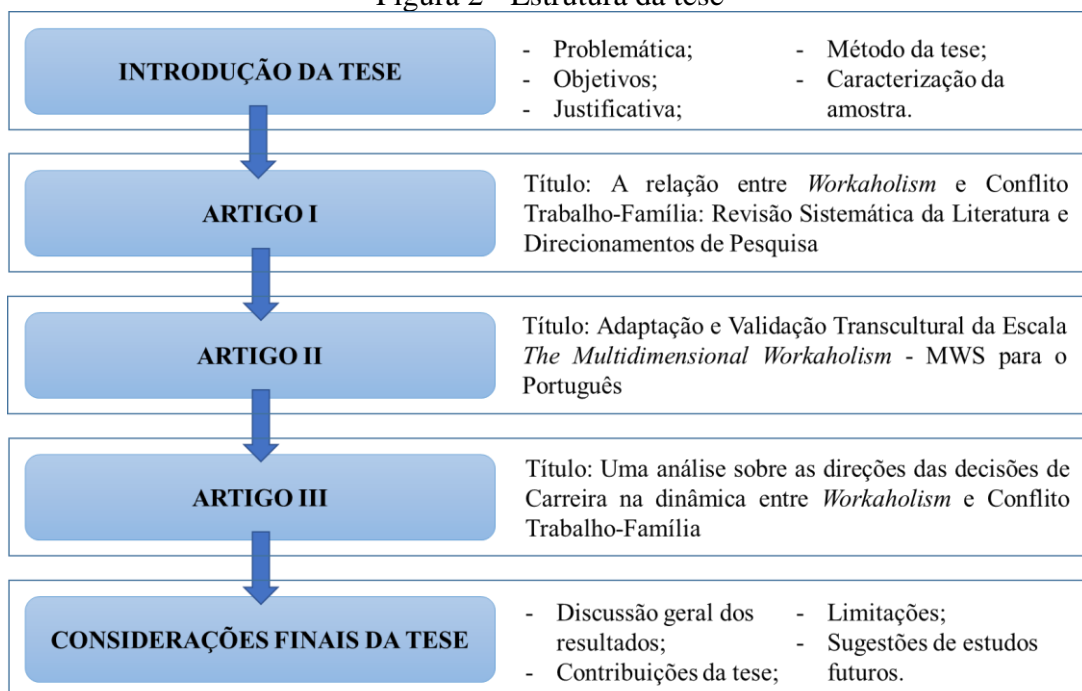
O primeiro artigo tem por título: “A relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família: Revisão Sistemática da Literatura e Direcionamentos de Pesquisa”. Este artigo compreende uma revisão sistemática da literatura - RSL sobre os temas *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, sua elaboração contribuiu para a compreensão das interações entre esses dois construtos enfatizando a lacuna existente sobre investigações que compreendam a carreira como uma possível mediadora dessa relação. Além disso, o estudo enumera uma série de sugestões de pesquisas futuras identificadas pelos estudos analisados na RSL.

O segundo estudo, intitulado “Adaptação e Validação Transcultural da Escala *The Multidimensional Workaholism* - MWS para o Português”, tem por justificativa a identificação de poucos instrumentos de avaliação do *Workaholism* traduzidos e adaptados ao Brasil e, em uma perspectiva global, entre todas as escalas já desenvolvidas se percebeu fragilidades. Dessa forma, o presente artigo colabora com a tradução e adaptação de uma escala recentemente elaborada, com bons resultados que asseguram a sua aplicação, proporcionando mais uma ferramenta para a gestão de pessoas nas organizações, assim como para aprofundamento do tema por meio de pesquisas empíricas.

O terceiro artigo tem por título: “Uma análise sobre as direções das decisões de Carreira na dinâmica entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família”. Este estudo amplia as premissas da interação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família identificando a existência da mediação do modelo de Carreira Caleidoscópica. Contribuindo, a partir dos resultados, para os estudos no campo do comportamento organizacional e apresenta uma nova abordagem analítica, possibilitando aprofundamentos de como as decisões de carreiras moldadas pelas fases da vida interagem com o *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família.

E por fim, na última parte da presente tese, tem-se as considerações finais que sintetiza os resultados encontrados em cada artigo, trazendo as contribuições desta tese e sugestões de pesquisas futuras. Para melhor elucidar o leitor, tem-se a figura 2, correspondente a estrutura deste trabalho.

Figura 2 - Estrutura da tese



Fonte: Elaborado pela autora.

1.4 Relação entre os artigos

Cada artigo apresentado nesta tese esteve relacionado a um objetivo específico que contribuiu para o alcance do objetivo geral. No Quadro 1, estão resumidas as principais informações e cada artigo.

Quadro 1 - Informações referentes aos artigos da tese

	Objetivo	Método	Palavras-chaves
Artigo I	Investigar a relação entre <i>Workaholism</i> e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral.	Revisão Sistemática da Literatura	<i>Workaholism</i> . Conflito trabalho-família. Interações. Revisão Sistemática de Literatura. Direcionamentos futuros.
Artigo II	Traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala <i>The Multidimensional Workaholism Scale</i> para o contexto brasileiro.	Tradução e Adaptação Transcultural;	<i>Workaholism</i> ; Adaptação; Validação da escala; Cultura e Trabalho; Invariância.
Artigo III	Analisar as relações entre <i>Workaholism</i> e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro.	<i>Survey</i>	<i>Workaholism</i> ; Conflito Trabalho-Família; Carreira Caleidoscópica; Interações; Trabalhadores brasileiros.

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao analisar os três artigos que compõem esta tese de acordo com o Quadro 1, observa-se que há uma sequência lógica essencial para o desenvolvimento de cada um deles. Inicialmente, para que fosse possível identificar as lacunas de pesquisa, foi elaborada uma Revisão Sistemática da Literatura (Artigo I), o propósito era realizá-la considerando os três construtos abordados pela tese, contudo por não haver resultados para tal interação, optou-se por realizar o artigo com os construtos *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família.

Considerando os resultados do artigo I, percebeu-se que as escalas utilizadas para medir o *Workaholism* eram variadas, contudo muitos artigos ressaltavam a necessidade de haver novas medições para o tema que fossem mais confiáveis quantitativamente. Com isso, surge o artigo II, que identificou a existência de uma escala recentemente elaborada sobre *Workaholism* que contribuiu com uma medição sem sobreposições de conceitos e com bons resultados psicométricos. Com isso, realizou-se a tradução e adaptação de tal escala para o contexto brasileiro. Ressalta-se que as autoras originais do trabalho foram contadas para solicitar autorização, as quais foram favoráveis.

A partir do momento em que se realizou a tradução e adaptação da escala e a mesma mostrou-se confiável, prosseguiu-se para o artigo III. O artigo três reuniu os três construtos em uma pesquisa *survey* a fim de identificar a mediação da Carreira Caleidoscópica na relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família. Sendo possível identificar resultados importantes para o aprofundamento do debate teórico sobre o gerenciamento dos indivíduos, quanto as esferas da vida e as possíveis consequências a nível pessoal, relacional e organizacional.

Com isso, evidencia-se o caminho lógico que foi necessário percorrer na execução desses três artigos até o alcance do objetivo geral da pesquisa, e assim sendo, poder responder

ao problema de pesquisa levantado nesta tese. O Quadro 2 traz uma síntese das relações entre os objetivos específicos da tese e a contribuição de cada artigo.

Quadro 2 - Relações entre objetivos específicos e artigos

Objetivos Específicos da Tese	Artigo I	Artigo II	Artigo III
Investigar a relação entre <i>Workaholism</i> e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral.	X		
Traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala <i>The Multidimensional Workaholism Scale</i> para o contexto brasileiro.		X	
Analisar as relações entre <i>Workaholism</i> e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro.	X	X	X

Fonte: Elaborado pela autora.

Evidentemente, os resultados desta tese não pretendem esgotar a discussão sobre essas interações, pelo contrário, esta tese busca evidenciar novas formas de verificar como se dá o gerenciamento das esferas da vida considerando as fases da vida e as decisões de carreira. Colocou-se o indivíduo trabalhador como ponto central nesta discussão, mas não se exime as responsabilidades das influências do meio em que ele convive e trabalha. Com isso, pretende-se suscitar ainda mais o debate sobre os temas aqui trabalhados.

No próximo capítulo apresenta-se o método da tese, que engloba uma explicação pormenorizada das etapas metodológicas utilizadas em cada um dos três artigos.

2 MÉTODO DA TESE

No presente capítulo descreveu-se o caminho percorrido para se alcançar os objetivos propostos, bem como, as técnicas utilizadas a fim de operacionalizar na prática a realização desta pesquisa por meio de três artigos.

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa caracterizou-se como sendo de abordagem quantitativa, considerando seu objetivo principal, a saber: investigar a influência das decisões de carreira, seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, nas relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família de acordo com a percepção de trabalhadores brasileiros. A abordagem se justifica visto que, assim como toda pesquisa de viés quantitativo, a presente tese visou testar teorias objetivas e realizar relações entre diversas variáveis, medidas geralmente com instrumentos e posteriormente analisadas por meio de procedimentos estatísticos (CRESWELL; CRESWELL, 2021).

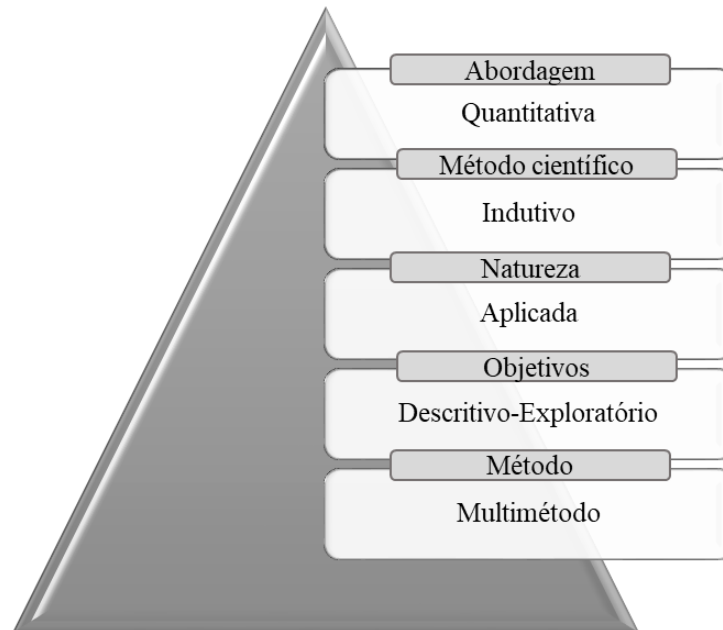
Fundamentado no empirismo, este estudo pretendeu descobrir relações entre fenômenos e elaborar uma explicação generalizante que incluía todas as questões observadas, configurando assim uma pesquisa com método indutivo (MAZUCATO, et al., 2018). E de natureza aplicada, pois pretendeu ir além dos resultados objetivos propondo uma medição para *workaholics* no Brasil, por meio da tradução e adaptação de um instrumento para o contexto brasileiro, que possa ser utilizada tanto pelas organizações, como a fim de identificar e criar formas de atenuar ou cessar os efeitos negativos do *Workaholism* (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

No que se refere ao tipo de pesquisa, tratou-se de uma pesquisa descritiva-exploratória, sabendo que estudos descritivos são aqueles que pretendem detalhar, descrever propriedades, traços ou características de um fenômeno para um grupo, amostra ou população e estudos exploratórios são definidos como pesquisas que objetivam examinar um tema ou uma nova relação não estudada anteriormente (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013; MAZUCATO, et al., 2018). Compreende-se que esta tese possuiu características de estudo exploratório já que analisou como se dava a interação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica. Temas que não foram antes testados e estudados conjuntamente, o que foi previamente verificado por meio de uma Revisão Sistemática da Literatura.

Em relação ao método, a presente tese caracterizou-se como sendo uma pesquisa multimétodo, que assim como defendida por Brewer e Hunter (2006), é utilizada quando se

utiliza diferentes métodos para responder a um problema de pesquisa específico. Ressalta-se ainda, que a adoção do multimétodo reforça a credibilidade da pesquisa, visto poder contar com uma variedade de resultados advindos de diferentes estratégias. A fim de melhor visualizar a definição metodológica desta tese, tem-se a Figura 3.

Figura 3 - Delineamento metodológico



Fonte: Elaborado pela autora.

Tal delineamento, serviu como base para as próximas definições tratadas nos tópicos subsequentes.

2.2 POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA

Uma população compreende um conjunto de elementos, neste caso, indivíduos que fazem parte de um determinado evento, fato ou fenômeno que pode ser observado (LOPES, et al., 2020). Nesse sentido, os participantes deste estudo foram selecionados entre trabalhadores de diferentes áreas, uma vez que, independentemente da natureza de suas ocupações, há sempre uma interseção entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares, exigindo, portanto, uma busca por equilíbrio entre esses dois aspectos.

Sabendo-se que tal população é extensa, uma amostra deve ser selecionada para compor um subconjunto da população alvo, devendo haver uma limitação e critérios que sejam representativos da população em geral (LOPES, et al. 2020). Alguns critérios foram levados em consideração para delimitar o público alvo, a fim de que os respondentes realmente tivessem

condições de contribuir com o estudo. Sendo assim, os seguintes critérios de inclusão na pesquisa foram considerados:

- 1 – Ser brasileiro;
- 2 – Ter pelo menos 18 anos de idade;
- 3 – Estar trabalhando.

Conforme os critérios, optou-se pela maior abrangência do público alvo, com o objetivo de posteriormente comparar grupos diferentes pela idade, sexo ou outras variáveis que podem ser auferidas por meio do perfil sociodemográfico. O primeiro critério refere-se à nacionalidade brasileira, ou seja, os indivíduos devem ser brasileiros natos e estarem trabalhando no Brasil. A idade é o segundo critério, algo lógico e também de acordo com as considerações éticas da pesquisa. E por fim, o terceiro critério, procurou selecionar pessoas que estivessem tendo, no momento da aplicação do questionário, uma relação de emprego formal ou informal.

O método de amostragem seguiu os preceitos de Hair et al. (2009), configurando-se assim uma amostragem por conveniência, em que se presume que qualquer elemento da população teve a mesma probabilidade de ser selecionado para participar da pesquisa, contudo foram selecionados aqueles que se demonstraram mais disponíveis para colaborar com o estudo.

Sabendo-se que seria impossível a coleta de dados com a população total, um número mínimo foi calculado considerando os instrumentos de coleta de dados, melhor descrito no próximo tópico.

2.2.1 Amostra e Análise Psicométrica

Para determinar o tamanho da amostra utilizou-se a fórmula intitulada “tamanho de amostra a-priori para modelo de equações estruturais” proposto por Westland (2010), em que:

$$n = \max(n_1, n_2); \quad (4.1)$$

$$n_1 = \left[50 \left(\frac{j}{k} \right)^2 - 450 \left(\frac{j}{k} \right) + 1100 \right]; \quad (4.2)$$

$$n_2 = \left[\frac{1}{2H} \left(A \left(\frac{\pi}{6} - B + D \right) \right) + H \right. \\ \left. + \sqrt{\left(A \left(\frac{\pi}{6} - B + D \right) + H \right)^2 + 4AH \left(\frac{\pi}{6} + \sqrt{A} + 2B - C - 2D \right)} \right]; \quad (4.3)$$

$$A = 1 - \rho^2; \quad (4.4)$$

$$B = \rho \arcsin\left(\frac{\rho}{2}\right); \quad (4.5)$$

$$C = \rho \arcsin(\rho); \quad (4.6)$$

$$D = \frac{A}{\sqrt{3-A}}; \quad (4.7)$$

$$H = \left(\frac{\delta}{z_{1-\alpha/2} - z_{1-\beta}}\right)^2. \quad (4.8)$$

onde:

j é o número de Variáveis Observadas (VO's) ou indicadores;

k é o número de Variáveis Latentes (VL's) ou dimensões;

ρ é a correlação de Gini estimada para um vetor aleatório normal bivariado;

δ é o tamanho do efeito previsto;

α é a taxa de erro tipo I corrigido por Sidak;

β é a taxa de erro Tipo II; e por fim,

z é o valor da distribuição normal padrão.

Conforme os instrumentos de coleta de dados que foram utilizados nesta tese (descritos no próximo tópico), tem-se um total de 9 variáveis latentes: 4 antecedentes, 3 mediadoras e 2 consequentes; e 45 variáveis observadas (indicadores), utilizando $\delta = 0,1$, poder estatístico de 0,8 e um nível de significância 0,05. Para detectar o efeito do modelo, o número mínimo para o tamanho da amostra foi de 500 indivíduos (SOPER, 2022). Ressalta-se que esta pesquisa contou com 720 indivíduos respondentes, superando o tamanho mínimo da amostra necessária.

2.3 INSTRUMENTOS E TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

No presente tópico, foram descritos os três instrumentos adotados pela pesquisa e as técnicas que foram utilizados para a coleta de dados. Inicialmente descrevem-se os instrumentos: a escala *The Multidimensional Workaholism Scale - MWS* (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020), medindo *Workaholism* (traduzida e adaptada no artigo 2); a Escala de Conflito Trabalho-Família (AGUIAR; BASTOS, 2013) medindo a relação entre trabalho-família, e, a Escala de Parâmetros de Carreira Caleidoscópica (BANDEIRA et al., 2019) medindo as decisões de carreira em um modelo de caleidoscópio. Posteriormente, apresentou-

se as técnicas utilizadas para a coleta de dados bem como as etapas que foram seguidas no processo de tradução e adaptação da escala MWS para o contexto brasileiro.

2.3.1 Instrumentos de Coleta de Dados

A seguir apresentam-se os três instrumentos utilizados para a coleta de dados da presente pesquisa, os quais estão disponíveis na íntegra no apêndice 1.

2.3.1.1 The Multidimensional Workaholism Scale – MWS

Mesmo com um número considerável de escalas que já foram construídas sobre *Workaholism* (SPENCE; ROBBINS, 1992; ROBINSON, 1999; SCHAUFELI; SHIMAZU; TARIS, 2009; ANDREASSEN et al., 2012), algumas tornaram-se conceitualmente defasadas e outras foram desenvolvidas com base em definições sobrepostas a outros construtos diferentes. Com isso, viu-se a necessidade da construção e validação de uma nova medida que pudesse ser observada pela multidimensionalidade do assunto (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

A *The Multidimensional Workaholism Scale – MWS* foi construída com o objetivo de avançar teoricamente e nos estudos empíricos. Por meio de uma escala multidimensional, composta por quatro dimensões, pretende examinar como o vício em trabalho se relaciona com diferentes correlações, sendo que em diferentes cenários uma dimensão poderá ser mais preditiva do que outra medida e tal instrumento possibilita essa análise mais detalhada e profunda (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Diversos conceitos e definições de *Workaholism* foram considerados e aqueles tidos pelos autores como atributos-chaves, consistentes para a explicação do construto, foram adicionadas a escala. Para Clark, Smith e Haynes (2020), o *Workaholism* é uma construção multidimensional, composta pelas dimensões Motivacional, Cognitivo, Emocional e Comportamental. No Quadro 4 a seguir tem-se o resumo das etapas do processo de validação e construção da escala.

Quadro 3 - Fases do estudo

Descrição da etapa	Métodos utilizados
Etapa 1: geração de itens, redução de itens e validade de conteúdo	Q-sort, ANOVA, e Análise fatorial exploratória
Etapa 2: propriedades psicométricas	Análise fatorial confirmatória e Confiabilidade do item
Etapa 3: validade da rede nomológica	Análise fatorial confirmatória e Correlações
Etapa 4: validade incremental	Regressão múltipla hierárquica e Análises de pesos relativos

Fonte: Clark, Smith e Haynes (2020).

Com a participação de diferentes amostras, compostas por indivíduos estadunidenses a escala composta por quatro dimensões foi composta também por quatro sentenças relacionadas a situações envolvendo as relações de trabalho. Os respondentes relatam o grau que cada item o descreve considerando uma escala *Likert* de cinco pontos que vai de 1 (nunca verdadeira) a 5 (sempre verdadeiro). Os itens foram distribuídos entre as dimensões de acordo com o Quadro 5.

Quadro 4 - Distribuição dos itens MWS

Dimensões	Itens
Motivacional	1, 2, 3, 4
Cognitivo	5, 6, 7, 8
Emocional	9, 10, 11, 12
Comportamental	13, 14, 15, 16

Fonte: Elaborado com base em Clark, Smith e Haynes (2020).

Os resultados demonstraram que a MWS é uma escala distinta de outras medidas elaboradas anteriormente, com vantagens psicométricas e de validade de construção quando comparada a outras escalas já validadas. Outros três estudos realizaram traduções e adaptações do presente instrumento para o contexto chinês, coreano e holandês (XU; LI, 2021; KIM et al., 2022; GÜRBÜZ et al., 2023).

Os três estudos revelaram boa validade e confiabilidade, assim como no estudo da escala original. No estudo compreendendo o contexto coreano os *Alphas* foram de $\alpha=0,82$ (motivacional), $\alpha=0,89$ (cognitivo), $\alpha=0,89$ (emocional) e $\alpha=0,87$ (comportamental) (XU; LI, 2021). Já no estudo chinês o *Alpha de Cronbach* foi de $\alpha=0,83$ para a dimensão motivacional, $\alpha=0,91$ para a cognitiva, $\alpha=0,84$ para a emocional e $\alpha=0,90$ para a comportamental (KIM et al., 2022). E por fim, o terceiro estudo obteve valores para o *Alpha de Cronbach*: $\alpha = 0,74$ (dimensão motivacional), $\alpha = 0,84$ (dimensão cognitiva), $\alpha = 0,78$ (dimensão emocional), $\alpha = 0,79$ (dimensão comportamental) (GÜRBÜZ et al., 2023). Os resultados desses estudos reforçam ainda mais a utilização da escala MWS e de sua importância, sendo conveniente realizar sua tradução e adaptação também para o contexto brasileiro.

2.3.1.2 Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF

Sabendo que a vida de qualquer pessoa não se desassocia entre vida pessoal e vida profissional e que essa relação gera sobreposições entre os domínios, estudiosos iniciaram pesquisas para identificar como se dava a interferência de um papel no outro e vice-versa. Nesse sentido, criou-se um modelo chamado Conflito Trabalho-Família conceituado por Greenhaus e Beutell (1985) como um tipo de conflito entre papéis que possuem demandas ou pressões distintas e incompatíveis. As duas principais características desse modelo é a sua bidirecionalidade, o conflito se dá em duas direções, interferência do trabalho na família e da família no trabalho, e por sua multidimensionalidade, compreende que o conflito possui três fontes: tempo, tensão e comportamento (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; AGUIAR; BASTOS, 2013).

Mesmo havendo os esforços de diversos autores na criação de uma escala que medisse o conflito, apenas Netemeyer, Boles e Mcmurrian (1996) conseguiram criar uma escala que refletisse a questão da bidirecionalidade e multidimensionalidade. Dessa forma, criaram uma escala com duas subescalas em direções opostas, uma com o intuito de medir a interferência do trabalho na família e outra para medir a interferência da família no trabalho, e conforme o estudo obtiveram bons resultados psicométricos. O que levou a uma série de estudos a adotar a mesma escala, fortalecendo sua validação e aplicação. Com isso, no Brasil a escala foi traduzida e adaptada por Aguiar e Bastos (2013), com o objetivo de suprir a lacuna de desenvolvimento de uma escala adequadamente elaborada e com validade testada para o contexto brasileiro, visto que as demais pesquisas estavam ocorrendo somente em solo norte americano, além de possibilitar o uso da escala em português para analisar diferentes contextos e relações do construto com outros construtos ou com variáveis sociodemográficas (AGUIAR; BASTOS, 2013).

A validação brasileira contou com uma amostra de 994 trabalhadores de diversas profissões e perfis, em que predominou levemente a participação das mulheres em relação aos homens, com média de idade de 32 anos e de solteiros (51,5% da amostra). Para a coleta de dados, a estratégia utilizada contava com instrumentos auto preenchidos de forma virtual, preenchimento impresso e presencial e preenchimento por meio de entrevistas.

Quanto a análise, os autores optaram pela validação cruzada, quando se separa o banco de dados em duas amostras aleatórias, sendo submetidos a uma análise fatorial exploratória, revelando estabilidade no comportamento dos itens comparados a escala original, calculou-se também o coeficiente *Alpha de Cronbach*, confirmando boa consistência interna das dimensões

com valores de $\alpha=0,90$ e $\alpha=0,91$, em relação ao primeiro fator e as duas amostras; e $\alpha=0,86$ e $\alpha=0,85$, para o segundo fator das duas amostras, por fim, realizou-se a análise fatorial confirmatória por meio da modelagem de equações estruturais. Na etapa de equações estruturais dois modelos foram testados, um unidimensional e o outro bidirecional, em que foi atestado que o modelo bidirecional obteve os melhores índices de ajuste. Com isso, a escala final do contexto brasileiro permaneceu com 10 itens, subdivididos em duas escalas com caráter bidirecional, como pode ser visualizado no Quadro 6.

Quadro 5 - Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF e suas dimensões

Dimensão	Itens	Alpha de Cronbach
Interferência Trabalho-Família	1,2,3,4,5	0,90 e 0,91
Interferência Família-Trabalho	6,7,8,9,10	0,86 e 0,85

Fonte: Elaborado com base em Aguiar e Bastos (2013).

Isso posto, os autores concluem, que por meio dos resultados psicométricos satisfatórios e condizentes com a escala original de Netemeyer, Boles e Mcmurrian (1996), que a escala contextualizada para o Brasil pode ser utilizada em diferentes cenários e indivíduos. O que foi confirmado por inúmeros outros trabalhos que já se utilizaram da escala de Aguiar e Bastos (2013), para analisar diferentes contextos. Reforçando a justificativa desta tese em adotar essa escala, a fim de relacioná-la com o *Workaholism* mediados pela Carreira Caleidoscópica.

2.3.1.3 Carreira Caleidoscópica

Considerando que os aspectos de uma carreira linear e tradicional não condizem mais com a realidade de muitos trabalhadores no mundo globalizado, tem-se o estudo do modelo de carreira baseado na Carreira Caleidoscópica. Tal modelo considera que os indivíduos alteram ou adaptam suas carreiras de acordo com diferentes perspectivas relacionais de suas vidas (BANDEIRA et al., 2019). Fazendo alusão ao caleidoscópio, que tem três partes de um vidro que de acordo como são alteradas novas configurações surgem, a carreira caleidoscópica pode ser alterada considerando três parâmetros de decisões, que também são as três dimensões do instrumento. A saber: Autenticidade, Balanço e Crescimento, o “ABC” do modelo de carreira caleidoscópica sendo que Balanço também pode ser chamado de Equilíbrio e Crescimento de Desafio (MAINIERO; SULLIVAN, 2005).

A escala original foi desenvolvida por Sullivan et al. (2009), que a partir do modelo criado anteriormente por Mainiero e Sullivan (2005), possibilitou, com o uso da escala composta originalmente por 15 itens e três dimensões, a mensuração dos parâmetros que compõem as decisões de acordo com o modelo de Carreira Caleidoscópica. Como não haviam estudos empíricos no Brasil, considerando o tema, Bandeira et al. (2019) optaram por adaptar e validar o instrumento.

Com uma amostra variada, e por meio dos procedimentos de adaptação do instrumento que envolveram uma etapa de tradução do instrumento original para o português, uma síntese preliminar, tradução reversa, criação de novos itens (4 novos itens foram adicionados considerando o contexto brasileiro), e por fim os procedimentos estatísticos para identificar a validade e precisão da escala. Como resultado, obteve-se uma escala de três dimensões, assim como a original e 19 itens, distribuídos entre as dimensões conforme verifica-se no Quadro 3.

Quadro 6 - Distribuição dos itens da Escala de Parâmetros de Carreira Caleidoscópica

Dimensões	Itens
Autenticidade	1, 2, 3, 4, 5, 6*, 7*, 8*
Balanço	9, 10, 11, 12, 13, 14*
Crescimento	15, 16, 17, 18, 19

*Itens criados para a versão brasileira.

Fonte: Elaborado com base em Bandeira et al. (2019)

O instrumento adaptado ao contexto brasileiro foi aplicado com 272 participantes, maiores de idade que estivesse trabalhando no período em que responderam à pesquisa. Foi utilizada uma escala *Likert* de cinco pontos, sendo que os respondentes deviam optar entre (1) “Isso não me descreve” a (5) “Isso me descreve muito bem”. Na escala original os índices de confiabilidade para as dimensões Autenticidade, Balanço e Crescimento foram respectivamente de $\alpha = 0,76$; $\alpha = 0,81$ e $\alpha = 0,84$. Já na versão brasileira foram calculados os índices de confiabilidade ômega (ω), resultando nos seguintes valores: Autenticidade ($\omega = 0,66$), Balanço ($\omega = 0,78$) e Crescimento ($\omega = 0,79$) (BANDEIRA et al., 2019).

Conforme verificado, tem-se que os resultados foram satisfatórios podendo a versão brasileira adaptada da escala de Parâmetros de Carreira Caleidoscópica ser utilizada, contudo os autores enfatizam que o estudo carece de replicações em diferentes contextos para dar robustez aos achados da pesquisa e ao uso eficiente da escala no Brasil. Posto isso, este estudo utilizou-se dessa escala, a fim de contribuir com o aprofundamento do estudo do tema e de forma a relacioná-lo com os outros dois temas da pesquisa, *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família.

Descritos os três instrumentos de pesquisa que foram utilizados, passa-se para a apresentação das estratégias para a coletas de dados.

2.4 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para a execução desta pesquisa, a técnica de coleta dados foi descrita em três etapas diferentes, porém, complementares. Cada etapa se refere a um dos objetivos específicos da pesquisa que se concretizaram por meio de três artigos.

2.4.1 Coleta de dados – Artigo I

Primeiramente, no artigo 1, realizou-se uma Revisão Sistemática da Literatura - RSL a fim de descobrir se haviam estudos que relacionassem os três construtos trabalhados nesta tese. Para a coleta de dados da RSL utilizou-se das bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, bases reconhecidas mundialmente pela sua abrangência, qualidade, indexação e representatividade (ELSEVIER, 2019). O primeiro passo dado foi buscar por meio de palavras chaves a existência de artigos entre os três temas, utilizando as seguintes *strings* de busca, conforme Quadro 7, ressalta-se que a pesquisa se deu no dia 14 de abril de 2023.

Quadro 7 - *Strings* de busca entre os temas *Workaholism* + CTF + Carreira Caleidoscópica

Base	<i>String</i> de busca	Nº de artigos
WoS	<i>ALL</i> =(<i>"workaholism"</i> OR <i>"workaholic"</i> OR <i>"work addiction"</i> AND <i>"work family conflict"</i> AND <i>"kaleidoscope career"</i>)	0
SCOPUS	<i>ALL</i> =(<i>"workaholism"</i> OR <i>"workaholic"</i> OR <i>"workaddiction"</i>) AND (<i>"work family conflict"</i>) AND (<i>"kaleidoscope career"</i>))	0

Fonte: Elaborado pela autora.

Com base nos resultados, percebeu-se que não haviam artigos que relacionassem os três construtos, evidenciando uma lacuna de pesquisa. Portanto, resolveu-se realizar uma nova busca retirando o construto de Carreira Caleidoscópica. As informações e as *strings* de busca se encontram no Quadro 8, com base nos resultados auferidos no dia 14 de abril de 2023.

Quadro 8 - *Strings* de busca entre os temas Workaholism + CTF

Base	String de busca	Nº de artigos
WoS	<i>ALL=("workaholism" OR "workaholic" OR "work addiction" AND "work family conflict") and Article (Document Types) and English (Languages) and Management or Business (Web of Science Categories) and Article (Document Types)</i>	895
SCOPUS	<i>ALL=(("workaholism" OR "workaholic" OR "workaddiction") AND ("work family conflict")) AND (Limit To (Doctype, "ar")) AND (Limit To (Subjarea, "Busi")) AND (Limit To (Pubstage, "final")) AND (Limit To (Language, "English")) AND (Limit To (Srctype, "j"))</i>	1634

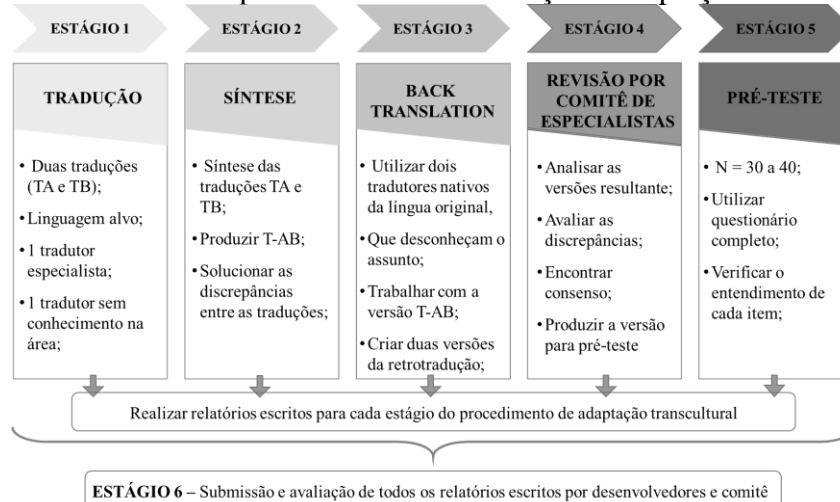
Fonte: Elaborado pela autora.

De acordo com as informações do Quadro 8, obteve-se um corpus de análise total de 2.529 artigos entre as duas bases de dados. A partir desse total, foram realizados os procedimentos padrão de uma RSL, seguindo rigorosamente os pressupostos de Tranfield, Denyer e Smart (2003), com o intuito de possibilitar que o estudo pudesse ser replicado. Os resultados completos foram apresentados no Artigo 1 desta tese.

2.4.2 Coleta de dados – Artigo II

Esta tese optou por proporcionar um novo meio de medição do *Workaholism* por meio da tradução e adaptação transcultural da escala *The Multidimensional Workaholism – MWS* (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020), que seguiu o processo definido por Beaton et al. (2000), frequentemente utilizado para tal procedimento. Dessa forma, os autores desenvolveram diretrizes para o processo de tradução e adaptação transcultural considerando 6 estágios, como ilustrado na Figura 4.

Figura 4 - Síntese dos procedimentos de tradução e adaptação transcultural



Fonte: elaborado pela autora com base em Beaton et al. (2000).

Todos os passos delineados por Beaton et al. (2000) para a adaptação transcultural foram rigorosamente seguidos com o propósito de assegurar um processo de tradução e adaptação claro, com a possibilidade de ser replicado em estudos futuros. Os detalhes de cada etapa foram descritos na íntegra no artigo 2, que compõe a presente tese.

2.4.3 Coleta de dados – Artigo III

Com o instrumento de coleta de dados traduzido e finalizado, tornou-se possível realizar a coleta de dados por meio de uma *survey* via questionários online, disponibilizado para o maior número de indivíduos ao ser divulgado em diferentes plataformas digitais, uma vez que a amostra se deu por conveniência. O que possibilitou o alcance diversificado de trabalhadores brasileiros que cumpriram com os critérios de inclusão na pesquisa.

A aplicação do instrumento ocorreu em apenas um intervalo de tempo, configurando um caráter de corte-transversal ou *cross-section*, possibilitando a análise do fenômeno em um momento estanque e não ao longo do tempo (HAIR, et al., 2005). A coleta ocorreu no período de dezembro de 2023 a fevereiro de 2024. Para além dos três instrumentos aqui apresentados, o instrumento completo para a coleta de dados (Apêndice 1) contou ainda com uma parte voltada para as questões relacionadas ao perfil sociodemográfico dos respondentes. Perguntas referente ao tempo de atuação na organização, regime de horas de trabalho, se realizava horas extras, por exemplo, foram acrescentadas ao questionário para compreender a realidade dos respondentes e auxiliar em análises futuras.

O instrumento completo contou com quatro blocos de perguntas, com um total de 45 variáveis referentes aos três instrumentos de medição dos construtos e um bloco sociodemográfico com 23 sentenças. Compreende-se que o tamanho do questionário é razoável sendo que os respondentes levaram em média de 10 a 15 minutos para o seu preenchimento. No Quadro 9, tem-se a síntese dos instrumentos a serem aplicados e a forma de coleta de dados.

Quadro 9 - Síntese dos instrumentos de coleta de dados

Bloco	Instrumento	Dimensões	Nº de itens	Coleta de dados
1	The Multidimensional <i>Workaholism</i> Scale	Motivacional	16 itens	- Questionário autoadministrado;
		Cognitiva		
		Emocional		
		Comportamental		
2	Escala de Conflito Trabalho-Família - ECTF	Conflito Trabalho-Família	10 itens	- Via formulário <i>online</i> ;
		Conflito Família-Trabalho		
3	Parâmetros de Carreira Caleidoscópica	Autenticidade	19 itens	- Encaminhamento via meios eletrônicos (redes sociais; <i>emails</i>);
		Balço		
		Crescimento		
4	Perfil Sociodemográfico	-	23 itens	
Total:			68 itens	

Fonte: Dados da pesquisa.

Finalizada a descrição da coleta dos dados, passa-se para os procedimentos de análise dos dados.

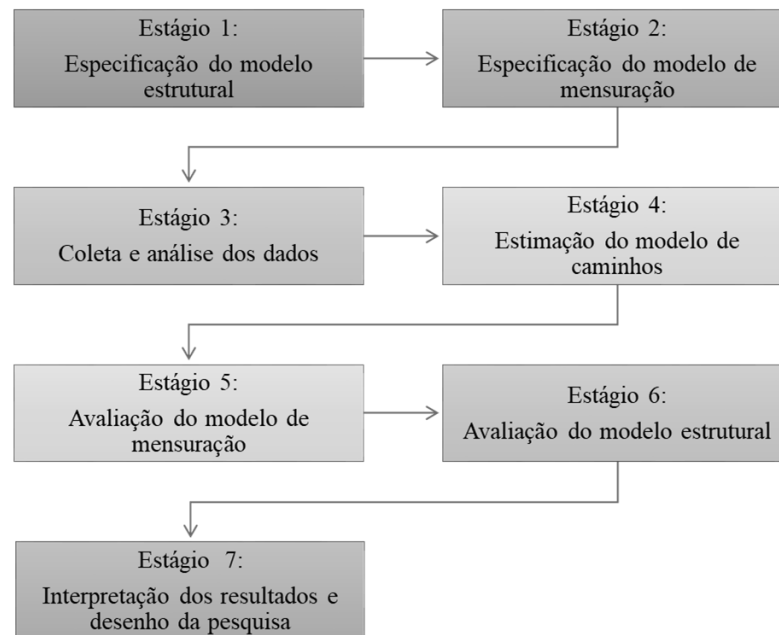
2.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Para a realização das análises dos dados, foram utilizadas técnicas estatísticas de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), a fim de validar o instrumento e realizar a testagem do modelo com suas correlações (HAIR et al., 2009).

2.5.1 Modelagem de Equações Estruturais - MEE

Visto a capacidade avançada do método MEE em avaliar a confiabilidade e a validade de medidas de construção e também para testar relações de modelos estruturais, sua aplicação vem aumentando consideravelmente (HAIR et al., 2017). De acordo com Lee, Petter e Fayard (2011), a MEE é a combinação de duas abordagens estatísticas largamente conhecidas, a análise fatorial exploratória e a análise de caminho estrutural, medindo assim, simultaneamente o modelo de medição e o modelo estrutural. Um modelo serve para explicar um conjunto de relações entre variáveis, assim como este estudo pretendeu ao relacionar *Workaholism*, Conflito Trabalho-Família e Carreira Caleidoscópica. Para a execução de tal análise, Hair et al. (2017), propuseram um processo contendo sete estágios que podem ser visualizados na Figura 5.

Figura 5 - Estágios da Modelagem de Equações Estruturais



Fonte: Elaborado com base em Hair et al. (2017).

As etapas de Modelagem de Equações Estruturais (MEE) apresentadas na Figura 4 serão descritas a seguir, ou seja, a técnica consiste em analisar as relações entre as dimensões (variáveis latentes – VL's) e seus indicadores (variáveis observadas – VO's), no intuito de testar o impacto entre as dimensões e o efeito de mediação (HAIR et al., 2017; VIEIRA, 2009).

A técnica de MEE, do qual a regressão múltipla faz parte, é considerada uma extensão de diversas técnicas de estatística multivariadas, pois trata de um método estatístico de segunda geração, visto que seu uso facilita a identificação e a confirmação de relação entre múltiplos indicadores ao analisar as relações entre as dimensões (variáveis latentes) (HAIR et al., 2012). Assim, a MEE possibilita avaliar, e se necessário, excluir indicadores caracterizados por medições fracas (cargas fatoriais $< 0,6$) com o intuito de minimizar erros no modelo estrutural (NEVES, 2018). Os valores de referência (pressuposições) são avaliados conforme o Quadro 10.

Quadro 10 - Síntese dos valores de referência para MEE no SmartPLS

Etapa 1 - Avaliação do Modelo de Mensuração		
Teste	CrITÉrios	Conceito
Consistência Interna		
<i>Alpha de Cronbach</i> (α)	$0,7 < \alpha < 0,95$	É a estimativa da confiabilidade baseada nas intercorrelações das variáveis observadas (HAIR JR; GABRIEL; PATEL, 2014).
Confiabilidade Composta (ρ_c)	$0,7 < \rho_c < 0,95$	É a verificação de as VL's são "não viesadas" (HAIR JR; GABRIEL; PATEL, 2014).
Validade Convergente		
Variância Média Extraída – VME	$VME > 0,5$	É a porção que os dados são explicados pelas VL's (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).
Validade Discriminante		
Cargas Fatoriais Cruzadas (CFC)	$CF_{original} > CF_{demais}$	É a correlação das VO's com as VL's (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).
Critério Fornell-Larcker.	$\sqrt{VME} > r_{ij}$ para $i \neq j$	É a comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson (FORNELL; LARCKER, 1981).
Critério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT). Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	HTMT < 0,9 LS _{97,5%} (HTMT) < 1,0	É um critério mais eficiente que o de Fornell-Larcker, vem a ser uma estima da correlação entre as VL's (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003).
Etapa 2 - Avaliação do Modelo Estrutural		
Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	$VIF < 5$	A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade (HAIR et al., 2017).
Tamanho do efeito (f^2); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ (pequeno efeito); $0,075 < f^2 \leq 0,225$ (médio efeito); e $f^2 > 0,225$ (grande efeito)	Avalia a utilidade de cada VL's endógenas para o ajuste do modelo (COHEN, 1988; HAIR; GABRIEL; PATEL, 2014; LOPES, et al. 2020).
Coefficiente de Explicação (R^2); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte)	Avalia a porção da variabilidade das VL's preditoras (endógenas) (COHEN, 1988; LOPES, et al. 2020).
Validade do coeficiente estrutural (β); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	$H_1: \beta \neq 0$ $t_{c.} > 1,96$ ($p < 0,05$)	Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação da hipótese ou não) (HAIR et al., 2017).
Relevância preditiva (Q^2); Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i> .	$Q^2 > 0$ $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte)	Avalia o grau de acurácia do modelo final (HAIR et al., 2017; LOPES, et al. 2020).

Fonte: Adaptado de Lopes, et al. (2020) e Ringle, Silva e Bido (2014).

Na Etapa 1 inicia-se a avaliação do modelo quanto sua mensuração, ou seja, é o momento dos ajustes do modelo. O modelo de mensuração é avaliado pela sua consistência interna, consistência essa avaliada pelo *Alpha de Cronbach* (α) (equação 4.9) e pela Confiabilidade Composta (ρ_c) (equação 4.10). O α é visto como um indicador tradicional, baseado em intercorrelações dos indicadores (HAIR et al., 2017).

$$\alpha(\xi_j) = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_{k=1}^{K_j} S_{jk}^2}{S_{Tj}^2} \right); \quad (4.9)$$

e

$$\rho_c(\xi_j) = \frac{\left(\sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk} \right)^2}{\left(\sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk} \right)^2 + \varepsilon_{jk}}. \quad (4.10)$$

onde:

K_j = número de indicadores da dimensão ξ_j ;

S_{jk}^2 = variância do k -ésimo indicador ($k = 1, 2, \dots, K_j$) da dimensão ξ_j ;

S_{Tj}^2 = variância total dos indicadores da dimensão ξ_j ;

λ_{jk} = cargas fatoriais; e

ε_{jk} = é a variação de erro do k -ésimo indicador ($k = 1, 2, \dots, K_j$) da dimensão ξ_j .

A Variância Média Extraída (VME) (*Average Variance Extracted – AVE*) (equação 4.11) pode ser entendida como a média das cargas fatoriais ao quadrado, equivalente à comunalidade de uma dimensão (VALENTINI; DAMÁSIO, 2016). De forma sucinta, um $VME = 0,50$ mostra que o construto explica 50% da variação de seus indicadores; logo, sugere-se que a $VME > 0,5$ (HAIR et al., 2017).

$$VME = \frac{\sum (\lambda_{jk}^2)}{k}, \quad (4.11)$$

onde:

λ_{jk} é a carga fatorial padronizada; e

k número de indicadores.

Outro critério utilizado para avaliação da validade discriminante do modelo é o Fornell-Larcker (FORNELL; LARCKER, 1981), o qual tem como propósito comparar a raiz quadrada

das VME's com os valores da matriz de correlação de Pearson entre as dimensões (inequação 4.12).

$$\sqrt{VME} > r_{ij}, \forall i \neq j. \quad (4.12)$$

E quanto ao critério *Heterotrait – Monotrait Ratio* (HTMT) (equação 4.13), que vem a ser, entre os três critérios de validade discriminante, o mais robusto (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2015). Sugere-se que o HTMT seja avaliado pelo método de *Bootstrapping*, utilizando 5.000 subamostras (HAIR et al., 2017).

$$HTMT_{ij} = \frac{\frac{1}{K_i K_j} \sum_{g=1}^{K_i} \sum_{h=1}^{K_j} r_{i_g \cdot j_h}}{\sqrt{\frac{2}{K_i(K_i-1)} \sum_{g=1}^{K_i-1} \sum_{h=g+1}^{K_i} r_{i_g \cdot i_h} \cdot \frac{2}{K_j(K_j-1)} \sum_{g=1}^{K_j-1} \sum_{h=g+1}^{K_j} r_{j_g \cdot j_h}}}, \quad (4.13)$$

onde:

$r_{i_g \cdot j_h}$ = correlações de Pearson;

K_i = número de indicadores da dimensão ξ_i ; e

K_j = número de indicadores da dimensão ξ_j .

Após o modelo passar pelo crivo das pressuposições anteriores, tanto os indicadores como as dimensões deverão ser avaliadas quanto sua multicolineariedade, para isso aplica-se a *Variance Inflation Factor – VIF* (equação 4.14), que analisa a possibilidade de existência de fortes correlações entre os indicadores (VIF externo) e/ou entre as dimensões (VIF interno), fornecendo uma perspectiva sobre o impacto da colinearidade nas variáveis da equação de regressão. Para não indicar uma situação de colinearidade, os valores de *VIF* devem ser menores do que 5 (HAIR; RINGLE; SARSTEDT, 2011).

$$VIF(\xi_i, \xi_j) = \frac{1}{1 - R_j^2}, i = 1, 2, \dots, n. \quad (4.14)$$

onde:

R_j^2 = coeficiente de explicação da dimensão endógena ξ_j em relação a dimensão exógena ξ_i .

Quanto à qualidade do modelo estrutural, as medidas mais adequadas são o coeficiente de explicação (R^2), o tamanho do efeito (f^2), ambos avaliados pelo método *bootstrapping*, e a relevância preditiva (Q^2) avaliada pelo método *blindfolding*.

Os coeficientes de explicação (R^2) (equação 4.15) representam a quantidade de variação explicada pelo modelo estrutural (HAIR et al., 2017).

$$R^2 = \frac{SQR}{SQT} = \frac{\sum_{i=1}^k (\hat{y}_i - \bar{y})^2}{\sum_{i=1}^k (y_i - \bar{y})^2}, \quad (4.15)$$

onde:

SQR = soma dos quadrados dos resíduos;

SQT = soma dos quadrados totais;

n = número de observações; e

k = número de coeficientes estimados (indicadores).

O tamanho do efeito f^2 (equação 4.16) é um complemento do R^2 , tendo por finalidade avaliar a correlação entre as dimensões exógenas (independentes) e as dimensões endógenas (dependentes), utilizando seus coeficientes de explicação:

$$f^2 = \frac{R^2}{1 - R^2}. \quad (4.16)$$

Por fim, analisa-se o modelo quanto sua Relevância Preditiva (Q^2) (equação 4.17), conhecida também por indicador de Stone-Geisser. Os valores de Q^2 devem ser maiores que zero (HAIR et al., 2017).

$$Q^2 = 1 - \frac{SQE}{SQO}, \quad (4.17)$$

onde:

SQE= soma dos quadrados dos erros de previsão; e

SQO = soma dos quadrados observados.

Apresentada as etapas inerentes ao processo de execução da Modelagem de Equações Estruturais, a seguir tem-se os aspectos éticos de pesquisa.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para que fosse possível a aplicação deste estudo, primeiramente seguiu-se os preceitos éticos envolvendo pesquisas com a participação de seres humanos. Com isso, o presente projeto, após sua qualificação, foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Em tal processo, alguns documentos foram anexados na Plataforma Brasil comprovando que a pesquisa foi segura para os participantes, como o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 2) e o Termo de Confidencialidade (Apêndice 3), além de outros documentos necessários para aprovação mediante o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

O TCLE serviu para elucidar os participantes sobre o objetivo da pesquisa, sobre os possíveis danos que a pesquisa poderia causar ao participante, bem como, deixar claro que o mesmo poderia abandonar a pesquisa e retirar sua participação a qualquer momento durante o processo de coleta de dados. Tal termo, deveria ser assinado pelo respondente de forma eletrônica, visto que o estudo foi aplicado de forma remota, via questionário *online*.

Assegurou-se que as informações depositadas no ato do preenchimento do questionário seriam utilizadas apenas para fins acadêmicos, além de que a identidade dos participantes jamais poderá ser revelada. Os participantes da pesquisa estavam expostos a riscos mínimos, podendo enfrentar apenas situações de constrangimento ou desconforto decorrentes de questões sensíveis ou do tempo necessário para preenchimento do questionário.

Como benefício direto ao participante, espera-se que com o preenchimento do questionário, algum debate possa ser suscitado sobre os temas e que os mesmos possam analisar seus comportamentos relacionados ao ambiente de trabalho e como estão conduzindo sua carreira e as relações familiares. E com fins acadêmicos, os benefícios poderão ser percebidos diante o aprofundamento dos temas abordados, bem como, a entrega de um instrumento de mensuração para *Workaholism*, pronto para ser aplicado em qualquer contexto que tenha como idioma o português. Podendo também ser aplicado pelas organizações a fim de melhorar suas políticas de pessoal.

Isso posto, o projeto foi avaliado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), sendo aprovado com registro nº. 70125523.9.0000.5346.

3. CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Este tópico pretendeu sintetizar as principais características dos participantes quanto ao seu perfil sociodemográfico e também identificar os níveis de *Workaholism*, a percepção de conflito e o parâmetro de Carreira em que cada respondente se encontrava.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA QUANTO AO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Esta pesquisa contou com a participação de 720 trabalhadores, para tanto utilizou-se das medidas descritivas de porcentagem (%) e frequências (n) para análise dos dados. A descrição das principais características demográficas dos respondentes encontra-se Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição dos participantes do estudo conforme as variáveis demográficas

Variáveis	Categorias	Frequência (n)	Percentual (%)
Sexo	Feminino	423	58,8
	Masculino	297	41,3
Faixa de Idade (anos)	Até 25	87	12,1
	26 a 35	187	26,0
	36 a 45	217	30,1
	46 a 55	125	17,4
	Mais que 55	104	14,4
Situação Conjugal	Com companheiro(a)	471	85,4
	Sem companheiro(a)	249	34,6
Têm filhos?	Sim	419	58,3
	Não	301	41,8
Número de filhos menor de idade	Nenhum ou não possui	415	57,6
	Um	193	26,8
	Dois	93	12,9
	Três	14	1,9
	Mais de três	5	0,7
Formação	Ensino Fundamental	10	1,4
	Ensino Médio	105	14,6
	Ensino Técnico	31	4,3
	Graduação	130	18,1
	Especialização / MBA	65	9,0
	Mestrado	83	11,5
	Doutorado	296	41,1
Região onde mora	Sul	565	78,5
	Sudeste	54	7,5
	Centro-oeste	21	2,9
	Norte	34	4,7
	Nordeste	46	6,4

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados.

De acordo com a Tabela 1, verificou-se uma maior participação de mulheres, a faixa etária encontra-se entre 36 a 45 anos de idade, a maioria possui um companheiro (a) e possuem

pelo menos um filho. Ao observar a formação, contou-se com uma amostra de elevada educação, com 41,1% da amostra composta por trabalhadores com pós-graduação a nível de doutorado e a grande maioria reside na região Sul do país (78,5%). A próxima Tabela detalha as características de acordo com as variáveis ocupacionais dos respondentes (Tabela 2).

Tabela 2 – Distribuição dos participantes do estudo conforme as variáveis ocupacionais

Variáveis	Categorias	Frequência (n)	Percentual (%)
Natureza ocupacional	Setor público	428	59,4
	Setor privado	195	27,1
	Autônomo	64	8,9
	Outros	33	4,6
Tempo de atuação no atual trabalho	1 a 5	269	37,4
	6 a 10	133	18,5
	11 a 15	128	17,8
	Mais de 15	190	26,4
Você ocupa cargo de gerência ou chefia	Não	482	66,9
	Sim	238	33,1
Renda pessoal (R\$)	Até 1.500	62	8,6
	1.501 a 3.000	138	19,2
	3.001 a 5.000	100	13,9
	5.001 a 10.000	152	21,1
	Mais de 10.000	268	37,2
Sua renda é a principal fonte de sustento da família	Não	137	19,0
	Sim	259	36,0
	Sim, maior parte é minha	109	15,1
	Sim, menor parte é minha	60	8,3
	Sim, dividido igual	130	18,1
Você se sente satisfeito com seu trabalho atual	Não	58	8,1
	Sim	391	54,3
	Em partes	271	37,6

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados.

Quanto as variáveis ocupacionais, percebe-se de acordo com a Tabela 2, que a maioria se encontra no setor público e trabalham no mesmo local entre 1 a 5 anos (37,4%). Quanto ao cargo, a maioria indica não ocupar um cargo de gestão, contudo possuem uma alta renda mensal que configura o principal sustento da família. Quando perguntados sobre a satisfação com o atual trabalho a maioria indica que sim, na totalidade ou em partes. Por fim, finaliza-se a descrição do perfil com a Tabela 3 que descreve algumas características do trabalho dos respondentes.

Tabela 3 – Distribuição dos participantes do estudo conforme a jornada de trabalho

Variáveis	Categorias	Frequência (n)	Percentual (%)
Jornada de trabalho	40 horas	330	45,8
	Menos de 40 horas	278	38,6
	Mais de 40 horas	112	15,6
Quantas horas efetivamente você acredita trabalhar por semana (no trabalho e além do expediente)	Até 10	43	6,0
	11 a 20	27	3,8
	21 a 30	46	6,4
	31 a 40	172	23,9
	41 a 50	276	38,3
	51 a 60	119	16,5
	Mais que 60	37	5,1
Você costuma trabalhar nos finais de semana	Nunca	203	28,2
	Raramente	191	26,5
	Frequentemente	225	31,3
	Sempre	101	14,0
Você possui horário flexível de trabalho	Não	191	26,5
	Sim	529	73,5
Você costuma realizar hora extra remunerada	Nunca	467	64,9
	Raramente	137	19,0
	Frequentemente	68	9,4
	Sempre	48	6,7
Você desfruta de férias pelo menos uma vez no ano	Nunca	25	3,5
	Raramente	111	15,4
	Frequentemente	169	23,5
	Sempre	415	57,6
Já se afastou do trabalho por problema de saúde	Não	560	77,8
	Sim	160	22,2
Realiza atividade de lazer ou autocuidado	Nunca	36	5,0
	Raramente	208	28,9
	Frequentemente	268	37,2
	Sempre	208	28,9
Acredita ter tempo para estar com a família	Nunca	42	5,8
	Raramente	194	26,9
	Quase sempre	339	47,1
	Sempre	114	15,8

Fonte: Elaborado pela autora com base nos resultados.

Conforme observa-se na Tabela 3, a maioria possui uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, contudo, quando perguntados sobre as horas efetivamente trabalhadas, contando com o trabalho realizado fora do expediente, a maioria confessa trabalhar de 41 a 50 horas semanais. O que corrobora o resultado de que a maioria diz trabalhar nos fins de semana com frequência e também pode estar relacionado com o número expressivo de respondentes que apontaram que possuir flexibilidade nos horários de trabalho (73,5%), contudo a maioria afirma não realizar horas extras remuneradas (64,9%).

Positivamente a maioria desfruta de férias pelo menos uma vez ao ano e indicam que não foram afastados do trabalho por motivos de saúde. Na sua maioria os respondentes apontaram realizar frequentemente alguma atividade de lazer ou autocuidado, e por fim,

sinalizam possuir, quase sempre, tempo para estar com a família (47,1%), mas alarma-se que 26,9% dos respondentes afirmam raramente ter tempo para o convívio familiar.

As informações contidas nas Tabelas 1, 2 e 3 caracterizam essa amostra e demonstram haver inúmeras possibilidades de interpretação dos dados e possíveis relações diretas com os construtos analisados nesta tese. Finalizada a descrição das principais características dos respondentes, apresenta-se a classificação dos indivíduos quanto ao comportamento *workaholic*, a percepção de conflito e os parâmetros de carreira.

3.2 CLASSIFICAÇÃO DAS DIMENSÕES DA PESQUISA PELA PADRONIZAÇÃO DE ESCORES

Para a análise das dimensões dos instrumentos aplicados, utilizou-se do método de padronização dos escores (equação 1), visando realizar comparações e classificar os níveis entre baixo (0 a 33,33), moderado (33,33 a 66,67) e alto (66,67 a 100), de acordo com os pressupostos de Lopes (2018).

$$Epi = 100 * \frac{(\text{Soma} - \text{Mínimo})}{(\text{Máximo} - \text{Mínimo})} \quad (2.1)$$

onde:

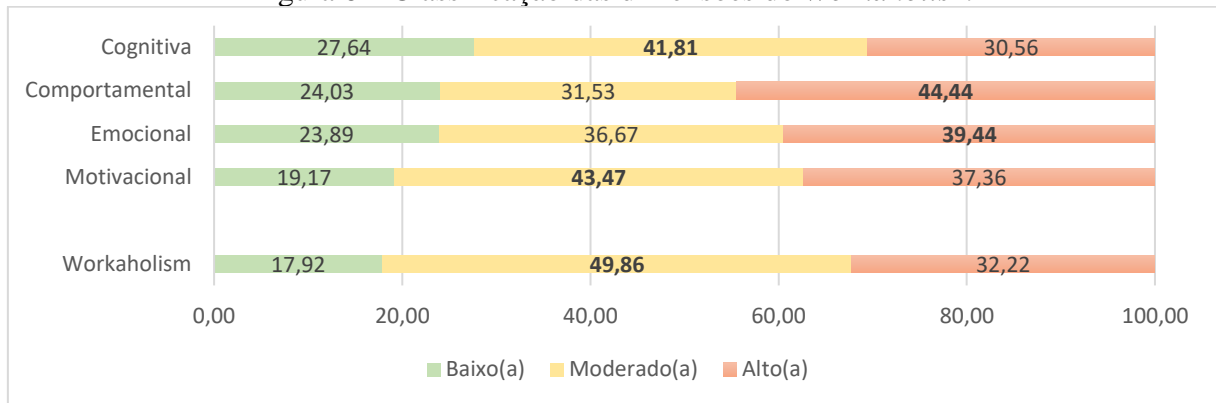
Epi = Escore padronizado por dimensão i ;

Soma = Soma dos escores válidos por dimensão i ;

Mínimo = menor escore possível da dimensão i ;

Máximo = maior escore possível da dimensão i .

Dessa forma, primeiramente analisou-se as dimensões do construto de *Workaholism* (Figura 6).

Figura 6 – Classificação das dimensões do *Workaholism*

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Lopes (2018, p. 35).

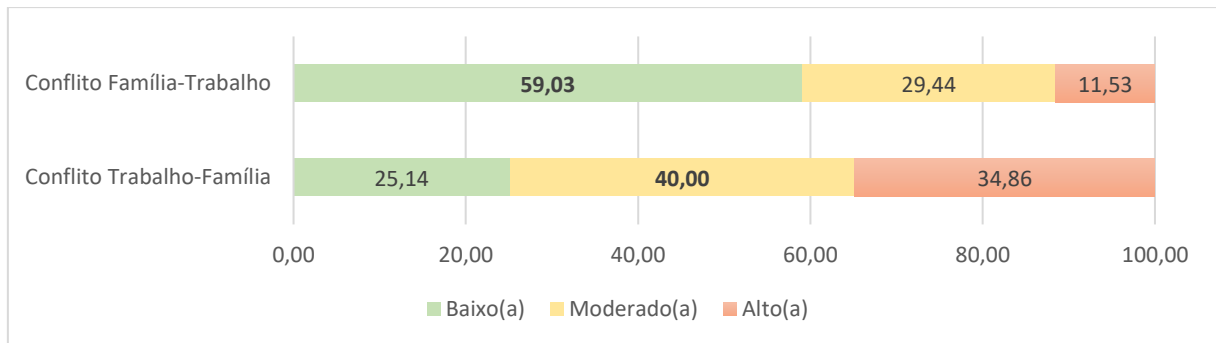
Ao avaliar a Figura 6, observa-se que todas as dimensões foram classificadas entre moderada e alta, resultados alarmantes, visto que a maioria dos indivíduos se identificaram com comportamentos relacionados ao *Workaholism* e tendem a se tornar *workaholics*.

Para a dimensão cognitiva, os respondentes foram classificados no nível moderado, ou seja, os indivíduos pensam no trabalho mesmo quando não estão trabalhando de forma moderada. Já na dimensão comportamental, a maioria se encontra em um nível elevado, sendo então verificado a existência de comportamentos excessivos quanto a necessidade de trabalhar para além do necessário ou o esperado, de acordo com o cargo ocupado. Da mesma forma, para a dimensão emocional, há um nível alto de emoções negativas quando o indivíduo não está trabalhando ou quando é impedido de trabalhar por algum motivo. Já a dimensão motivacional, obteve-se uma classificação moderada, porém ainda se verifica comportamentos de compulsão pelo trabalho ou necessidade interna de estar trabalhando.

Quando analisado o construto *Workaholism* de modo geral, pode-se inferir que a amostra do estudo tem um nível moderado de comportamentos *workaholics*, contudo a segunda maior classificação foi a alta. Isso demonstra que há fortes indícios de haver indivíduos que estão ou poderão se tornar *workaholics* (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Sabendo-se da relação direta existente entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, na Figura 7 tem-se a classificação deste construto.

Figura 7 – Classificação das dimensões de Conflito Trabalho-Família



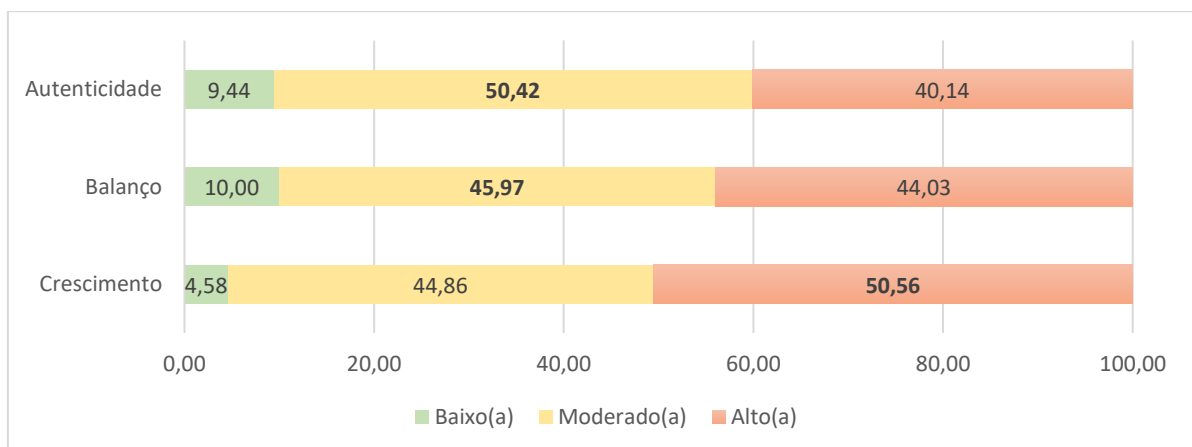
Fonte: Elaborada pela autora a partir de Lopes (2018, p. 35).

O Conflito Trabalho-Família é um construto bidirecional, ou seja, conforme evidenciase na Figura 7, avalia-se o conflito na direção trabalho-família e na direção oposta (LAPIERRE et al., 2018). A primeira direção analisada refere-se à identificação de que as demandas da família interferem na execução das demandas do trabalho. Observa-se que a maioria dos indivíduos obtiveram uma baixa classificação, dessa forma, entende-se que a maioria não percebe que o tempo dedicado a família interfere no trabalho.

Já na direção contrária, a identificação de que as demandas e o tempo gasto com as atividades laborais interferem no tempo dedicado com a família, resultou em uma classificação moderada. Ou seja, a maioria dos indivíduos percebem alguma interferência do trabalho na família, percepção que se agrava ao identificar que a segunda maior classificação foi a alta, o que exige maior atenção.

Por fim, também foram analisadas as dimensões da Carreira Caleidoscópica (Figura 8).

Figura 8 – Classificação das dimensões de Carreira Caleidoscópica



Fonte: Elaborada pela autora a partir de Lopes (2018, p. 35).

De acordo com Mainiero e Sullivan (2005), os parâmetros são decididos considerando as fases da vida de um indivíduo e conforme os seus objetivos relacionados a trajetória profissional e pessoal/familiar, dessa forma, identificou-se conforme evidenciado na Figura 8 que o parâmetro de autenticidade, que se refere à quando o indivíduo busca encontrar um trabalho genuíno e que esteja de acordo com os seus valores pessoais, foi percebido de forma moderada, assim como o parâmetro balanço, que se refere a busca por equilíbrio entre trabalho e família. Já para o parâmetro de crescimento, a maioria classificou-se no nível mais alto, ou seja, a maioria está buscando por atividades desafiadoras e pelo crescimento profissional.

Encerram-se assim as descrições gerais sobre os procedimentos desenvolvidos para a execução desta tese, e inicia-se a apresentação de cada um dos três artigos na íntegra.

4 ARTIGO I

**A RELAÇÃO ENTRE WORKAHOLISM E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA:
REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA E DIRECIONAMENTOS DE
PESQUISA**

A relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família: Revisão Sistemática da Literatura e Direcionamentos de Pesquisa

RESUMO

Com o objetivo de investigar a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral, esta revisão sistemática da literatura cumpre o proposto de identificar a produção sobre o tema, principais autores, clusters e identificação de lacunas, propondo ainda, direcionamentos para estudos futuros. Por meio de uma investigação nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, foram identificados 24 estudos aderentes ao tema aqui proposto, o que significa que há lacunas a serem preenchidas sobre a interação trabalho-vida. Ressalta-se que 70% do *corpus* analisado foram de pesquisas publicadas em periódicos de alta relevância (Quartil 1), o que demonstra que o tema é valorizado no meio acadêmico. Além disso, esta revisão identifica três áreas principais onde são necessárias mais pesquisas, incluindo fatores individuais, dinâmica organizacional e considerações metodológicas, fornecendo um roteiro para o avanço da investigação acadêmica neste campo.

Palavras-chaves: *Workaholism*. Conflito Trabalho-Família. Interações. Revisão Sistemática de Literatura. Direcionamentos futuros.

ABSTRACT

In order to investigate the relationship between *Workaholism* and Work-Family Conflict in the workplace context, this systematic literature review fulfills its purpose by identifying the production on the topic, main authors, clusters, and identification of gaps, also proposing directions for future studies. Through an investigation in the *Scopus* and *Web of Science* databases, 24 studies adhering to the proposed topic were identified, indicating a vast path of possible research on the work-life interaction. It is noteworthy that 70% of the analyzed corpus consists of studies published in high-relevance periods (Q1), demonstrating that the topic is valued in the academic community. A Furthermore, this review identifies three primary areas where further research is warranted, including individual factors, organizational dynamics, and methodological considerations, providing a roadmap for advancing scholarly inquiry in this field.

Keywords: *Workaholism*. Work-family conflict. Interactions. Systematic Literature Review. Future directions.

1 INTRODUÇÃO

A relação do indivíduo com o trabalho vem sendo modificada durante os anos em virtude de fatores como a busca por realização pessoal, bem como, pela inserção da tecnologia que estreitou ou excluiu os limites entre tempo de trabalho e não trabalho, desafiando a harmonia entre as esferas da vida (RASOOL; WARRAICH; SAJID, 2022; HASSELL; KUNTZ; WRIGHT, 2024). A cultura do trabalho intenso e em excesso como apontam Bayhan Karapinar, Metin Camgoz e Tayfur Ekmekci (2020), pode levar o indivíduo ao vício no trabalho

ou *Workaholism* e dificultar ainda mais a sua relação com o domínio familiar, aumentando a percepção de Conflito Trabalho-Família (CTF), o que pode impactar na saúde física e mental do mesmo (MORKEVIČIŪTĖ; ENDRIULAITIENĖ, 2023).

O termo *Workaholism* foi cunhado primeiramente por Oates (1971), ao identificar características semelhantes ao de pessoas viciadas em álcool, como descaso com a família e comportamentos exacerbados, dessa forma, o *Workaholism* seria uma “compulsão ou necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente” (OATES, 1971, p. 11). Nesse sentido, o *Workaholism*, pode levar a consequências negativas tanto para o indivíduo como para as pessoas à sua volta, assim como também pode interferir no desempenho do trabalho e na satisfação com a vida (COSSIN; THAON; LALANNE, 2021; INNSTRAND; CHRISTENSEN; HELLAND, 2022; KUSIK; TOKARZ; KŁOSOWSKA, 2024)

O *Workaholic*, pessoa viciada em trabalho, não pode ser confundido com uma pessoa que tem um trabalho árduo ou que trabalha muito, pois essa característica é encontrada na grande maioria das atividades laborais. No entanto, o que torna o trabalho uma compulsão é o fato de o indivíduo decidir trabalhar excessivamente por longas horas e sem pausa para o descanso, lazer ou mesmo convívio social (GILLET et al., 2017).

Os estímulos a dedicação intensa ao trabalho podem se dar de formas intrínsecas e extrínsecas, Hynes e Koç (2024) identificaram os gestores como influenciadores no desenvolvimento do *Workaholism*, devido a cobrança por intensidade no trabalho, bem como, da necessidade de fazer com que o colaborador esteja sempre disponível, além das horas regulares de expediente. Ademais, essa percepção também é reforçada por Rai e Kim (2024), ao identificarem que os gestores promovem um clima competitivo em prol da produtividade dos funcionários, porém, os efeitos podem ser perigosos levando a uma compulsão pelo trabalho.

Posto isso, um fator adicional que pode surgir é o Conflito Trabalho-Família (CTF). O CTF reflete até que ponto o trabalho de uma pessoa interfere em sua vida doméstica e vice-versa (ALLEN et al., 2020). O conflito é percebido quando o cumprimento das exigências de uma esfera (trabalho ou família) se tornam impossibilitadas pelas exigências da outra esfera, trazendo um sentimento de incompatibilidade (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

O CTF é considerado estressante e desafiador, pois está associado a uma ameaça ou perda real de recursos, à medida que os indivíduos possuem recursos psicológicos insuficientes para serem dedicados entre as esferas do trabalho e da família (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Por exemplo, o tempo extenso demandado pelo trabalho, torna fisicamente impossível existir em dois lugares ou cumprir outras demandas, o que acaba fazendo com que o estresse

laboral seja transferido do trabalho para casa, dificultando o descanso e interferindo nas relações pessoais (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; VADVILAVIČIUS; STELMOKIENĖ, 2020; GILLET et al., 2021; HUANG et al., 2024). De maneira mais comum, o trabalho pode ser visto como uma ameaça, que prejudica as relações familiares, devido ao tempo dedicado a sua execução (BAYHAN KARAPINAR; METIN CAMGOZ; TAYFUR EKMEKCI, 2020).

Ademais, estudos identificaram uma associação positiva entre *Workaholism* e CTF, em que o aumento da evidência de um, aumenta a percepção do outro (BORGES et al., 2021; BABIC et al., 2022; CHANG et al., 2022). Foi observado que o Conflito Trabalho-Família se apresenta como um mediador entre o *Workaholism* e o bem-estar, sendo que um indivíduo *workaholic* é mais propenso a ter conflitos, refletindo no seu bem-estar (BAYHAN KARAPINAR; METIN CAMGOZ; TAYFUR EKMEKCI, 2020). Assim como a carga de trabalho, que se associa positivamente ao *Workaholism* e ao Conflito Trabalho-Família (BABIC et al., 2022). Dessa forma, é notório que indivíduos com dificuldades em se desconectar do trabalho enfrentam mais desafios na execução de suas tarefas, sofrendo com tensões e exaustão emocional, correndo alto risco de vivenciar o CTF (RAI; KIM, 2024).

Dessa forma, torna-se relevante compreender a relação entre esses dois construtos para potencializar ações a nível organizacional e pessoal, visando mitigar o *Workaholism* e desenvolver estratégias eficazes para melhor conciliar família e trabalho (COSSIN; THAON; LALANNE, 2021; RAI; KIM, 2024). Neste sentido, o presente trabalho procurou responder ao seguinte problema de pesquisa: Qual é a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral? Visto ser necessário aprofundar o entendimento das causas negativas que impactam o *workaholic* e a relação imbricada que se dá com o cumprimento das demandas familiares em um contexto de trabalho caracterizado pelo imediatismo e competição (RASOOL; WARRAICH; SAJID, 2022; SANTOS et al., 2022).

Nesse sentido, esta revisão sistemática teve como objetivo investigar a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral. Tal objetivo visou aprofundar a compreensão dessa dinâmica e atender à lacuna identificada por Priyashantha, De Alwis e Welmilla (2022), que apontam a necessidade de mais estudos que explorem a relação entre CTF e *Workaholism*, considerando as nuances contemporâneas do ambiente de trabalho e das estruturas familiares. Além disso, esta revisão visou fornecer insights para a direção de futuras pesquisas na área, uma vez que, até o momento, não foram identificadas revisões sistemáticas de literatura que abordem especificamente a relação entre *Workaholism* e CTF nas bases de dados da *Web of Science* e *Scopus*.

É importante ressaltar que este trabalho foi organizado em quatro seções principais. A primeira é esta introdução, seguida pela descrição da metodologia utilizada, a análise e discussão dos resultados obtidos e, por fim, as considerações finais.

2 METODOLOGIA

Com o intuito de descrever o passo a passo deste estudo, os próximos subtópicos versam sobre as etapas seguidas para cumprir os processos definidos por Tranfield, Denyer e Smart (2003), para a elaboração de uma revisão sistemática da literatura.

2.1 Fonte de Coleta dos Estudos Primários

A fim de contemplar a maior abrangência de metadados de publicações científicas, este estudo optou pelo uso dos bancos de dados da *Web of Science (WoS)* e *Scopus*, visto serem as duas principais fontes e com inúmeras ferramentas que possibilitam análises e avaliações de pesquisas em diferentes níveis e aprofundamentos (PRANCKUTÉ, 2021). Para a realização desta revisão adotou-se um protocolo de pesquisa com processos definidos, seguindo rigorosamente os pressupostos de Tranfield, Denyer e Smart (2003), com o intuito de possibilitar que o estudo possa ser replicado. Tal protocolo, representa um processo dividido em três etapas, a saber: (i) planejamento; (ii) condução da revisão; e (iii) relatórios e apresentação dos resultados. Nos próximos tópicos cada etapa será melhor elucidada.

2.1.1 Primeira Etapa: Planejamento da RSL

O protocolo de pesquisa demonstra a estratégia a ser utilizada e os passos a serem seguidos rigorosamente. Conforme Tranfield, Denyer e Smart (2003), uma pesquisa se inicia com o seu planejamento (Estágio 1), é neste momento que se determina um protocolo a partir da pergunta de pesquisa definida pelo estudo. Nesta primeira etapa definiu-se as *strings* de busca, que são as palavras-chaves a serem consideradas para a busca de artigos, afim de manter o rigor metodológico e a transparência dos processos (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

A definição das palavras-chaves vai ao encontro do problema de pesquisa apresentado anteriormente na parte introdutória deste estudo, a saber: Qual é a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família de acordo com a percepção do trabalhador? Portanto, tem-se a

definição de dois termos principais *Workaholism* (Termo 1) e Conflito Trabalho-Família (Termo 2) e seus sinônimos, que foram unidos pelo conector de busca *AND* e ambos os termos foram traduzidos para a língua inglesa a fim de abranger o maior número de pesquisas.

Neste primeiro momento também foi investigado se haviam outras revisões com a temática aqui abordada. Dessa forma, investigou-se nas duas bases e foram encontradas seis revisões de literatura, contudo, após uma leitura do título e resumo, verificou-se que nenhuma trazia a união dos temas, o que possibilitou o seguimento da presente revisão.

2.1.2 Segunda Etapa: Condução da RSL

A segunda etapa procede com a definição dos filtros e o procedimento de inclusão e exclusão de artigos, um guia por meio de critérios para identificar quais artigos irão fazer parte da revisão e quais serão excluídos (PAUL et al., 2021), como pode ser observado na quadro 1.

Quadro 1- *String* de busca e número de artigos encontrados em 14 de abril de 2023

Base	String de busca	Nº de artigos inicial	Nº de artigos após filtros
WoS	ALL=("workaholism" OR "workaholic" OR "work addiction" AND "work family conflict") and Article (Document Types) and English (Languages) and Management or Business (Web of Science Categories) and Article (Document Types)	895	161
SCOPUS	ALL=(("workaholism" OR "workaholic" OR "workaddiction") AND ("work family conflict")) AND (Limit To (Doctype, "ar")) AND (Limit To (Subjarea, "Busi")) AND (Limit To (Pubstage, "final")) AND (Limit To (Language, "English")) AND (Limit To (Srctype, "j"))	1634	530

Fonte: Elaborado pela autora.

As *strings* visíveis no quadro 1 já contemplam os filtros que foram utilizados e o número total de artigos antes e depois de realizar os filtros. Para a presente pesquisa optou-se por considerar apenas artigos científicos, excluindo dissertações, teses e livros por exemplo, definiu-se como único idioma aceitável a língua inglesa excluindo então, artigos de outros idiomas. Ademais, ainda se utilizou de filtros que separam os artigos por áreas, nesse sentido foram incluídos artigos da área de *Management* ou *Business*, ressalta-se que todos os filtros e critérios de inclusão e exclusão foram respeitados em ambas as bases. Tais filtros de áreas foram determinados a fim de contemplar artigos que versassem sobre os temas no contexto laboral.

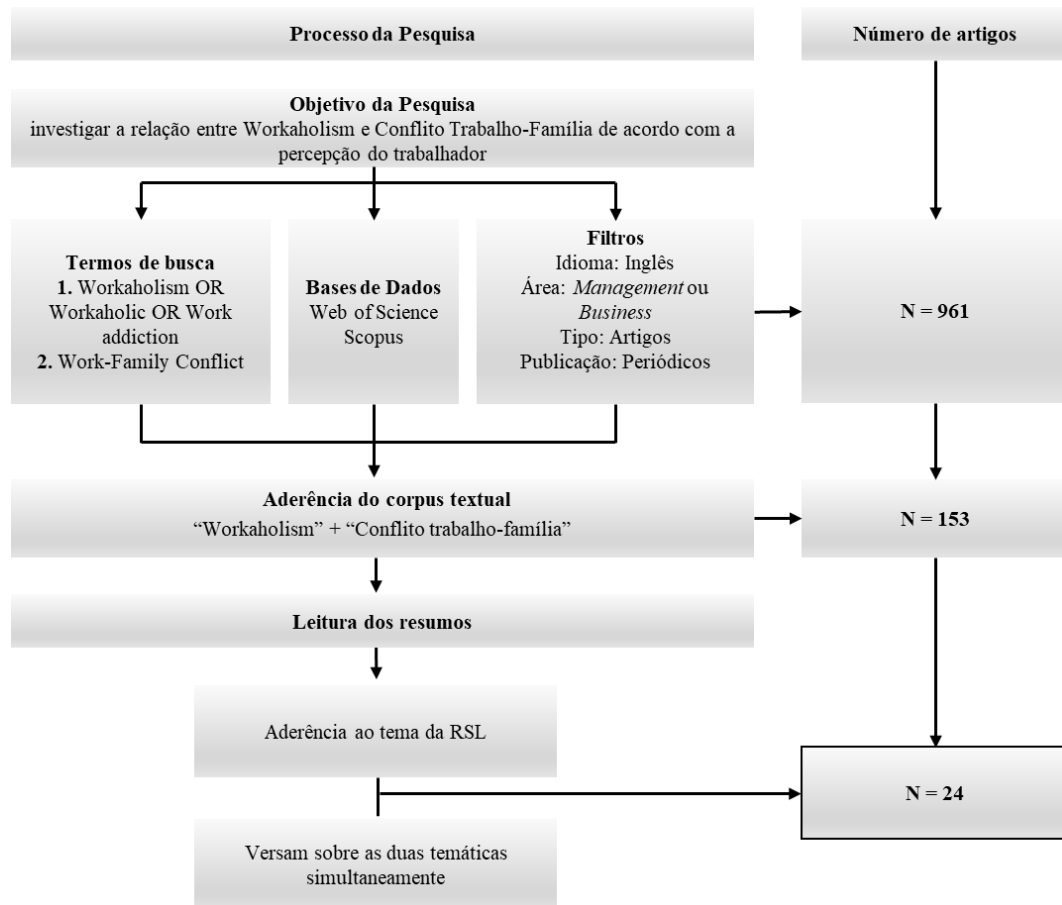
Nosso *corpus* inicial de análise totalizou-se 691 artigos, considerando os critérios de exclusão e retirando os artigos duplicados, restaram 661 artigos. Desses, 430 pertencem ao

primeiro quartil de citação (Q1), 162 artigos pertencem ao segundo quartil (Q2), 28 pertencem ao terceiro quartil (Q3) e 18 artigos pertencem ao quarto quartil (Q4). Ressalta-se que não houve corte temporal, garantindo maior abrangência e robustez para o estudo ao contemplar todos os trabalhos envolvendo a temática de estudo.

Após a formulação da *string* de busca e a aplicação dos filtros necessários e checagem dos duplicados, chega-se a próxima fase que contempla a análise da aderência do *corpus* textual ao objetivo da pesquisa e ao quanto, tais fontes de dados, estão refletindo os dois temas da pesquisa, *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família. Para tanto, os artigos foram filtrados, a partir dos resumos alocados em uma Tabela Excel, buscando aqueles que mencionavam os dois temas “*Workaholism*” e “Conflito Trabalho-Família” concomitantemente, dos 661 artigos restaram 153. Por fim, foram lidos os 153 resumos na íntegra afim de identificar a aderência ao tema da RSL, após esse processo retirou-se 129 artigos não aderentes, resultando em um *Corpus* final com 24 artigos, que versam sobre as duas temáticas simultaneamente.

Conforme a classificação por quartis, tem-se 17 artigos (Q1), 5 artigos (Q2), nenhum artigo no quartil 3 e apenas dois artigos (Q4), sendo que a maioria dos artigos foram publicados em revisas de maior relevância (70%). Ressalta-se que a busca e extração dos dados ocorreu no dia 18 de janeiro de 2024, em ambas as bases e a seleção dos artigos ocorreram nos dias seguintes terminando no dia 31 do mesmo mês e ano. O procedimento completo de condução da RSL pode ser melhor visualizado na figura 1.

Figura 1 - Protocolo de Pesquisa Adotado na RSL



Fonte: Elaborado pela autora com base em Tranfield, Denyer e Smart (2003).

2.1.3 Terceira Etapa: Relatório e Apresentação dos Resultados

Na terceira etapa ocorreram diferentes análises do *corpus* textual final desta revisão sistemática da literatura referente aos temas *Workaholism* e Conflito trabalho-família. Foram analisados os seguintes elementos: (i) autoria dos artigos; (ii) relação entre autores; (iii) palavras mais relevantes dos resumos; (iv) Análise de Correspondência e (v) Contribuições e Direções para pesquisas futuras.

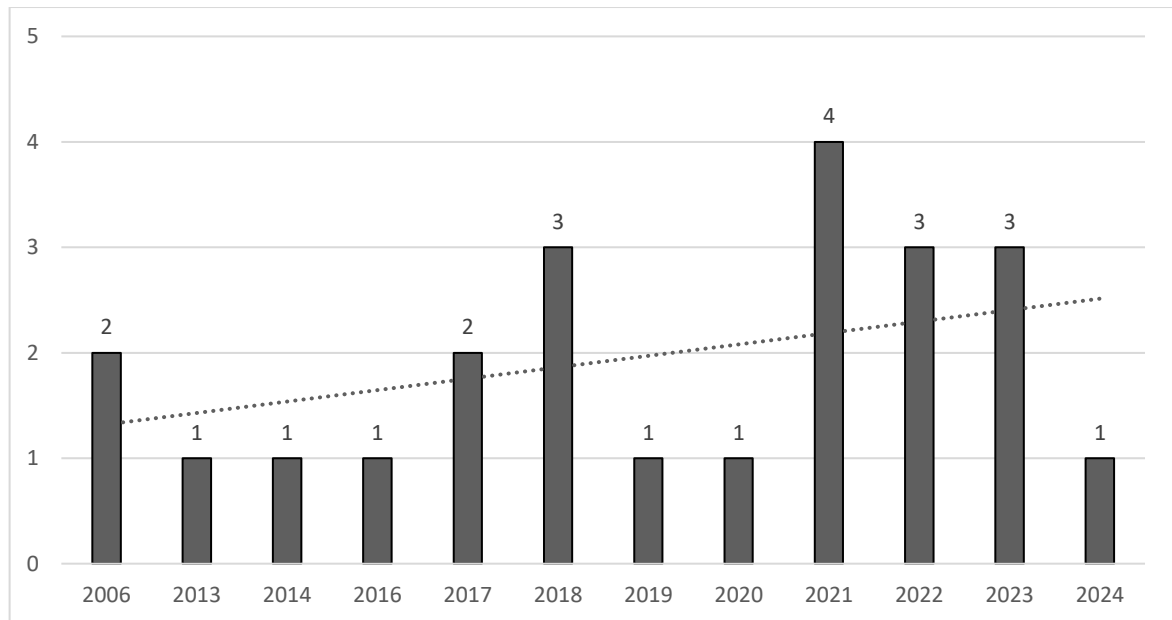
2.2 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados foram organizados em uma Planilha Excel. Por seguinte, utilizou-se o Software R, RStudio (pacote Bibliometrix), para análise da distribuição geográfica da produção científica e autores mais relevantes do corpus ao longo do tempo (ARIA; CUCCURULLO, 2017). Para a rede de acoplamento bibliográfico de documentos utilizou-se o Software

A partir da figura 2, foi possível observar que não há a participação de estudos em países da América Latina, ressaltando o Brasil, país de origem da presente pesquisa. O que reforça a necessidade de fomentar a discussão sobre *Workaholism* e CTF nessas culturas que são bastante diversificadas e diferentes dos países onde se identifica a produção acadêmica. O que vai ao encontro de diversos autores que sugerem estudos em diferentes culturas (CLARK et al., 2016; GILLET et al., 2017; KIM et al., 2022).

Ademais averiguou-se a tendência da produção de artigos sobre o tema, na figura 3 tem-se a evolução temporal dos artigos no decorrer dos anos.

Figura 3 – Evolução Temporal dos Artigos por Ano



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

De acordo com a figura 3, observa-se uma oscilação da produção entre os anos verificados. No ano de 2006 em que há duas produções, ambas se caracterizavam por ser incipientes o que fica evidente quando Piotrowski e Vodanovich (2006), sugerem que novas pesquisas devem ser realizadas para compreender melhor a relação entre os construtos, reforçando a necessidade de analisar fatores individuais, organizacionais, variáveis moderadoras e suas possíveis interações. Já o estudo seguinte do *corpus*, contribuiu ao identificar que *Workaholism* é um antecedente do Conflito Trabalho-Família e que o conflito é consequência do *Workaholism* (RUSSO; WATERS, 2006). Mostrando os primeiros indícios dessa relação, porém, inúmeros lacunas ainda existiam, quanto a descoberta de outros antecedentes e consequentes, seja no âmbito pessoal como profissional. A partir disso, observa-

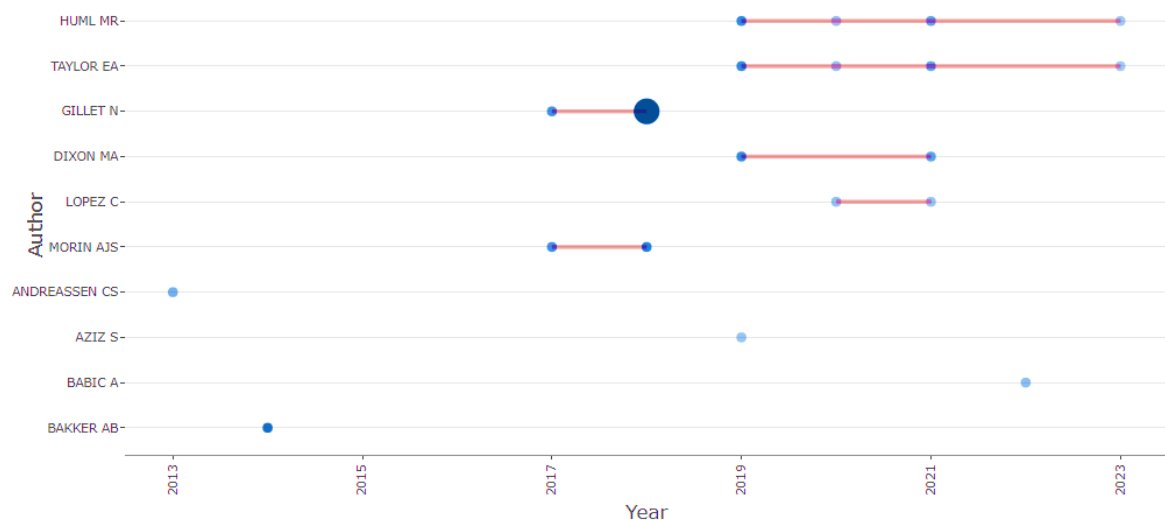
se uma lacuna temporal até 2013, quando as publicações retomaram com novas descobertas e avanços na temática. O ano de maior destaque foi o de 2021 com quatro publicações, todos estudos empíricos que investigaram diferentes realidades de trabalhadores, como enfermeiros; trabalhadores da área de recreação; trabalhadores da área esportiva e diferentes profissionais em tempo integral de trabalho (BORGES et al., 2021; HUML; TAYLOR; DIXON, 2021; TAYLOR et al., 2021; XU; LI, 2021).

3.1 Autoria dos Artigos

Com auxílio do *Software R*, RStudio (pacote Bibliometrix) foram analisados os autores com maior produtividade do *corpus* selecionado, especialmente no que se refere as publicações ao longo do tempo (ARIA; CUCCURULLO, 2017).

Relativo aos autores mais produtivos/relevantes dos 24 estudos selecionados, Huml e Taylor se destacaram, em parceria, com 4 estudos publicados durante os anos de 2019 a 2023, seguidos de Gillet com a produção de três artigos entre 2017 e 2018. A Figura 4 mostra os autores mais relevantes ao longo do tempo (2013-2023).

Figura 4 - Autores mais relevantes do *corpus* ao longo do tempo



Fonte: Elaborado pela autora.

Como mostra a Figura 4, Huml e Taylor são os autores mais produtivos, com quatro artigos elaborados em parceria com outros autores. O estudo intitulado, “*Workaholism in Sport: A Mediated Model of Work–Family Conflict and Burnout*” de Taylor, Huml e Dixon (2019), é a obra mais citada dos autores. O estudo realizado no departamento esportivo mostrou que o

workaholism se relaciona com o *burnout*, e que o Conflito Trabalho-Família foi capaz de mediar essas relações. Com base nesses resultados, os autores sugeriram que tanto a vida profissional quanto pessoal seja objeto de atenção no contexto organizacional.

Em “*From engaged worker to workaholic: a mediated model of athletic department employees*”, Huml, Taylor e Dixon (2021), mostraram que o envolvimento se relacionou de forma positiva com o *workaholism* para trabalhadores do departamento esportivo, e que o Conflito Trabalho-Família foi capaz de mediar parcialmente essas relações, podendo impedir que trabalhadores se tornem *workaholics*.

Contando com trabalhadores de recreação universitária, em “*Examining Work Experiences Among Collegiate Recreation Employees*” Lopez et al. (2020) evidenciaram que as variáveis de *status* de relacionamento e ter filhos menores de 18 anos podem gerar Conflito Trabalho-Família bem como incidência de maior esgotamento. E por fim, em “*The Effect of Remote Work on Family and Work Dynamics Within the Sport Industry*” de Huml, Taylor e Martin (2023), analisaram os efeitos do trabalho remoto na relação trabalho-família e no *workaholism* para trabalhadores do setor esportivo universitário. Os resultados sugerem que trabalhadores com filhos tiveram repercussões negativas com o trabalho remoto e que, o *workaholism* também foi maior com a mudança para esta modalidade de trabalho.

O Segundo autor de maior produtividade foi Gillet, o artigo intitulado “*Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcome*”, examinaram como as dimensões do *workaholism* (trabalhar excessivamente e compulsivamente) se relacionam a diferentes perfis de trabalhadores (GILLET et al., 2017). Especificamente na relação entre CTF e *workaholism*, os autores identificaram que o perfil “alto” de *workaholism* se associa com níveis também elevados de CTF, assim como outras consequências negativas como estresse e exaustão (GILLET et al., 2017).

O artigo mais citado de Gillet et al. (2018), “*Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies*”, destaca uma investigação voltada à identificação da relação entre *workaholism*, envolvimento no trabalho e resultados alusivos ao Conflito Trabalho-Família e ao esgotamento. Os resultados sugerem que altos níveis de envolvimento no trabalho e de *workaholism* se associam a resultados negativos no trabalho como experimentar maior dificuldade para dormir, assim como perceber maior Conflito Trabalho-Família.

Contando com a participação de supervisores de saúde em um estudo longitudinal, em “*Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of*

workaholism”, Huyghebaert et al. (2018), demonstraram as diferentes implicações do *Workaholism* ao longo do tempo e no trabalho dos participantes. Os autores identificaram que o trabalho excessivo tem efeito positivo no Conflito Trabalho-Família, sendo que quanto mais gastam energia com o trabalho menos tempo e recursos terão para a esfera familiar.

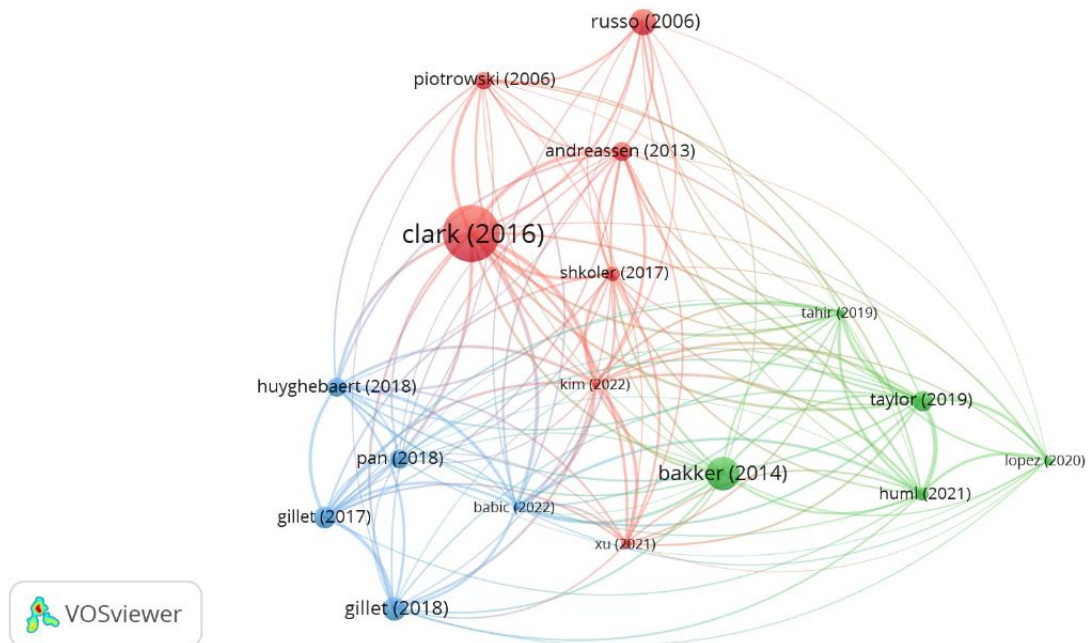
Em síntese, os autores com maior produtividade evidenciaram resultados empíricos relacionando diferentes construtos associados ao *Workaholism*, como também sugeriram a essencialidade em atentar ao viés pessoal/profissional do trabalhador e suas implicações, especialmente a partir das interações trabalho-vida. Visto que, de acordo com esses estudos, fica evidenciado que o vício em trabalho tem efeitos negativos principalmente na vida familiar impactando a percepção de Conflito Trabalho-Família. Observa-se também, que o CTF por vezes aparece como antecedente, mediador ou consequente em relação ao *Workaholism*, portanto ainda não há uma unanimidade sobre a direção da relação entre os dois construtos.

3.2 Relação entre Autores

Foi elaborada uma rede de acoplamento bibliográfico de documentos com o auxílio do *Software VOSviewer* versão 1.6.18. Para tal, considerou-se o mínimo de 5 citações por documento e o método *LinLog/Modularity* (ECK; WALTMAN, 2022), que resultou na seleção de 17 documentos distribuídos em 3 clusters: O Cluster 1 (vermelho), composto por sete documentos, o Cluster 2 (verde) por cinco documentos, e o Cluster 3 (azul) por cinco documentos.

Cabe destacar que uma rede de acoplamento bibliográfico permite a identificação de documentos que são citados de forma conjunta, o que mostra a relação especialmente quando dois documentos são citados em um terceiro documento. Assim, uma rede de acoplamento permite identificar a literatura sobre o tema e a relação e similaridade existente entre esses documentos (KESSLER, 1963; JARNEVING, 2007). A Figura 5 mostra o acoplamento bibliográfico de documentos com os nós calculados de acordo com a quantidade de citações.

Figura 5- Acoplamento bibliográfico de documentos



Fonte: Elaborada pela autora.

O quadro 2 fornece maiores informações, como número de citações de cada documento e a força total do *link*. Como é possível observar, Clark et al. (2016) é o autor destacado com maior força total do *link* bem como número de citações no Cluster 1. No Cluster 2, Bakker et al. (2014) teve o maior número de citações, já no Cluster 3, Gillet et al. (2018) foi o principal autor em destaque.

Quadro 2 – Os três principais documentos citados por cluster

Documentos	Citações	Força total do link	Cluster
Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. <i>Journal of Management</i>, 42(7), 1836-1873.	296	217	Cluster 1 (vermelho)
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. <i>Career Development International</i> , 11(5), 418-439.	68	47	
Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 22(1), 78-87.	37	115	
Bakker, A.B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2014). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. <i>Journal of Managerial Psychology</i>, 29(1), 63-80.	107	83	Cluster 2 (verde) (continua...)

Taylor, E. A., Huml, M. R., & Dixon, M. A. (2019). Workaholism in sport: A mediated model of work–family conflict and burnout. <i>Journal of Sport Management</i> , 33(4), 249-260.	40	145	
Huml, M. R., Taylor, E. A., & Dixon, M. A. (2021). From engaged worker to workaholic: A mediated model of athletic department employees. <i>European Sport Management Quarterly</i> , 21(4), 583-604.	17	122	
Gillet, N., Morin, A. J., Sandrin, E., & Houle, S. A. (2018). Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. <i>Journal of Vocational Behavior</i>, 109, 54-77.	54	100	Cluster 3 (azul)
Gillet, N., Morin, A. J., Cougot, B., & Gagné, M. (2017). Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 90(4), 559-586.	48	117	
Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F. J., Beltou, N., Gimenes, G., & Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. <i>International Journal of Stress Management</i> , 25(2), 144.	35	123	

Fonte: Elaborado pela autora.

Além de informações pertinentes aos documentos, pelo quadro 2 é possível identificar o acoplamento de autores de acordo com a parceria de publicações, a exemplo de Taylor e Huml no Cluster (2), bem como as obras de Gillet em parceria com outros autores no Cluster 3, e que também sinalizam a relevância e produtividade de estudos empíricos por parte destes autores. Alusivo aos principais autores em destaque, no Cluster 1, Clark et al. (2016) realizaram uma meta-análise em relação às principais implicações do *workaholism*, sendo identificados os resultados negativos para o contexto de trabalho, especialmente sob o viés individual, interpessoal e organizacional. Também foi feito um esforço a fim de elucidar a definição de *workaholism*, já que por vezes o termo era confundido como um aspecto comportamental, uma doença ou vício. A partir dos resultados, os autores confirmaram que a definição mais aceita se refere a compreender o *workaholism* como um vício que causa malefícios, principalmente entre vida familiar e profissional, e não benefícios, como defendido por alguns outros autores. Justamente pela elucidação da definição do conceito, é que o estudo se destacou entre os demais.

Bakker et al. (2014), destacaram-se no Cluster 2 por examinaram de forma empírica, como os dois tipos de investimento pesado no trabalho, a saber, “engajamento” e “*workaholism*”, impactavam a satisfação familiar dos trabalhadores e seus parceiros. Sendo assim, os autores identificaram que o envolvimento no trabalho consegue amenizar o conflito entre trabalho-família, prevendo a satisfação familiar e do parceiro. E na outra via, o *Workaholism* obteve uma relação positiva com o CTF, e conseqüentemente, efeito negativo quanto a satisfação própria, da família e parceiro (BAKKER et al., 2014). O estudo se destaca,

por conseguir provar, por meio de um estudo robusto e longitudinal, que o envolvimento com o trabalho pode ser tratado como uma dimensão de efeitos positivos e o *Workaholism*, o inverso. O que reforça a compreensão de que esses termos não são intercambiáveis e carregam resultados distintos.

Já no Cluster 3, Gillet et al. (2018) atentaram aos efeitos do *Workaholism* e do engajamento no trabalho. Os autores exploram diferentes combinações entre o *Workaholism* e o engajamento, delineando perfis de trabalhadores. Consequentemente, um indivíduo pode ser caracterizado como um *workaholic*-engajado, apenas *workaholic* ou apenas engajado. Os resultados demonstram que o engajamento no trabalho não protege os trabalhadores contra os efeitos do *Workaholism*, dessa forma, mesmo que o indivíduo fosse identificado como um trabalhador *workaholic*-engajado, os efeitos que se sobressaem são os negativos, impactando todas as esferas da vida do indivíduo (GILLET et al., 2018). Este estudo corrobora a noção de que os termos carregam efeitos contrários, não podendo ser confundidos.

3.3 Palavras mais Relevantes dos Resumos

Com auxílio do *Software Iramuteq*, elaborou-se uma nuvem de palavras e uma análise de similitude a partir dos resumos dos 24 estudos. Neste sentido, a nuvem de palavras permite o agrupamento de palavras conforme a frequência que estas aparecem e que caracterizam o tamanho da palavra, ou seja, quanto maior for o tamanho da palavra mais vezes a mesma foi mencionada nos estudos (CAMARGO; JUSTO, 2013; CAMARGO; JUSTO, 2018). A Figura 6 mostra a nuvem de palavras.

Figura 6 – Nuvem de palavras



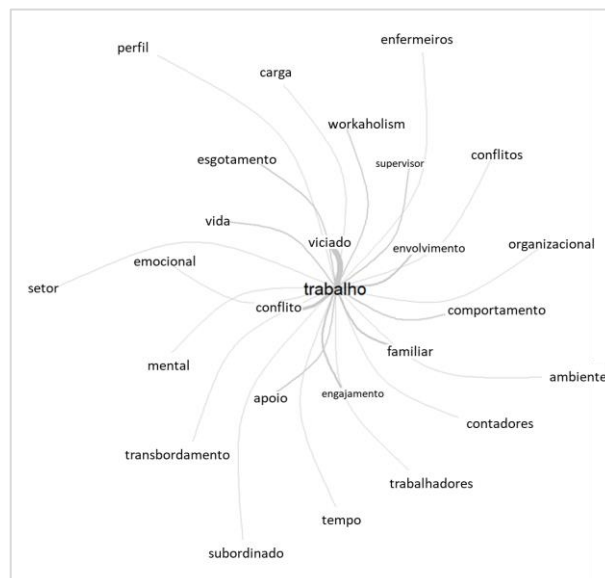
Fonte: Elaborada pela autora.

As palavras destacadas a partir dos resumos foram “trabalho” (260 ocorrências); “viciado” (76 ocorrências); “conflito” (40 ocorrências); “familiar” (25 ocorrências); “supervisor” (21 ocorrências); “envolvimento” (21 ocorrências); “comportamento” (19 ocorrências); “engajamento” (19 ocorrências); “perfil” (17 ocorrências); “apoio” (17 ocorrências); “esgotamento” (12 ocorrências); “tempo” (12 ocorrências); “*Workaholism*” (12 ocorrências); e “trabalhadores” (12 ocorrências).

Como mostra a Figura 6, é possível perceber a centralidade da palavra “trabalho” recorrente da frequência com que aparece nos resumos dos estudos e que evidenciam o destaque dessa atividade em estudos voltados a *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família (CAMARGO; JUSTO, 2018). O resultado compreensível e previsível decorre da condição fundamental que desencadeia tanto o desenvolvimento do *Workaholism* quanto a percepção de conflito entre trabalho e família, que é a condição de estar envolvido no trabalho. Ademais as novas configurações do mercado de trabalho e das famílias, em que se tornou comum o casal ter seus rendimentos independentes, agravam os desafios de conciliação entre as esferas da vida (HUML; TAYLOR; MARTIN, 2023).

Sequencialmente, realizou-se uma análise de similitude, em que mostra a conectividade a partir da co-ocorrência de palavras, quanto mais forte a espessura do traço entre as palavras, maior é a conectividade entre elas (CAMARGO; JUSTO, 2018; FLAMENT, 1981; MARCHAND; RATINAUD, 2012). A figura 7 apresenta a análise de similitude.

Figura 7– Análise de similitude



Fonte: Elaborada pela autora.

Como mostra a Figura 7, novamente a ênfase recai sobre o termo "trabalho", reforçando sua centralidade na construção das relações entre os temas aqui abordados. Dessa forma, a partir da palavra "trabalho" se ramificam outros termos, demonstrando haver uma forte conexão entre elas, especialmente com as palavras mais próximas: "conflito"; "viciado"; "familiar"; "envolvimento"; "engajamento"; "comportamento" e "apoio". Todos esses termos se referem a um viés de discussão sobre as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família.

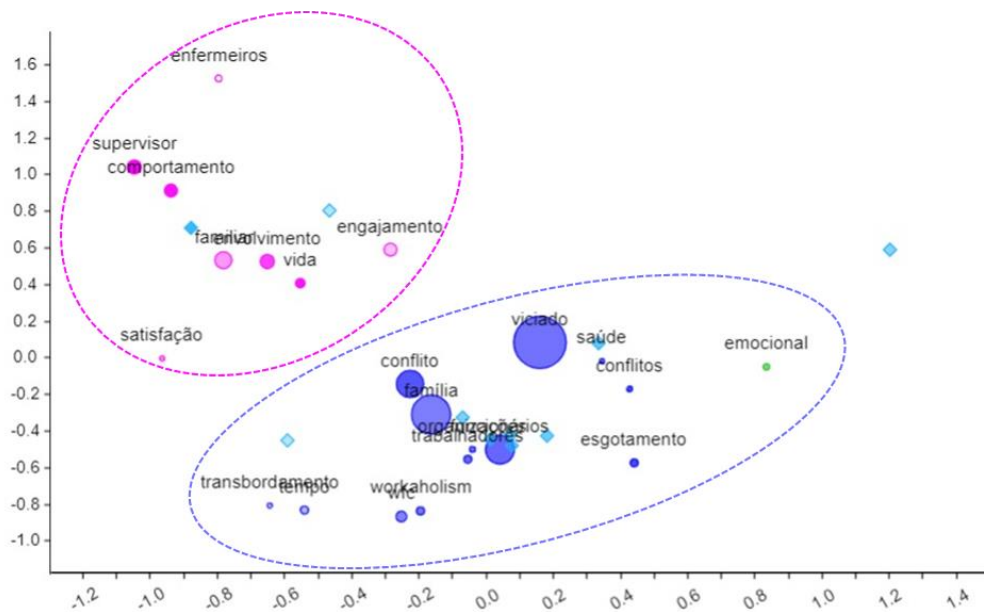
Primeiramente, vale ressaltar que o termo "viciado" é utilizado com frequência como sinônimo para *workaholic*, ou seja, pessoa viciada em trabalho (CLARK et al., 2016). Os termos "envolvimento" e "engajamento" formam base para uma linha de pesquisa sobre *Workaholism* que considera que pessoas envolvidas ou engajadas com o seu trabalho podem se tornar *workaholics*, num sentido negativo, em que haverá consequências danosas ao indivíduo e também para o seu ambiente de trabalho (GILLET et al., 2018; HUML; TAYLOR; DIXON, 2021; PALUMBO, 2022).

Contudo, há um viés de pesquisa que interpreta os dois termos como fatores positivos que podem balancear a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, ou seja, pessoas envolvidas e ou engajadas com o seu trabalho experimentam situações positivas que as levam a não perceber o conflito e dificilmente a desenvolver vício pelo trabalho (RUSSO; WATERS, 2006; BAKKER et al., 2014; XU; LI, 2021). Por fim, o termo "apoio" é discutido em alguns estudos a fim de verificar se o suporte oferecido por supervisores ou gerentes influencia a relação do indivíduo com o trabalho (GILLET et al., 2018; CHANG et al., 2023; KANG; LEE, 2023). Por outro lado, também se investiga se o apoio familiar ou conjugal desempenha algum papel nesse contexto (TAHIR; AZIZ, 2019).

3.4 Análise de correspondência

Análise de correspondência tem sido utilizada em diversas áreas assim como na área de gestão, tendo como um dos possíveis objetivos verificar a interdependência dos dados e se há associações entre categorias (MOSCHIDIS; MARKOS; THANOPOULOS, 2022). No caso destes estudos foram utilizados como dados os resumos apresentados em cada artigo aqui analisado, a figura 8 traz as associações identificadas.

Figura 8: Análise de Correspondência



Fonte: Elaborado pela autora com auxílio do Voyant Tools.

Analisando a figura 8, os pontos e suas posições relativas representam categorias do conjunto de dados e como elas estão associadas às dimensões extraídas durante a análise. Os pontos (ou círculos) representam as categorias dos seus dados. Categorias que estão próximas umas das outras no gráfico, são similares no contexto do conjunto de dados, e aquelas que estão distantes são dissimilares. Conforme a disposição das categorias e suas diferenciações por cores, é possível notar dois clusters, o cluster rosa e o cluster azul.

No cluster rosa percebe-se a associação de palavras como “familiar”, “envolvimento”, “vida”, “engajamento”, “comportamento”, “supervisor” e mais afastados tem-se “enfermeiros” e “satisfação”. Tais termos revelam uma aproximação entre alguns atores que podem sofrer impactos da interação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, os profissionais enfermeiros mencionados no estudo de Borges et al. (2021), os supervisores tidos como atores importantes na relação de promoção ou mitigação de conflito e *Workaholism* (PAN, 2018), e por fim os familiares, que sofrem indiretamente pelo vício ou conflito apresentado por outra pessoa (TAHIR; AZIZ, 2019; TAYLOR; HUML; DIXON, 2019; HUML; TAYLOR; DIXON, 2021). E os demais termos, como engajamento, satisfação são comportamentos apresentados por vezes como antecedentes do *Workaholism* e mediadores do Conflito Trabalho-Família (HUML; TAYLOR; DIXON, 2021; XU; LI, 2021; PALUMBO, 2022).

Já no cluster azul, tem-se os seguintes termos bem próximos como, “conflito”, “família”, “organizações”, “trabalhadores” termos usuais entre todas as pesquisas do tema. O termo “viciado” se destaca pelo seu tamanho, demonstrando alta relação com os demais termos, algo esperado devido o mesmo ser considerado um sinônimo para *workaholic* (CLARK et al., 2016), e está próximo de “saúde” e “conflitos” o que denota a discussão sobre os impactos na saúde do trabalhador e os possíveis conflitos gerados a partir disso (CHANG et al., 2023).

Também tem-se nesse mesmo cluster, porém mais distante, os termos “transbordamento” e “tempo” que estão próximos devido à compreensão de que as demandas de um indivíduo exigem tempo, e quando não são atendidas, manifestam-se em diversos impactos sobre as pessoas próximas a ele (transbordamento) (BAKKER et al., 2014). Por fim, os termos “*Workaholism*” e “WFC” estão logicamente associados por um motivo específico, defendido neste estudo e corroborado por tal resultado, de que estes dois temas são altamente associados e relacionados, impactando a vida dos trabalhadores e de pessoas a sua volta.

3.5 Contribuições e direções para pesquisas futuras

A fim de avançar e aprofundar os estudos sobre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, este tópico pretendeu destacar tanto as contribuições já feitas quanto as direções potenciais para pesquisas futuras na área. Identificando lacunas e oportunidades, pretendeu-se fornecer uma visão abrangente das contribuições feitas até o momento e das direções que podem moldar o futuro do campo de estudo em questão.

O público-alvo de uma pesquisa desempenha um papel fundamental na determinação do seu impacto, relevância e abrangência, podendo seus resultados serem generalizados aos demais indivíduos ou não. A escolha do público alvo também impacta no uso dos resultados para o embasamento de decisões gerenciais, intervenções organizacionais e construção de políticas públicas. Dessa forma, no quadro 3 tem-se a identificação do público alvo utilizado em cada um dos artigos empíricos analisados nesta revisão sistemática.

Quadro 3 - Público alvo dos artigos

Artigo	Autores	Público Alvo
1	Piotrowski e Vodanovich (2006)	Revisão da literatura
2	Russo e Waters (2006)	Trabalhadores do setor jurídico (n=169)
3	Andreassen; Hetland e Pallesen (2013)	Trabalhadores de diferentes organizações (n=661)
4	Bakker et al. (2014)	Casais (n=398)
5	Clark et al. (2016)	Estudo meta-analítico
6	Gillet et al. (2017)	Trabalhadores em geral (estudo 1, n = 465); (estudo 2, n = 780) (Continua...)

7	Shkoler, Rabenu e Tziner (2017)	Trabalhadores em geral (estudo 1, n=158); (estudo 2, n=349)
8	Gillet et al. (2018)	Enfermeiros (estudo 1 e 2, n = 492); Professores (Estudo 2, n = 321); Trabalhadores em geral (Estudo 3, n = 283)
9	Huyghebaert et al. (2018)	Supervisores/gerentes (n=393)
10	Pan (2018)	Díades de supervisor-subordinados (n=173 duplas)
11	Tahir e Aziz (2019)	Organizações públicas (n =100); privadas (n = 113)
12	Taylor, Huml e Dixon (2019)	Trabalhadores do departamento atlético (n = 4.453)
13	Lopez et al. (2020)	Profissionais e estudantes da área de Esporte (n=522)
14	Borges et al. (2021)	Enfermeiros (n=333)
15	Huml, Taylor e Dixon (2021)	Trabalhadores do departamento atlético (n = 4.167)
16	Taylor et al. (2021)	Trabalhadores de recreação universitária (n=466)
17	Xu e Li (2021)	Trabalhadores em tempo integral (estudo 1, n = 220); (estudo 2, n = 425)
18	Babic et al. (2022)	Funcionários públicos (n=464)
19	Kim et al. (2022)	Trabalhadores em tempo integral (n=1020)
20	Palumbo (2022)	Contadores (n=538)
21	Chang et al. (2023)	Trabalhadores em tempo integral (n=322)
22	Huml, Taylor e Martin (2023)	Trabalhadores da área esportiva (n = 1.139)
23	Kang e Lee (2023)	Trabalhadores em geral (n=não identificado)
24	Rai, Kim e Beehr (2024)	Setor público (Estudo 1, n=282) e Privado (estudo 2, n = 250)

Fonte: elaborado pela autora.

A partir do quadro 3, é notável a diversificação de públicos em que as pesquisas foram aplicadas, contudo, alguns estudos sugerem maior diversificação para aprofundar o estudo do tema. Pesquisas interculturais foram aconselhadas por diversos estudos, considerando que o contexto de trabalho pode se manifestar de formas diferentes, principalmente entre culturas ocidentais e orientais, por exemplo (CLARK et al., 2016; GILLET et al., 2017, 2018; SHKOLER et al., 2017). Outro grupo que ainda merece mais atenção são os gerentes/supervisores/líderes, pela força de influência que os mesmos podem exercer sobre seus liderados (PAN, 2018; PALUMBO, 2022), e ainda, explorar mais as diferenças entre trabalhadores do setor público e privado (TAHIR; AZIZ, 2019).

Uma área que se destacou entre os estudos aqui investigados foram os profissionais da área esportiva, justifica-se o público alvo devido ao estilo de trabalho que demanda alto rendimento, na mesma lógica sugere-se mais estudos com profissionais da área médica e pilotos de aviação e outras profissões, consideradas de alto risco (TAHIR; AZIZ, 2019). Trabalhadores com filhos pequenos, em início de carreira ou com trabalho flexíveis também são sugeridos como um público alvo capaz de contribuir com novas informações para as interações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família (LOPEZ et al., 2020; HUML; TAYLOR; MARTIN, 2023).

Ademais, evidenciou-se em alguns estudos que as amostras foram compostas por indivíduos altamente qualificados, se tornando uma limitação de pesquisa. Com isso, é incentivado que novas investigações atentem-se para um público alvo de qualificações menos

elevadas, multiplicando os vieses de interpretação do tema (XU; LI, 2021). Nesta mesma concepção, são sugeridas pesquisas em que seja possível realizar comparações entre gerações, ou seja, público mais jovem versus público mais velho (KIM et al., 2022).

É consenso entre todos os estudos aqui abordados que o campo de investigação entre o *Workaholism* e o CTF ainda está em aberto, necessitando de aprofundamento, dada sua importância para os trabalhadores, bem como para as pessoas ao seu redor (ambiente familiar) e para o ambiente organizacional. Apesar do avanço na conscientização dos efeitos negativos do trabalho em excesso e compulsivo na saúde física e mental dos indivíduos, ainda é necessário aprofundar a compreensão dos mecanismos subjacentes que podem influenciar o desenvolvimento do *Workaholism* e os impactos na esfera familiar. Além disso, é importante promover a busca por estratégias eficazes de intervenção e mitigação, tanto em nível individual quanto organizacional.

Para tanto, elaborou-se o quadro 4 com um apanhado geral sobre as lacunas de estudos e sugestões futuras que foram elencadas nos estudos desta RSL.

Quadro 4 - Sugestões de pesquisas futuras

Variáveis Individuais
Inúmeros estudos reforçam a necessidade de diversificar as variáveis individuais que possam ser antecedentes (formadoras), mediadoras ou consequentes da relação <i>Workaholism</i> -CTF (1;6;9). Dada tal necessidade, os estudos reforçam a necessidade de estudos que analisem como o apoio familiar pode interferir no desenvolvimento ou mitigação do <i>Workaholism</i> e CTF, da mesma forma que os interesses ou expectativas que a família deposita no trabalhador se entrelaçam com as que o mesmo nutre em relação a si. (12). Se torna relevante compreender quais são as estratégias de enfrentamento de diferentes profissionais para gerir as interações vida-trabalho e como tentam impor limites (12;20). No mesmo sentido, examinar a relação da composição familiar, por exemplo filhos pequenos, número de dependentes, assim como a fase da carreira em que o indivíduo se encontra (21;22;24). Identificar o ponto de virada entre o engajamento e o esgotamento percebido pelo indivíduo em relação ao seu trabalho pode ser útil para compreender a evolução do desenvolvimento do <i>Workaholism</i> . (8; 12). E por fim, são ainda necessários mais estudos sobre fatores sociodemográficos como por exemplo, idade, gênero, escolaridade, estado civil e renda, principalmente testar a diferença entre homensXmulheres, pois não há consenso entre os estudos (5;19; 22).
Variáveis Organizacionais
É sabido que o ambiente organizacional pode influenciar na relação trabalho-vida sendo necessários mais estudos considerando essa realidade. Sugere-se investigações que aprofundem a identificação de variáveis que podem favorecer ou mitigar o desenvolvimento do <i>Workaholism</i> , como apoio do supervisor/gerente/líder, clima competitivo, compromisso com o trabalho, recompensas, prestígio, valorização, flexibilidade, carga de trabalho, identidade de tarefa, ambiguidades e insegurança no trabalho (6;7;9;10;11;15;24). A relação entre gestor e subordinado requer atenção especial, dado que enquanto alguns estudos indicam uma influência direta do comportamento do gestor sobre o seu subordinado, outros não corroboram essa relação (21). Alguns índices organizacionais como absentismo, rotatividade e desempenho devem ser tratados como alerta pela organização, o que remete aos estudos sobre estratégias de enfrentamento e programas de sensibilização (8). Estudos devem investigar boas práticas e propor novas alternativas com base em estudos mais aprofundados (12;). Por fim, ainda se sugere mais investigações que compare os setores PúblicoXPrivado e diferentes ramos profissionais (11;20).
Sugestões Metodológicas
Três indicações se destacaram no aspecto metodológico, estudos longitudinais, interculturais e abordagem qualitativa. O maior desafio metodológico consiste em realizar estudos que acompanhem uma amostra por um (Continua...)

determinado tempo para identificar os efeitos ou o desenvolvimento e impactos que sofrerão na interação trabalho-vida. Dessa forma poucos estudos nesse tema realizaram tal feito e os demais sugerem ser importante tal aplicação a fim de identificar a direção da causalidade entre diferentes variáveis influenciadoras (5;6;9;11;15;19;20). Estudos aprofundados de viés qualitativo são sugeridos como forma de detalhar sentimentos, comportamentos e aspectos únicos que podem interferir no *Workaholism* e CTF, seja a nível individual como organizacional (4;13;15;16;20). Por fim novos estudos comparativos devem direcionar seus esforços a fim de compor uma amostra intercultural e diversificar os locais de aplicação das pesquisas. Sugere-se que o comportamento de vício e as variáveis que o incentiva podem diferir entre culturas, línguas, profissões e configurações familiares (6;7;8;17;19).

*Entre parênteses encontram-se uma referência por números para os artigos do *corpus* do estudo.

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir do exposto no quadro 4, nota-se que ainda existem inúmeras oportunidades de estudos sobre a relação entre *Workaholism* e CTF. O campo de investigação ainda carece de aprofundamento visto ser uma área que pode ser influenciada por inúmeras variáveis individuais e organizacionais. Estudos futuros poderiam se concentrar em explorar abordagens inovadoras, para promover um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e desenvolver políticas organizacionais que apoiem um ambiente de trabalho mais saudável. Estas duas áreas de pesquisa são desafiadoras, porém, essenciais para o avanço do conhecimento nesse campo. Ademais, se faz importante também compreender o ‘plano de fundo’ que medeia as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, nesse sentido identificar possíveis condições familiares que influenciaram a vida do indivíduo nas suas decisões quanto a trajetória profissional ou ainda condições organizacionais que enfatizam determinados comportamentos no trabalho, que podem aumentar ou diminuir a satisfação e bem-estar dos trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao finalizar esta pesquisa, foi possível responder ao problema de pesquisa, a saber: Qual é a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família de acordo com a percepção do trabalhador? Notou-se que há uma relação direta entre os dois temas, em que por momentos o *Workaholism* pode ser causa ou consequência do CTF, e vice-versa. Com o objetivo de investigar a relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família no contexto laboral esta revisão sistemática da literatura cumpre o proposto ao identificar a produção sobre o tema, principais autores, clusters e identificação de lacunas, propondo ainda, direcionamentos para estudos futuros. Com base em uma investigação nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, foram identificados 24 estudos aderentes ao tema aqui proposto, mesmo não delimitando um período temporal o *corpus* textual foi menor do que o esperado. O que mostra um caminho vasto de pesquisas possíveis sobre a interação trabalho-vida.

Identificou-se um crescimento constante sobre a produção dos artigos, mesmo havendo oscilações entre os anos de 2006 a 2024. Ressalta-se que 70% do *corpus* analisado são de pesquisas publicadas em períodos de alta relevância (Q1), o que o que reflete o reconhecimento e a valorização do tema no meio acadêmico.

Ainda foi possível identificar três principais eixos de lacunas com possibilidade de estudos futuros. Notou-se a necessidade da consolidação dos estudos quanto ao conhecimento das variáveis individuais que influenciam o desenvolvimento de *Workaholism* assim como o Conflito Trabalho-Família. Outro aspecto promissor para pesquisas futuras é a análise das características ou variáveis organizacionais e seu impacto na dinâmica trabalho-vida. Será essencial determinar se essas características estimulam um ambiente de trabalho saudável e equilibrado ou se contribuem para a intensificação do ambiente, promovendo comportamentos viciantes e conflituosos. E por fim, um terceiro eixo refere-se aos aspectos metodológicos empregados nas pesquisas. Sugere-se o uso mais intenso de pesquisas longitudinais para compreender os reais impactos e consequências a longo prazo dessas relações, ademais, incentiva-se o uso de métodos qualitativos bem como o uso de amostras mais diversificadas culturalmente.

Mesmo esta revisão trazendo diversas sugestões e direcionamento para novos estudos, algumas limitações devem ser observadas. Aponta-se para o número pequeno de artigos que compuseram o *corpus* de análise, contudo, não se pretendeu exaurir os debates sobre o tema nem tornar esta análise exaustiva. Dessa forma, pesquisas mais abrangentes considerando outras palavras de busca podem ser úteis para seguir investigando a relação entre os temas.

REFERÊNCIAS

- ALLEN, T. D. et al. A Cross-National Meta-Analytic Examination of Predictors and Outcomes Associated With Work – Family Conflict, v. 105, n. 6, p. 539–576, 2020.
- ARIA, M.; CUCCURULLO, C. bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, v. 11, n. 4, p. 959–975, 2017.
- BABIC, A. et al. Work environment and work-to-family conflict: Examining the mediating role of heavy work investment. *Journal of Management and Organization*, v. 28, n. 2, p. 398–421, 2022.
- BAKKER, A. B. et al. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, v. 29, n. 1, p. 63–80, 2014.
- BAYHAN KARAPINAR, P.; METIN CAMGOZ, S.; TAYFUR EKMEKCI, O. Employee Wellbeing, Workaholism, Work–Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, v. 21, n. 7, p. 2451–2471, 2020.

- BORGES, E. M. DAS N. et al. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 4, p. 731–740, 2021.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. Tutorial para uso do software IRAMUTEQ (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires. **Laboratório de Psicologia Social da Comunicação e Cognição**, UFSC, 2018.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513–518, 2013.
- CHANG, P. C. et al. Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. **Chinese Management Studies**, 2022.
- CHANG, P. C. et al. Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. **Chinese Management Studies**, v. 17, n. 4, p. 770–786, 2023.
- CLARK, M. A. et al. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1836–1873, 2016.
- COSSIN, T.; THAON, I.; LALANNE, L. Workaholism prevention in occupational medicine: A systematic review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 13, 2021.
- FLAMENT, C. L’analyse de similitude: une technique pour les recherches sur les représentations sociales. **Cahiers de Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition**, v. 1, n. 4, p. 375–395, 1981.
- GILLET, N. et al. Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 90, n. 4, p. 559–586, 2017.
- GILLET, N. et al. Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. **Journal of Vocational Behavior**, v. 109, p. 54–77, 2018.
- GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76–88, 1985.
- HASSELL, J.; KUNTZ, J.; WRIGHT, S. Revisiting workaholism: lived experiences and new insights. **International Journal of Organizational Analysis**, 2024.
- HUANG, Y. et al. Relationship between work-family conflict and anxiety/depression among Chinese correctional officers: a moderated mediation model of burnout and resilience. **BMC Public Health**, v. 24, n. 1, p. 1–11, 2024.
- HUML, M. R.; TAYLOR, E. A.; DIXON, M. A. From engaged worker to workaholic: a mediated model of athletic department employees. **European Sport Management Quarterly**, v. 21, n. 4, p. 583–604, 2021.
- HUML, M. R.; TAYLOR, E. A.; MARTIN, E. M. The Effect of Remote Work on Family and Work Dynamics Within the Sport Industry. **Journal of Sport Management**, v. 37, n. 3, p. 179–190, 2023.
- HUYGHEBAERT, T. et al. Examining the longitudinal effects of workload on ill-being

through each dimension of workaholism. **International Journal of Stress Management**, v. 25, n. 2, p. 144–162, 2018.

HYNES, J.; KOÇ, H. Employee Cognitive Workaholism and Emotional Exhaustion in a Digital Workplace: What Is the Role of Organisations? **Humanistic Management Journal**, 2024.

INNSTRAND, S. T.; CHRISTENSEN, M.; HELLAND, E. Engaged or Obsessed? Examining the Relationship between Work Engagement, Workaholism and Work- Related Health via Work- Home Interaction. **Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 7, n. 1, p. 1–14, 2022.

JARNEVING, B. Bibliographic coupling and its application to research-front and other core documents. **Journal of Informetrics**, v. 1, n. 4, p. 287–307, 2007.

KANG, K. J.; LEE, Y. M. Can social support moderate the relationship between workaholism and work-family conflict. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 14, n. 2, p. 119–132, 2023.

KESSLER, M. M. Bibliographic coupling extended in time: Ten case histories. **Information Storage and Retrieval**, v. 1, n. 4, p. 169–187, 1963.

KIM, N. et al. The Multidimensional Workaholism Scale in a Korean Population: A Cross-Cultural Validation Study. **Journal of Career Assessment**, p. 1–27, 2022.

KUSIK, D.; TOKARZ, A.; KŁOSOWSKA, J. Antecedents of Workaholism and Work Engagement: A Motivational Perspective in Research on Heavy Work Involvement. **Psychological Reports**, 2024.

LOPEZ, C. et al. Examining Work Experiences Among Collegiate Recreation Employees. **Recreational Sports Journal**, v. 44, n. 1, p. 15–23, 2020.

MARCHAND, P.; RATINAUD, P. L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française (septembre-octobre 2011). **Actes des 11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles. JADT**, p. 687–699, 2012.

MORKEVIČIŪTĖ, M.; ENDRIULAITIENĖ, A. Defining the Border Between Workaholism and Work Addiction: a Systematic Review. **International Journal of Mental Health and Addiction**, v. 21, p. 2813–2823, 2023.

MOSCHIDIS, S.; MARKOS, A.; THANOPOULOS, A. C. “Automatic” interpretation of multiple correspondence analysis (MCA) results for nonexpert users, using R programming. **Applied Computing and Informatics**, 2022.

OATES, W. E. Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. **World Publishing Company**, 1971.

PALUMBO, R. Involved at work and disinvolved out of work: unraveling the implications of involvement on accountants' work-life balance. **Management Decision**, v. 61, n. 13, p. 26–53, 2022.

PAN, S. Y. Do workaholic hotel supervisors provide family supportive supervision? A role identity perspective. **International Journal of Hospitality Management**, v. 68, n. September 2017, p. 59–67, 2018.

PAUL, J. et al. Scientific procedures and rationales for systematic literature reviews (SPAR-

4-SLR). **International Journal of Consumer Studies**, n. 45, p. 1–16, 2021.

PIOTROWSKI, C.; VODANOVICH, S. J. The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. **Organization Development Journal**, v. 24, n. 4, p. 84–92, 2006.

PRANCKUTĖ, R. Web of science (Wos) and scopus: The titans of bibliographic information in today's academic world. **Publications**, v. 9, n. 1, 2021.

PRIYASHANTHA, K. G.; DE ALWIS, A. C.; WELMILLA, I. Work-Family Conflicts in the Context of Labour Market Change: A Systematic Literature Review. **Management and Economics Review**, v. 7, n. 3, p. 330–359, 2022.

RAI, A.; KIM, M. Does competitive climate at work lead to problems at home ? Examination of mediating pathways Does competitive climate at work lead to problems at home ? Examination of mediating pathways. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 62, n. 1, p. 1–29, 2024.

RASOOL, T.; WARRAICH, N. F.; SAJID, M. Examining the Impact of Technology Overload at the Workplace: A Systematic Review. **SAGE Open**, v. 12, n. 3, 2022.

RUSSO, J. A.; WATERS, L. E. Workaholic worker type differences in work-family conflict: The moderating role of supervisor support and flexible work scheduling. **Career Development International**, v. 11, n. 5, p. 418–439, 2006.

SANTOS, J. et al. Work Passion and Workaholism: Consequences on Burnout of Health and Non-Health Professionals. **Studies in Systems, Decision and Control**. v. 406, p. 493–504, 2022.

SHKOLER, O. et al. Organizing the confusion surrounding workaholism: New structure, measure, and validation. **Frontiers in Psychology**, v. 8, p. 1–15, 2017.

TAHIR, S.; AZIZ, S. Workaholism as Predictor of Work-Family Conflict and Mental Well-Being: Comparison of Public and Private Sector Employees. **Pakistan Journal of Commerce and Social Science**, v. 13, n. 2, p. 419–435, 2019.

TAYLOR, E. et al. The Impacts of Work–Family Interface and Coping Strategy on the Relationship between Workaholism and Burnout in Campus Recreation and Leisure Employees. **Leisure Studies**, v. 40, n. 5, p. 714–729, 2021.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207–222, 2003.

VADVILAVIČIUS, T.; STELMOKIENĖ, A. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: Systematic literature review. **Business: Theory and Practice**, v. 21, n. 2, p. 820–826, 2020.

ECK, N. J. V.; WALTMAN, L. VOSviewer manual. **Leiden: Univeriteit Leiden**, v. 1, n. 1, p. 1-53, 2013.

XU, Y.; LI, C. Validation of the Chinese Version of the Multidimensional Workaholism Scale. **Journal of Career Assessment**, v. 29, n. 4, p. 608–623, 2021.

5 ARTIGO II**ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DA ESCALA *THE
MULTIDIMENSIONAL WORKAHOLISM* - MWS PARA O PORTUGUÊS**

Adaptação e Validação Transcultural da Escala *The Multidimensional Workaholism - MWS* para o Português

RESUMO: Mesmo já existindo algumas medições para o construto *Workaholism*, percebe-se uma falta de clareza e validade de construto. Com isso, a *The Multidimensional Workaholism Scale-MWS* foi desenvolvida sendo indicada para medir o construto sem problemas conceituais e psicométricos. *Workaholism* é um vício que tem por consequência resultados negativos podendo ser identificado por meio de quatro dimensões: motivacional; cognitiva; emocional e comportamental. Para tanto, este estudo teve por objetivo traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala MWS para o contexto brasileiro, contando com uma amostra diversificada de 720 trabalhadores. Primeiramente realizou-se o procedimento de tradução e adaptação transcultural, seguindo os passos de tradução, retrotradução, análises por comitê de especialistas e pré-teste com a participação de 57 indivíduos representante do público alvo da pesquisa. Para que o processo de validação seja considerado confiável, utilizou-se de evidências empíricas e teóricas. Fez-se necessário utilizar análise fatorial exploratória, verificar a consistência interna dos itens, a validade discriminante das dimensões e a análise do modelo estrutural proposto utilizando modelagem de equações estruturais. As análises mostram que a escala na versão brasileira (EMW) apresentou boa consistência interna, validade convergente e validade discriminante, podendo ser utilizada em outras pesquisas que tenham como intuito investigar o *Workaholism* no contexto brasileiro. Testou-se a invariância entre gêneros indicando que as relações entre as dimensões do *Workaholism* são consistentes tanto para homens quanto para mulheres. Isso sugere que, apesar das possíveis diferenças culturais e sociais na experiência de trabalho entre gêneros, os mecanismos subjacentes ao *Workaholism* operam de maneira similar.

Palavras-chaves: *Workaholism*; Adaptação; Validação da escala; Cultura e Trabalho; Invariância.

ABSTRACT: Although there are already some measurements for the *Workaholism* construct, there is a lack of clarity and validity regarding them. Therefore, the MWS was developed to measure the construct without conceptual and psychometric issues. *Workaholism* is an addiction that results in negative outcomes and can be identified through four dimensions: motivational, cognitive, emotional, and behavioral. Thus, this study aimed to translate, culturally adapt, and validate The Multidimensional *Workaholism* Scale for the Brazilian context, involving a diverse sample of 720 workers. Initially, the procedure of translation and cross-cultural adaptation was conducted, following the steps of translation, back-translation, expert committee analyses, and pre-testing with 57 individuals representing the research's target audience. To ensure the reliability of the validation process, empirical and theoretical evidence was used. It was necessary to perform exploratory factor analysis, check the internal consistency of the items, the discriminant validity of the dimensions, and analyze the proposed structural model using structural equation modeling. The analyses showed that the Brazilian version of the scale (EMW) demonstrated good internal consistency, convergent validity, and discriminant validity, making it suitable for use in further research aiming to investigate *Workaholism* in the Brazilian context. Gender invariance was tested, indicating that the relationships between the dimensions of *workaholism* are consistent for both men and women. This suggests that, despite possible cultural and social differences in work experience between genders, the underlying mechanisms of *workaholism* operate similarly.

Keywords: *Workaholism*; Adaptation; Scale validation; Culture and work; Invariance.

1 INTRODUÇÃO

A partir das transformações no ambiente laboral, que aceleraram e mudaram os processos e formas de trabalho com a rápida expansão tecnológica, o tema *Workaholism* tornou-se interesse de pesquisa na última década, já que afeta os trabalhadores, as pessoas ao seu redor e também a organização para a qual trabalham (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). *Workaholism* foi inicialmente identificado com uma necessidade ou compulsão pelo trabalho, ao ponto de prejudicar suas relações pessoais e profissionais (OATES, 1971).

Workaholism é tido como um vício que tem por consequência resultados negativos, dessa forma, o trabalho duro pode resultar em menor produtividade, problemas familiares e menor percepção de bem-estar (MORKEVIČIŪTĖ; ENDRIULAITIENĖ, 2023). Contudo, ainda há confusões sobre a concepção de *Workaholism* ao se sobrepôr a outras temáticas de relação positiva com o trabalho, como engajamento, desempenho, motivação (INNSTRAND; CHRISTENSEN; HELLAND, 2022), e com questões de nível individual como perfeccionismo (KIM, 2019), e afeto negativo (AZIZ; BELLOWS; WUENSCH, 2021).

Existem para tanto, diversas escalas para medir *Workaholism*, algumas consideram o construto de forma multidimensional enquanto outras o definem por meio de uma única dimensão (GONÇALVES et al., 2023). Em que, mesmo versando sobre *Workaholism*, resultam em respostas diferentes sobre o tema, sendo necessário definir operacionalmente um conceito e então optar pelo uso de uma escala que reflita tal opção e que seja útil para o avanço da temática (AZIZ; MOYER, 2018; ATROSZKO; DEMETROVICS; GRIFFITHS, 2019; KIM, 2019; CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). Dessa forma, é importante considerar um viés de análise congruente para as pesquisas sobre *Workaholism*, visto que seus resultados implicam no posicionamento da gestão de pessoas das organizações, e até mesmo quanto as estratégias de promoção de bem-estar para os colaboradores (KIM, 2019; CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Ainda assim, percebe-se a carência de novas medidas de *Workaholism*, porque as anteriormente elaboradas foram derivadas de outras escalas que continham problemas estatísticos como baixo nível de confiabilidade ou sobreposição conceitual (KIM et al., 2022; (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; CLARK et al., 2016). A fim de desfragmentar as definições até então elaboradas sobre *Workaholism*, Clark, Smith e Haynes (2020), desenvolveram uma escala chamada *Multidimensional Workaholism Scale - MWS*, que traz uma perspectiva multidimensional para o tema. A mesma foi desenvolvida com base em uma vasta revisão, extraindo as principais características, compreendendo o *Workaholism* a partir de

quatro dimensões: Motivacional (impulso interno e obsessivo por trabalhar); Cognitiva (pensamentos insistentes sobre o trabalho); Emocional (experimentar emoções negativas quando não está trabalhando); e, Comportamental (trabalhar excessivamente) (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; GÜRBÜZ et al., 2023). Ademais foi identificado que as dimensões são relacionadas, únicas e necessárias em conjunto para a compreensão do *Workaholism* (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; HOWARD et al., 2022). Seu uso facilita possíveis correlações e novas interações, sendo validada como uma ferramenta multidimensional, confiável para identificar o impacto relativo que cada uma das dimensões (utilizadas como variáveis latentes) possuem nos resultados obtidos (GÜRBÜZ et al., 2023).

Ainda mais, trata-se de um dos últimos esforços em busca de uma definição clara e objetiva sobre *Workaholism* e sua escala provou-se confiável e válida para medir o construto, já sendo validada para três contextos diferentes: Coréia, China e Holanda (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; XU; LI, 2021; KIM et al., 2022; GÜRBÜZ et al., 2023). Sabendo que o contexto importa no desenvolvimento de *Workaholism* (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020), este estudo teve por objetivo traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala *The Multidimensional Workaholism Scale* para o contexto brasileiro.

É notável que, embora o Brasil e os Estados Unidos façam parte da mesma cultura ocidental, os hábitos e comportamentos relacionados ao trabalho variam significativamente. Entre os brasileiros empregados, 6% trabalham 50 horas ou mais por semana, já entre os estadunidenses, 10% trabalham 50 horas ou mais por semana (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, 2020). Tais dados refletem comportamentos distintos e por esse motivo se faz importante o desenvolvimento da presente pesquisa já que “o impacto de potenciais diferenças culturais precisa ser mais bem avaliado” (COSSIN; THAON, 2021, p. 13, tradução livre).

Ademais, em uma busca no contexto brasileiro por estudos sobre *Workaholism*, verificou-se que há pouca diversidade de respondentes, concentrando-se fortemente em profissionais da área da saúde e educação e com poucas alternativas de instrumentos para sua dimensão, sendo que a maioria se utilizou da escala DUWAS. O que ressalta a necessidade de se compreender a realidade sobre o tema com diferentes profissionais além de dispor de outras medidas para *Workaholism*.

Isso posto, mostra-se que a adaptação e validação da escala contribuirá com os estudos sobre *Workaholism* e possibilitará mais estudos sobre o tema no contexto brasileiro. Assim, diversos autores poderão se valer de tal trabalho para utilizar a escala em português, ressaltando-se que existem poucas alternativas de medição no idioma sobre o tema (SANTOS

et al., 2018). Promovendo o estudo da temática no contexto brasileiro, será possível identificar fatores que estão impactando esse comportamento entre trabalhadores do Brasil e a partir disso, no contexto organizacional, traçar ações mitigadoras com embasamento e direcionamentos mais assertivos, buscando agir para que o *Workaholism* não interfira na saúde do trabalhador e das organizações.

2 WORKAHOLISM - ESCALAS EXISTENTES

Assim que o termo *Workaholism* foi cunhado por Oates (1971), entendia-se que um indivíduo era *workaholic* se o mesmo trabalhasse 50 horas ou mais por semana. Contudo, com o avanço do estudo do tema, outras variáveis e características começaram a ser examinadas juntamente com o aparecimento de inúmeras e diferentes definições para o assunto. Justamente pela indefinição entre diversos conceitos sobre *Workaholism*, mais de uma medida foi desenvolvida variando em seus sentidos, contextos e formas de medir, sofrendo com a contaminação devido à combinação ou sobreposição de construtos semelhantes, porém distintos, resultando em imprecisões (PODSAKOFF; MACKENZIE; PODSAKOFF, 2016; CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). Sabendo-se que diversas escalas já foram propostas, elaborou-se um apanhado geral das escalas reconhecidas até o momento (Quadro 1).

Quadro 1 - Medidas de *Workaholism* ao longo dos anos

Autores	Escala	Dimensões/Fatores
Robinson (1999)	Work Addiction Risk Test (WART)	Tendências compulsivas
		Controle
		Comunicação prejudicada/autoabsorção
		Incapacidade de delegar
		Autoestima
Spence e Robbins (1992)	<i>Workaholism</i> Battery (WorkBat)	Envolvimento no Trabalho
		Impulsionado ao trabalho
		Prazer no Trabalho
Schaufeli, Shimazu e Taris (2009)	Dutch <i>Workaholism</i> Scale (DUWAS)	Trabalho Excessivo
		Trabalho Compulsivo
Andreassen et al. (2012)	Bergen Work Addiction Scale (BWAS)	Saliência
		Tolerância
		Modificação de humor
		Recaída
		Cancelamento
		Conflito
Clark; Smith e Haynes (2020)	Multidimensional <i>Workaholism</i> Scale (MWS)	Motivacional
		Cognitiva
		Emocional
		Comportamental

Fonte: Elaborado pela autora com base na teoria.

Dentre as escalas apresentadas no Quadro 1, as mais comumente usadas são WorkBat, a WART e a DUWAS (SUSSMAN, 2012; CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; ACOSTA-PRADO et al., 2021). Já a escala BWAS foi desenvolvida na Noruega e por ser mais recente, assim como a MWS desenvolvida nos Estado Unidos, possuem menos estudos que as utilizaram.

A primeira escala identificada no Quadro 1, é a *Work Addiction Risk Test* – WART, elaborada por Robinson (1999), essa escala pretende identificar o risco e as tendências de se tornar *workaholic*, 25 itens divididos em cinco fatores foram utilizados em um padrão de autorrelato, em que os indivíduos ponderam por meio de uma escala de classificação de quatro pontos, entre “nunca verdadeiro” e “sempre verdadeiro” considerando seus hábitos de trabalho. Como exemplo de sentença tem-se “É difícil eu relaxar quando não estou trabalhando”, todas as sentenças foram elaboradas com base em sintomas descritos por médicos que trabalhavam com o tema. O resultado se dá por meio da soma total das respostas a cada item, que vai de 25 a 100 pontos, quanto maior for esse resultado maior é a chance de o indivíduo ser *workaholic* (ROBINSON, 1999). Ademais, o autor aprimorou a escala ao identificar faixas de resultados entre baixo risco de se tornar *workaholic* (25 a 56 pontos); médio risco (57 a 66) e alto risco (67 a 100), além disso, obteve-se o resultado da confiabilidade para todos os itens, com um *Alpha de Cronbach* de 0,88, sendo significativo (ROBINSON, 1999).

A principal limitação do estudo refere-se à composição da amostra que contou apenas com estudantes, ou seja, nenhum possuía experiência laboral no momento em que responderam a pesquisa. Ademais, Flowers e Robinson (2002), realizaram um novo estudo a fim de analisar as dimensões em que foram classificadas inicialmente a escala. Com isso, por meio de uma análise discriminante e as cargas fatoriais para cada item, os autores identificaram que apenas três dimensões seriam suficientes para medir *Workaholism*, a saber, tendências compulsivas; controle e comunicação prejudicada/auto absorção e dos 25 itens resultou-se em 15 sentenças finais (FLOWERS; ROBINSON, 2002). Outros estudos também testaram a validade da escala, sendo que houve diferenças de resultados comparado ao original, Urbán et al. (2019) identificaram quatro dimensões, compreendendo que o instrumento é válido para medir *Workaholism* com base em sintomas clínicos relevantes. Clark, Smith e Haynes (2020) criticam o viés clínico, compreendendo que tal escala está mais para um diagnóstico do que uma medição de uso empírico-acadêmico, além de haver sobreposições de itens da escala com outros construtos diferentes como por exemplo, o engajamento no trabalho.

Sequencialmente, tem-se a medida intitulada *Workaholism Battery* – WorkBAT desenvolvida por Spence e Robbins (1992). Esta escala tridimensional, conta também com 25 itens, sendo 7, 8 e 10 itens respectivamente entre as dimensões visíveis no Quadro 1. A escala do tipo *likert* conta com sete pontos variando entre (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente, entre as sentenças tem-se, por exemplo, o item 15 “Parece que tenho uma compulsão interior para trabalhar duro”. De acordo com o grau de confiabilidade, que foi separado entre homens e mulheres respectivamente, tem-se *Alphas de Cronbach* para a dimensão de Envolvimento no trabalho igual $\alpha = 0,69$ e $\alpha = 0,67$; Motivação $\alpha = 0,81$ e $\alpha = 0,67$; e Prazer no trabalho $\alpha = 0,86$, para ambos (SPENCE; ROBBINS, 1992).

Contudo, tal dimensão contém divergências quando testada por outros estudos. Nesse sentido, Grebot et al. (2017), validaram apenas duas (impulso e prazer no trabalho) das três dimensões da escala Work-BAT. Já Santos et al. (2018), refutam os achados anteriores, pois a partir de amostra portuguesa, corroboraram a estrutura original de três dimensões da escala desenvolvida por Spence e Robbins (1992), comprovando por meio de valores aceitáveis para o nível da consistência interna de cada dimensão (Impulsão = 0,82; Envolvimento = 0,56; Prazer = 0,76) e global ($\alpha = 0,81$) do construto. Tais resultados mostram divergências importantes para a consolidação de uma escala. Ademais a escala Work-BAT sofre críticas sobre sua composição, algumas sentenças também poderiam ser utilizadas para medir outros construtos como engajamento, perfeccionismo e prazer no trabalho, assim como a identificação de que uma mesma sentença poderia ser alocada em mais de uma dimensão do construto, o que pode gerar confusão para quem a utiliza (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

A terceira escala apresentada é a *Dutch Workaholism Scale* – DUWAS ou Escala Holandesa de *Workaholism* elaborada por Schaufeli, Shimazu e Taris (2009). Essa medida bidimensional conta com uma dimensão sobre Trabalho Excessivo (“Parece que estou com pressa e correndo contra o relógio”) e outra sobre Trabalho Compulsivo (“Sinto-me obrigado a trabalhar duro, mesmo quando não é agradável”), sendo testada por meio de duas amostras independentes entre trabalhadores holandeses e japoneses. A escala possui 10 itens divididos igualmente entre cada dimensão, de acordo com a consistência interna tem-se como resultado um $\alpha = 0,67$ para trabalho excessivo e $\alpha = 0,77$ para trabalho compulsivo.

De acordo com Acosta-Prado et al. (2021), diversos estudos testaram a escala DUWAS e na sua maioria a bidimensionalidade foi corroborada, com isso os autores compreendem que mesmo não existindo uma escala ideal para medir *Workaholism*, a escala elaborada por Schaufeli, Shimazu e Taris (2009) apresenta melhor desempenho, visto que em diversos testes resultaram em melhores níveis de confiabilidade. No Brasil, essa escala foi validada para o

contexto dos trabalhadores brasileiros, sendo possível confirmar o caráter bidimensional da escala, os autores compreendem ainda que uma versão reduzida de 10 itens comparada a DUWAS-16 obteve melhor desempenho, sendo mais recomendada (CARLOTTO; MIRALLES, 2010; VAZQUEZ et al., 2018).

Contudo, como tal escala foi derivada de outras duas escalas anteriores, WART e WorkBAT, há sobreposições entre dimensões já existentes, por exemplo, a sentença utilizada anteriormente como exemplo da dimensão do trabalho compulsivo, combina questões relacionadas a motivação interna e emocionais (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020; SUSSMAN, 2012) Com isso, há que se ter cautela ao usar tal instrumento de medida. Ressalta-se ainda que entre as três escalas já abordadas, nenhuma obteve desempenho excepcional ao ponto de serem indicadas seguramente (ACOSTA-PRADO et al., 2021). Andreassen et al. (2012) reforçam a existência de inconsistências entre essas três principais escalas, visto que todas se propõem a medir *Workaholism*, contudo as “diferentes medidas de *Workaholism* têm uma correlação demasiado baixa entre si para refletirem a mesma construção” (ANDREASSEN, 2012, p. 21, tradução livre).

Considerando que o *Workaholism* deriva do campo do vício, e dessa forma, deve considerar os principais elementos dos vícios, Andreassen et al. (2012) apontam que as demais escalas já criadas vão além, considerando outros vieses e com isso propuseram uma escala focada nos sete principais elementos do vício. Assim tem-se a escala *Bergen Work Addiction Scale* – BWAS, representada por um conjunto de 14 sentenças distribuídas igualmente entre os sete elementos centrais do vício em trabalho ou *Workaholism*, avaliado por uma escala *likert* de 5 pontos (1-nunca; 5-sempre) (ANDREASSEN et al., 2012). Os elementos, identificados no Quadro 1, foram testados em uma escala unifatorial entre duas amostras independentes de trabalhadores noruegueses, a confiabilidade interna das duas amostras foi de $\alpha = 0,84$ e $0,80$, respectivamente, considerando-se um bom resultado.

Uma das validações feitas da escala para o contexto de trabalhadores turcos corroborou a estrutura unifatorial da escala original BWAS (ÖZSOY, 2020). E, recentemente em uma análise psicométrica Denizci Nazligül, Arcan e Griffiths (2022), corroboram o mesmo resultado. Porém, há estudos que identificaram uma confiabilidade mais baixa do que o esperado para uma amostra de trabalhadores húngaros (OROSZ et al., 2016), e ainda, Clark, Smith e Haynes (2020) identificaram que tal escala está mais voltada para um diagnóstico clínico e não uma investigação empírica, como revelado pela pesquisa de Sun, Lam e Wu (2023), ao testar a escala em uma amostra chinesa com o intuito principal de verificar sintomas

relacionados ao *Workaholism*. Além disso, por sua característica unidimensional, não há alternativas de realizar análises dimensionais (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Por fim, a escala mais recentemente elaborada sobre o tema, foi desenvolvida por Clark, Smith e Haynes (2020), a *Multidimensional Workaholism Scale* – MWS foi criada com um viés multidimensional, sendo utilizada como forma de evitar as confusões conceituais de medidas anteriores (HOWARD et al., 2022). Esta escala surge com o intuito de diminuir as confusões e sobreposições entre fenômenos relacionados ao *Workaholism* e que estão embutidos, erroneamente, em escalas já desenvolvidas por outros autores, além de suprir com a necessidade de um conceito multidimensional que engloba os fatores chaves do *Workaholism*, sem ultrapassar o limite de outros construtos como engajamento no trabalho, prazer e envolvimento no trabalho (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Posto isso, a escala é composta por quatro dimensões, visíveis no Quadro 1 e cada dimensão conta com 4 sentenças, que devem ser avaliadas por meio de uma escala *likert* de cinco pontos que vai de 1- nunca verdadeiro a 5 - sempre verdadeiro. Para a validação da escala foram utilizadas cinco amostras independentes de trabalhadores estadunidenses e diversos métodos foram empregados para analisar sua confiabilidade, culminando com resultados estatisticamente significativas (todos valores de $p < 0,01$) (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Como a escala MWS é ainda mais recente que a escala apresentada anteriormente, realizou-se uma busca por trabalhos que a mencionam sendo encontrados três validações e adaptações para o contexto chinês (XU; LI, 2021), coreano (KIM et al., 2022), e holandês (GÜRBÜZ et al., 2023), sendo que todos os estudos indicam o uso da escala e sustentam o modelo de quatro fatores ou dimensões. Ainda foi analisado que não há redundâncias entre as escalas WART, WorkBat e DUWAS quando comparadas a escala MWS (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Apresentadas as principais escalas desenvolvidas sobre o tema, entra-se em consenso com autores que identificaram que há diversos conceitos, definições e medidas para o tema *Workaholism*, sendo que cada abordagem retrata parte de um todo, partes de como o *Workaholism* ocorre e se desenvolve (AZIZ; MOYER, 2018; KIM, 2019). E sabendo disso, Kim (2019, p. 10, tradução livre) declara que “essas perspectivas precisam ser combinadas em uma estrutura abrangente e, em seguida, suas lacunas devem ser preenchidas”, e essa combinação mostra-se possível na escala MWS, por isso, se reforça sua escolha como objeto de estudo deste trabalho.

2.1 Validações da escala MWS em outros contextos

Com intuito de descrever como foram feitas as três validações para contextos diferentes da escala MWS, este tópico abordou os três estudos identificando o processo de validação e adaptação e os testes estatísticos utilizados para tal fim.

O primeiro estudo, realizou a adaptação da escala MWS para o contexto Chinês. Xu e Li (2021), optaram pela *Multidimensional Workaholism Scale* por se tratar de uma escala com quatro dimensões que se assemelhavam às características de *workaholics* identificadas em outros estudos chineses que abordaram o tema. Para tanto, realizaram um estudo em duas partes, tendo como público-alvo adultos trabalhadores em tempo integral. O estudo 1 basicamente realizou a tradução da escala e em seguida aplicou-a de forma online totalizando 220 participantes, sendo que a maioria possuía pelo menos graduação completa. Para as análises, foi realizada a análise fatorial exploratória e análise paralela, em que foi constatado boa confiabilidade interna da MWS ($\alpha = 0,93$) e todos os itens foram agrupados de acordo com os respectivos fatores, assim como a versão original, com bons coeficientes de consistência interna, a saber: dimensão motivacional ($\alpha = 0,82$); dimensão cognitiva ($\alpha = 0,89$); dimensão emocional ($\alpha = 0,89$); e dimensão comportamental ($\alpha = 0,87$). As correlações entre as subescalas do MWS também foram significativamente correlacionadas entre si (intervalo de 0,46 a 0,62). Dessa forma, foi atestada uma estrutura de quatro fatores e boa consistência interna.

Para o segundo estudo da validação chinesa, o intuito foi analisar a validade da escala MWS embasado em construtos relacionados. Participaram da pesquisa 425 trabalhadores, na sua maioria mulheres com idade média de 29 anos, com pelo menos graduação completa. A média de anos de trabalho foi de aproximadamente 8 anos e indicaram trabalhar em média 47,5 horas semanais. Além da escala traduzida de MWS, foi aplicada também uma escala de engajamento no trabalho, uma escala de conflito trabalho-família, escala de exaustão emocional e de bem-estar de vida. A fim de verificar a estrutura fatorial da versão chinesa da MWS, os autores testaram uma série de modelos, um modelo com quatro fatores, um modelo de três fatores, de um fator, um modelo de ordem superior e um último modelo bifatorial, o modelo bifatorial foi o que melhor se ajustou, contudo se faz necessários mais estudos (XU; LI, 2021).

Além disso, testaram a invariância de medição da versão chinesa do MWS usando análise fatorial confirmatória multigrupo, em grupos de gênero, idade e cargo e correlações com outros construtos relacionados. Evidenciou-se que não houve diferença entre grupos de gênero, idade e cargo. E de acordo com as correlações, *Workaholism* e engajamento foram relacionados

e distintos um do outro, correlacionando-se com exaustão emocional, conflito trabalho-família e bem-estar na vida.

A segunda validação da escala MWS foi realizada por Kim et al. (2022) para o contexto coreano. A escala MWS foi escolhida, visto que os autores relatam que outras escalas que medem o construto *Workaholism* sofrem com níveis baixos de confiabilidade e com estruturas fatoriais com problemas estatísticos, com isso, identificaram que a escala MWS minimizou esses erros desenvolvendo uma medida multidimensional sem sobreposição com outros construtos semelhantes. Para testar a confiabilidade e validade da escala MWS, em um contexto de trabalhadores coreanos em tempo integral, foi elaborado dois estudos. O primeiro contou com 524 trabalhadores, já o segundo com 496 trabalhadores. No primeiro estudo obteve-se boa consistência interna entre todos os itens e de cada subescala: MWS-geral ($\alpha = 0,92$), motivacional ($\alpha = 0,74$), cognitivo ($\alpha = 0,89$), emocional ($\alpha = 0,84$) e comportamental ($\alpha = 0,85$).

No estudo dois foi possível observar que a validade concorrente e de construto da escala foi confirmada através de correlações positivas com outras medidas de vício em trabalho, exaustão emocional e conflito trabalho-família, e uma correlação negativa com distanciamento psicológico. O MWS também mostrou associação moderada com o engajamento no trabalho, porém nenhuma associação significativa com a satisfação no trabalho. Além disso, demonstrou validade incremental na previsão de exaustão emocional e conflito trabalho-família. Os resultados apoiam a confiabilidade e validade da versão coreana do MWS para medir o vício em trabalho entre funcionários coreanos

Por fim, foi identificada a tradução e validação da MWS realizada por Gürbüz et al. (2023) adaptando-a ao contexto da Holanda. Assim como as demais validações em contextos diferentes, os autores optaram pelo uso da MWS, por ser uma escala multidimensional sem sobreposições com escalas já existentes e por identificarem falta de rigor psicométrico e clareza na construção de outros instrumentos que medem *Workaholism* (GÜRBÜZ et al., 2023). Para tanto, o estudo pretendeu realizar primeiramente a adaptação da MWS para o contexto holandês, seguido de testes para validar o modelo de quatro fatores, testar a validade convergente com a escala DUWAS e com os construtos de paixão obsessiva, carga de trabalho e exaustão emocional, e a validade discriminante com o construto de engajamento no trabalho.

O estudo contou com a participação de 366 trabalhadores, sendo a maioria mulheres, com idade média de 34 anos e com tempo médio de experiência profissional de 12 anos e na sua maioria possuíam pelo menos a graduação completa. Para testar a estrutura fatorial utilizou-se da análise fatorial confirmatória em que foram criados modelos unifatorial, bifatorial e trifatorial para comparar com a estrutura original de quatro fatores, sendo que o modelo de

quatro fatores foi o que teve o melhor ajuste ($\chi^2(98) = 216,16$; $p < 0,001$; CFI = 0,95; RMSEA = 0,06; 90% CI: [0,05;0,07], e SRMR = 0,06), corroborando a estrutura original. Quanto a confiabilidade da nova versão, os valores de *Alpha* de *Cronbach* foram de $\alpha = 0,74$ (dimensão motivacional), $\alpha = 0,84$ (dimensão cognitiva), $\alpha = 0,78$ (dimensão emocional), $\alpha = 0,79$ (dimensão comportamental) e $\alpha = 0,87$ para a escala geral, apresentando que a escala obteve bons índices de confiabilidade na sua versão holandesa.

Apresentados os meios de validações de outros estudos, passe-se para a descrição do processo metodológico utilizado na presente pesquisa.

3 MÉTODO

A fim de contemplar o objetivo proposto nesta pesquisa que visou traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala *The Multidimensional Workaholism Scale* para o contexto brasileiro foi necessário dividir o processo em duas etapas. A primeira contemplou os processos de tradução e adaptação da escala do inglês para o português, seguido pelo processo de validação por meio da invariância estrutural da escala MWS para o Brasil.

Ressalta-se que este estudo contou com a permissão das autoras originais da escala e foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com registro nº. 70125523.9.0000.5346.

3.1 Participantes

O procedimento de adaptação e o levantamento da validade da Escala MWS contou com uma amostra de 720 trabalhadores de diferentes áreas e regiões do Brasil, selecionados por conveniência, por meio de um questionário online autoadministrado. Participaram homens e mulheres, dos quais 58,8% eram do sexo feminino, com idade entre 18 e 75 anos ($M=40,4$; $DP=12,3$). Em relação a escolaridade, 18,1% possuíam ensino superior completo e 41,1% tinham a pós-graduação a nível de doutorado. Desses, 59,4% trabalham no setor público, 27,1% no setor privado e o restante em outras categorias. Como critério de inclusão na amostra, apenas indivíduos maiores de 18 anos, brasileiros e que estivessem trabalhando no Brasil e em uma atividade formal ou informal, puderam responder a pesquisa. Para calcular o tamanho da amostra utilizou-se o critério de Soper (2022), onde para 4 dimensões e 16 indicadores a amostra mínima para avaliar o modelo estrutural é de 100 indivíduos.

3.2 Etapas de Tradução e Adaptação Transcultural – Escala MWS

De acordo com Beaton et al. (2000), alguns cenários devem ser observados para identificar a necessidade da realização da adaptação transcultural de um instrumento de coleta de dados. Se faz necessário a realização desse processo quando a população alvo do novo estudo for de outro país, idioma e com cultura diferente da realidade em que a escala original foi desenvolvida (BEATON et al., 2000).

Com o número cada vez maior de desenvolvimento de questionários faz-se importante utilizar também os já desenvolvidos, mesmo que em contextos diferentes e realizar a sua adaptação transcultural, que nada mais é do que um processo que analisa questões de linguagem, a tradução e realiza sua adaptação transcultural de acordo com o contexto a ser atingido, sendo que tal processo procura “produzir equivalência entre fonte e destino com base no conteúdo” (BEATON, et al., 2000, p. 3186, tradução livre). Para tanto os autores supracitados desenvolveram seis estágios a serem processados para realizar uma adaptação transcultural de confiança, os quais serão descritos a seguir.

Estágio I - refere-se à tradução direta, do idioma de origem para o idioma alvo, neste caso do inglês para o português. Duas tradutoras fizeram parte desse estágio (TA; TB), uma delas tinha conhecimento sobre o tema, realizando uma tradução especializada com termos próprios da linguagem acadêmica, e a segunda tradutora, professora da língua inglesa, leiga sobre a temática da escala, realizou uma tradução refletindo uma linguagem popular. Ambas eram bilíngues, com vasta experiência com o idioma e produziram suas traduções de forma independente. Ao final de suas traduções foi pedido para que realizassem um relatório, assim como especificado pelo procedimento de Beaton et al. (2000), onde descreveram suas principais reflexões e dúvidas referentes a algum termo. Além das sentenças da escala, foi realizada a tradução das instruções e das opções de respostas conforme o instrumento original.

Estágio II - envolve o processo de síntese das traduções advindas dos tradutores (BEATON, et al., 2000). Para esta fase, inicialmente os autores deste estudo criaram um documento online com os dois resultados das traduções e uma terceira opção contendo a combinação entre as sentenças que apresentaram diferenças. Neste momento, reuniram-se virtualmente as tradutoras e os autores para discutir as discrepâncias até se chegar em um acordo e criação de uma terceira tradução em comum (T-AB). Mais uma vez, um relatório foi escrito pontuando cada problema identificado e como foram resolvidos até se chegar a um consenso sobre a tradução.

Estágio III – a tradução reversa ou retrotradução é a terceira etapa e deve considerar o documento T-AB, para sua execução. Nesse momento, dois novos tradutores, porém, agora fluentes em português, tendo como língua materna o inglês (idioma original da escala), foram contratados via plataforma digital de serviços de tradução, para realizar novas traduções a fim de verificar a validade do construto e se não haviam equívocos no decorrer dos processos anteriores. Ambos os tradutores desconheciam o instrumento a ser retrotraduzido, relatórios também foram escritos para documentar tal procedimento.

Estágio IV – um comitê deve ser composto por pessoas especialistas em método, profissionais da área e os tradutores e retrotradutores que participaram das etapas anteriores. Participaram deste momento cinco especialistas: dois professores de método; duas professoras com conhecimento do tema, e uma especialista na língua inglesa que participou do processo de tradução inicial. O papel do comitê envolveu a verificação de todo o processo e debateu sobre a melhor versão, que se equivalesse com a original, a fim de elaborar uma versão final para pré-teste, esse processo foi desenvolvido entre os meses de agosto e setembro do ano de 2023. Para tanto, um documento online foi criado contendo cada sentença com perguntas relacionadas a clareza, pertinência e relevância que cada item teria para a escala, seguindo os preceitos de Hernandez-Nieto (2002) empregando o Coeficiente de Validação de Conteúdo (CVC):

$$CVC = \frac{Ne - (N/2)}{N/2} \quad (1)$$

onde: Ne é o número de especialistas que indicam que o item é essencial; e N é número de especialistas.

Para a dimensão Motivacional o indicador MOT_2 apresentou CVC = 0,6 quanto sua clareza e compreensão, e o indicador Mot_4 apresentou CVC = 0,2 quanto a clareza e compreensão e CVC = 0,6 quanto a pertinência. Para a dimensão Emocional o indicador EMO_3 apresentou CVC = 0,6 quanto sua clareza e compreensão. Para as demais dimensões, cognitiva e comportamental, todos os indicadores obtiveram CVC = 1,00.

Em função desses três indicadores, um sexto especialista em linguística foi consultado a fim de sanar os problemas indicados pelos especialistas, quanto ao uso de palavras ambíguas ou perguntas muito semelhantes. A partir disso, foi elaborada a versão final da escala traduzida para o português.

Estágio V- o pré-teste é a etapa final do processo, sendo aplicada a versão praticamente finalizada do instrumento adaptado a indivíduos que estejam no grupo alvo a ser investigado pela pesquisa, neste caso, trabalhadores em geral. Os autores sugerem um número entre 30 a 40 pessoas a serem convidadas para essa etapa e logo em seguida que cada uma responda o instrumento, faça-se uma breve entrevista para verificar o entendimento de cada sobre o instrumento. O pré-teste realizado no mês de outubro de 2023, teve a participação de 57 pessoas, todas trabalhadoras, e ao final do questionário havia uma pergunta aberta destinada a saber se foi de fácil compreensão e resposta.

Estágio VI – caracterizando-se como uma etapa extra, mas não menos importante que as demais, nesta etapa todos os relatórios que foram feitos ao longo dos procedimentos e a escala na sua versão final foram apresentados ao comitê que acompanhou o processo. Como uma auditoria, os participantes conferiram se as etapas foram seguidas e verificaram a versão final do instrumento, não mais podendo realizar alterações.

Todos esses estágios para a adaptação transcultural proposta por Beaton et al. (2000), foram seguidos pelo presente estudo a fim de viabilizar um processo de tradução e adaptação com clareza e que possa ser replicado futuramente por outros estudos.

3.3 Procedimentos da coleta de dados

A coleta de dados se deu por meio de um questionário online com o auxílio da plataforma *Google Forms*, realizada no período de dezembro de 2023 a fevereiro de 2024. O convite foi enviado via *email* e divulgado amplamente pelas redes sociais com um link para participar da pesquisa. Para garantir que apenas indivíduos que atendessem aos critérios estabelecidos para participação respondessem, foram criadas perguntas filtros que certificavam que o indivíduo era maior de idade, brasileiro e que estava trabalhando. Ademais foi prática da pesquisa disponibilizar o termo de consentimento informando dos possíveis riscos da pesquisa.

O questionário foi composto por dois blocos de perguntas. O primeiro contemplava a Escala Multidimensional de *Workaholism* (EMW) na versão adaptada do instrumento para o Brasil, composta por 16 itens, divididos em 4 dimensões (motivacional; comportamental; cognitivo e emocional). E o segundo bloco contemplou questões sociodemográficas a fim de conhecer o perfil dos respondentes quanto a idade, questões relacionadas ao trabalho e a família do respondente.

3.4 Análise dos dados

Após a coleta dos dados, os mesmos foram organizados em uma Tabela eletrônica, gerando um banco de dados que passou por análises estatísticas pelos *Softwares Statistical Package for Social Science* (SPSS versão 26) e SmartPLS® (versão 4.1.0.1).

Para realizar o teste de invariância estrutural da EMW foi aplicada a técnica de Modelagem de Equações Estruturais por mínimos quadrados parciais (PLS-SEM), visando avaliar inúmeras inter-relações (HAIR et al., 2017). Para tanto, especificou-se a seguinte hipótese geral a ser testada: H₀: A invariância estrutural da EMW entre os gêneros da amostra evidencia a sua validade para o Brasil. Esta hipótese está de acordo com as pressuposições da versão original (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020) e pretende corroborar também os resultados da validação para o contexto chinês (XU; LI, 2021), assim como acata as sugestões de estudos futuros da validação para o contexto coreano (KIM et al., 2022).

A partir dessa hipótese, foram estabelecidas 6 hipóteses que relacionam as dimensões da EMW entre si, estabelecendo o modelo completo do estudo (Quadro 2).

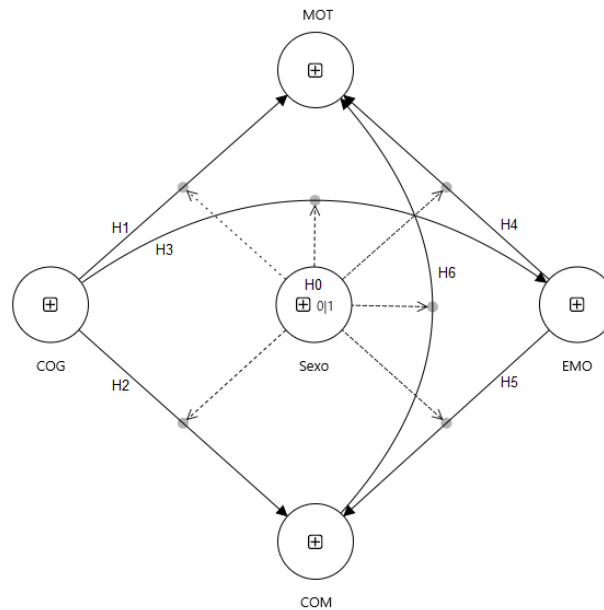
Quadro 2 - Hipóteses do estudo

Hipótese	Descrição
H ₁	A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão motivacional.
H ₂	A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão comportamental.
H ₃	A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão emocional.
H ₄	A dimensão emocional se relaciona com a dimensão motivacional.
H ₅	A dimensão emocional se relaciona com a dimensão comportamental.
H ₆	A dimensão comportamental se relaciona com a motivacional.

Fonte: Elaborada pela autora.

A partir das hipóteses, tem-se a figura 1 que demonstra o diagrama de caminho inicial, apresentando a especificação das relações e parâmetros do modelo (HAIR et al., 2017).

Figura 1 – Modelo proposto



Fonte: Elaborado no Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

4.1 Análise Semântica

Primeiramente apresentam-se os itens originais da escala e sua versão adaptada ao português do Brasil (Quadro 3) de acordo com os procedimentos de tradução e adaptação de Beaton et al. (2000).

Quadro 3 - Adaptação semântica dos itens

<i>Versão Original</i>	<i>Versão Adaptada</i>
DIMENSÃO EMOCIONAL	
<i>I feel upset if I have to miss a day of work for any reason.</i>	Me sinto mal se preciso perder um dia de trabalho por qualquer motivo.
<i>I am almost always frustrated when I am not able to work.</i>	Sinto-me frustrado(a) quando não consigo trabalhar.
<i>I feel upset if I cannot continue to work.</i>	Me sinto mal se algo me tira do trabalho.
<i>When something prevents me from working, I usually get agitated.</i>	Quando algo me impede de trabalhar, fico agitado.
DIMENSÃO COGNITIVA	
<i>I feel like I cannot stop myself from thinking about working.</i>	Sinto que não consigo parar de pensar no trabalho.
<i>In general, I spend my free time thinking about work.</i>	No geral, passo meu tempo livre pensando no trabalho.
<i>At any given time, the majority of my thoughts are work related.</i>	A maioria dos meus pensamentos estão relacionados ao trabalho.
<i>It is difficult for me to stop thinking about work when I stop working.</i>	É difícil, para mim, parar de pensar no trabalho quando paro de trabalhar. (continua...)

DIMENSÃO COMPORTAMENTAL	
<i>When most of my coworkers will take breaks, I keep working.</i>	Mesmo em momentos de intervalo no trabalho, eu continuo trabalhando.
<i>I work more than what is expected of me.</i>	Eu trabalho mais do que é demandado de mim.
<i>I tend to work longer hours than most of my coworkers.</i>	Costumo trabalhar mais horas do que a maioria dos meus colegas de trabalho.
<i>I tend to work beyond my job's requirements.</i>	Tenho a tendência de trabalhar mais do que a minha função exige.
DIMENSÃO MOTIVACIONAL	
<i>I always have an inner pressure inside of me that drives me to work.</i>	Sinto uma pressão interna que me leva a trabalhar o tempo todo.
<i>I work because there is a part inside of me that feels compelled to work.</i>	Trabalho porque existe uma parte dentro de mim que se sente obrigada a trabalhar.
<i>I have a strong inner desire to work all of the time.</i>	Tenho um forte desejo interior de trabalhar o tempo todo.
<i>There is a pressure inside of me that drives me to work.</i>	Existe uma pressão dentro de mim que me força a trabalhar o tempo todo.

Fonte: Elaborado pela autora.

Ressalta-se que os cuidados tomados no processo de tradução e adaptação de acordo com Beaton et al. (2000), conferem um grau de confiabilidade para a compatibilidade semântica entre a versão original da escala, em inglês, e a presente versão em português.

4.2 Avaliação do modelo de mensuração

Para a avaliação do modelo de mensuração, foram realizados os testes de Cargas fatoriais (λ); *Alpha de Cronbach* (AC); Confiabilidade composta (CC); Variância média extraída (AVE); Critério de Fornell-Larcker; e Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Primeiramente, observou-se que após apenas três iterações os resultados se ajustaram bem aos dados com valores aceitáveis, seguindo alguns critérios: *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) = 0,056; *Square Euclidean distance* (d_{SE}) = 0,430; *Geodesic distance* (d_G) = 0,165; e *Normed Fit Index* (NFI) = 0,906. Observou-se que o valor do SRMR foi inferior ao valor proposto de 0,08 e o valor do NFI ficou acima do valor sugerido de 0,9 (HENSELER; HUBONA; RAY, 2016; HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2016).

Para a análise do modelo de mensuração (Tabela 1), seguem-se os critérios estabelecidos por Hair Jr, Gabriel e Patel (2014). Dessa forma, para avaliar o *Alpha de Cronbach* os valores devem ser superiores a 0,7 e inferiores a 0,9, assim como a Confiabilidade Composta, já os testes de VME e Carga fatorial devem resultar em valores superiores a 0,6 (LOPES et al., 2020).

Ao observar a Tabela 1, tem-se valores ótimos para *Alpha de Cronbach* entre 0,824 a 0,908 e para a confiabilidade composta valores entre 0,883 a 0,936, ambos contentam os critérios de análise. Seguindo, os valores da VME foram todos superiores a 0,6, assim como os

valores das cargas fatoriais. Demonstra-se assim, que as pressuposições da validade convergente do modelo foram atingidas, comportando-se dentro dos limites esperados.

Tabela 1 – Avaliação do modelo

Dimensões / Indicadores	λ	AC	CC	VME
Cognitiva (COG)		0,908	0,936	0,784
COG_01	0,861			
COG_02	0,906			
COG_03	0,885			
COG_04	0,890			
Comportamental (COM)		0,851	0,900	0,692
COM_01	0,782			
COM_02	0,861			
COM_03	0,817			
COM_04	0,866			
Emocional (EMO)		0,895	0,927	0,760
EMO_01	0,863			
EMO_02	0,885			
EMO_03	0,875			
EMO_04	0,863			
Motivacional (MOT)		0,824	0,883	0,656
MOT_01	0,849			
MOT_02	0,678			
MOT_03	0,801			
MOT_04	0,896			

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

Dessa forma, prossegue-se para a análise da validade discriminante por meio dos critérios de Fornell-Larcker e HTMT (Tabela 2). O critério de Fornell-Larcker se dá pela comparação das raízes quadradas das Variâncias médias extraídas de cada construto com a matriz de correlações de Pearson dos demais construtos (FORNELL; LARCKER, 1981).

De acordo com a Tabela 2, percebe-se que o menor valor da raiz quadrada da variância média foi de 0,832 que ocorreu na dimensão comportamental do *Workaholism*, sendo ainda maior que o maior valor entre as correlações de Pearson, que se deu entre as dimensões motivacional e cognitiva (0,673), com isso, estabeleceu-se o critério Fornell-Larcker e a validade discriminante do modelo foi atingida.

Na mesma Tabela 2, tem-se também os valores para o critério HTMT, por meio deste critério é possível estimar a validade do construto (HAIR et al., 2017), sendo assim, considerando o método de *bootstrapping* para 5.000 subamostras, com limite superior de 97,5% de confiança, devem resultar em valores inferiores a 1 ($LS_{97,5\%} (HTMT) < 1,0$) (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). De acordo com a Tabela 2, o maior valor foi de 0,811, ou seja, menor que 1. Com isso, afirma-se que o modelo é mensurável e apresenta validade discriminante.

Tabela 2 - Fornell-Larcker e Critério HTMT

Dimensões	\sqrt{VME}	Matriz de Correlação de Pearson			
		COG	COM	EMO	MOT
COG	0,886	1,000			
COM	0,832	0,664	1,000		
EMO	0,872	0,578	0,544	1,000	
MOT	0,810	0,673	0,532	0,552	1,000
Limite Superior (HTMT)_{97,5%}					
COM		0,796			
EMO		0,695	0,677		
MOT		0,811	0,693	0,689	

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

4.3 Avaliação do modelo estrutural

A avaliação do modelo estrutural inicia-se com a análise da colinearidade entre as dimensões, o teste é conhecido por *Variance Inflation Factor* (VIF), segundo Hair et al. (2017) os valores de VIF devem ser inferiores a 5 ($VIF < 5$), acima de 5 indica problema de colinearidade. Na sequência, analisa-se o tamanho do efeito (f^2), medida que avalia a qualidade do ajuste de um modelo. Ele é determinado pela inclusão ou exclusão de uma ou mais variáveis observáveis, permitindo avaliar a utilidade de cada variável no ajuste estrutural do modelo. Seus critérios de avaliação seguem os seguintes valores: efeito pequeno ($0,02 \leq f^2 \leq 0,075$); efeito médio ($0,075 < f^2 \leq 0,225$) e efeito grande ($f^2 > 0,225$) (HAIR et al., 2017; LOPES et al., 2020).

Para identificar a qualidade do modelo ajustado verifica-se o Coeficiente de Explicação (R^2), sua classificação foi elaborada por Lopes et al. (2020) com base em Cohen (1988), dessa forma, os valores classificam-se entre $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte). Por fim, avalia-se o grau de acurácia do modelo por meio da relevância preditiva (Q^2), para análise segue-se a seguinte classificação: de $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte), elaborado por Lopes et al. (2020) adaptado de Hair et al. (2017). Na Tabela 3, pode-se verificar os resultados para a amostra deste estudo.

Na Tabela 3, observa-se entre os valores de VIF que o maior resultado foi de 2,028 na relação entre as dimensões cognitiva e motivacional, o que ainda está distante do valor máximo que seria de 5 ($VIF < 5$), demonstrando que não há problemas de colinearidade. Seguindo os dados da Tabela 3, tem-se os valores para o f^2 avaliando a qualidade do modelo, considerando os critérios de classificação tem-se como efeito pequeno apenas uma correlação entre as dimensões emocional e comportamental (0,057), três correlações de efeito médio (0,078; 0,108; 0,213), e uma correlação de efeito forte (0,371).

Na sequência, ainda na Tabela 3, tem-se os coeficientes de explicação (R^2), cujos valores são significativos ($p < 0,05$) e expressivos pois apresentam efeitos fortes ($R^2 > 0,19$). Por fim, de acordo com os valores para a relevância preditiva do modelo, tem-se também valores de grau forte ($Q^2 > 0,25$). Dessa forma, todos os valores estão dentro dos critérios estabelecidos, demonstrando bons resultados quanto a estrutura do modelo.

Tabela 3 - Análise da Colinearidade (VIF; f^2 ; R^2 ; Q^2)

Dimensões	VIF		
	COM	EMO	MOT
COG	1,502	1,000	2,028
COM			1,920
EMO	1,502		1,613
	f^2 (p – valor)		
COG	0,352 (0,000)	0,502 (0,000)	0,231(0,000)
COM			0,108 (0,000)
EMO	0,074 (0,001)		0,061 (0,007)
R^2 (p-valor)	0,478 (0,000)	0,333 (0,000)	0,497 (0,000)
Q^2	0,438	0,331	0,451

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

A partir dos bons resultados anteriores, verificando a qualidade do modelo ajustado, passa-se para a análise dos coeficientes estruturais ou de caminho (β), possibilitando avaliar as relações causais entre as variáveis latentes (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Também se avaliou a conformidade das hipóteses por meio do teste *t* de *student* (método *bootstrapping*), os resultados estão visíveis na Tabela 4.

Tabela 4 – Avaliação do modelo estrutural

Relação	Hipótese	β	D. P.	Test t	p – valor	Resultado
COG → MOT	H ₁	0,485	0,037	13,047	0,000	Aceita
COG → COM	H ₂	0,524	0,033	15,750	0,000	Aceita
COG → EMO	H ₃	0,578	0,028	20,625	0,000	Aceita
EMO → MOT	H ₄	0,241	0,036	6,748	0,000	Aceita
EMO → COM	H ₅	0,223	0,038	5,904	0,000	Aceita
COM → MOT	H ₆	0,089	0,042	2,144	0,032	Aceita

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

De acordo com a Tabela 4, todas as hipóteses foram aceitas com significância ($H_0 \neq 0$; $p < 0,05$), demonstrando coeficientes estruturais que estabelecem relações diretas entre as dimensões.

Sequencialmente, foi realizado o teste de invariância estrutural, contendo a variável gênero como variável de controle, a fim de verificar a equivalência da escala (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2016). Dessa forma, na Tabela 5 tem-se as seis hipóteses do estudo que

relacionaram as 4 dimensões da escala original (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020), com a variável gênero, de acordo com a amostra do presente estudo.

Tabela 5 - Análise da invariância estrutural entre gêneros

Relação	Hipótese	Coeficientes Estruturais			p-valor (diferenças)		Resultado
		F	M	F – M	Henseler's MGA	Teste de Permutação	
COG → MOT	H ₁	0,517	0,449	0,068	0,375	0,361	Não / Não
COG → COM	H ₂	0,547	0,491	0,055	0,404	0,415	Não / Não
COG → EMO	H ₃	0,583	0,562	0,022	0,699	0,716	Não / Não
EMO → MOT	H ₄	0,214	0,237	-0,023	0,763	0,787	Não / Não
EMO → COM	H ₅	0,228	0,266	-0,038	0,591	0,605	Não / Não
COM → MOT	H ₆	0,032	0,164	-0,132	0,115	0,122	Não / Não

Nota: F = Feminino; M = Masculino

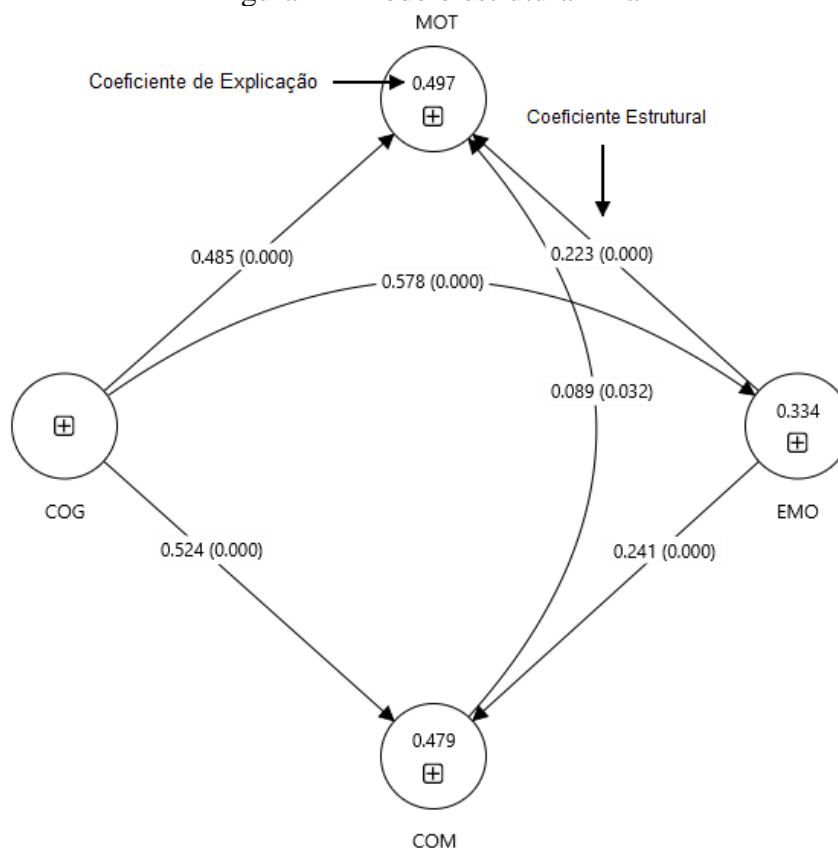
Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.1.

Para verificar a invariância do modelo utilizou-se a análise fatorial multigrupo (MGA) pelos testes de Henseler's e Teste de Permutações entre gênero. Observando a Tabela 5, tem-se que tanto os valores da MGA quanto os valores das permutações apresentaram nível de significância ($p > 0,05$), o que indica não haver diferenças significativas entre gênero, ou seja, homens e mulheres não apresentaram diferença na interpretação das dimensões da escala EMW.

No teste de permutação, observou-se os mesmos resultados ($p > 0,05$), o que também indica não haver diferenças entre a variável gênero para a escala EMW, corroborando a versão original de Clark, Smith e Haynes (2020) nos Estados Unidos e a adaptação de Xu e Li (2021) para o contexto Chinês, que não encontraram diferença quando avaliada a variável gênero.

Posto isso, a figura 2 mostra o dígrama de caminho final estabelecido neste estudo.

Figura 2 – Modelo estrutural final



Fonte: Elaborado no Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

De acordo com a figura 2, o maior coeficiente estrutural se deu entre as dimensões (COG-EMO) com valor de 0,578, configurando a maior relação direta e significativa entre as dimensões da escala EMW - versão brasileira.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para que o processo de validação seja considerado confiável, devem-se integrar várias formas de evidências – empíricas e teóricas. Faz-se necessário utilizar análise fatorial exploratória, verificar a consistência interna dos itens a validade discriminante das dimensões e a análise do modelo estrutural proposto utilizando modelagem de equações estruturais. Essas técnicas devem ser utilizadas para orientar o pesquisador na opção da estrutura mais adequada para a amostra. Tais técnicas têm por objetivo avaliar o agrupamento de uma quantidade de variáveis observadas às suas respectivas dimensões e analisar as relações entre as variáveis latentes pré-definidas pela literatura (hipóteses afirmadas) (BORSA; DAMÁSIO; BANDEIRA, 2012; HAIR et al., 2017).

Quanto as hipóteses, tem-se a confirmação da relação entre as dimensões cognitiva e motivacional (H_1 : COG \rightarrow MOT) que pode ser explicada pelo fato de que as crenças e pensamentos obsessivos sobre o trabalho (dimensão cognitiva) frequentemente impulsionam a motivação para engajar-se em atividades de trabalho, independentemente das consequências negativas (DOUGLAS; MORRIS, 2006). Akutsu, Katsumura e Yamamoto (2022) identificaram que indivíduos que pensam que o trabalho duro é uma necessidade para se alcançar o sucesso profissional, maior poderá ser a sua motivação para trabalhar, gerando compulsão pelo trabalho. O que vai ao encontro dos achados desta pesquisa. E traz à tona, a discussão de que variáveis externas podem motivar o comportamento *workaholic* (AKUTSU; KATSUMURA; YAMAMOTO, 2022).

Na relação entre as dimensões cognitiva e comportamental (H_2 : EMO \rightarrow MOT) sugere-se que pensamentos obsessivos sobre o trabalho levam a um aumento dos comportamentos de trabalho, como trabalhar além do horário ou em fins de semana, evidenciando como a obsessão se traduz em ação, tendo a noção de que deveria estar sempre trabalhando (SCHAUFELI; TARIS; BAKKER, 2008; CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). Tal resultado, pode ser embasado nas descobertas de Howard et al. (2022), que entendem que um indivíduo impedido de trabalhar ou que está longe de seu trabalho, tende a julgar negativamente suas experiências ao ponto de não saber expressar suas emoções e voltar para o comportamento automático relacionado ao trabalho.

Da mesma forma ocorre com o vínculo entre cognição e emoção no *Workaholism* (H_3 : COG \rightarrow COM), que pode indicar que pensamentos constantes sobre o trabalho possam gerar sentimentos de ansiedade ou culpa quando não se está trabalhando, refletindo a interdependência entre o pensar e o sentir no vício em trabalho (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). Tal relação já foi verificada por Ng, Sorensen e Feldman (2007), sendo que a dimensão cognitiva refere-se a indivíduos que trabalham excessivamente e são conscientes disso, sendo obcecados por suas atividades laborais e incapazes de controlá-las. Ou seja, os *workaholics* pensam insistentemente no trabalho e realizam um grande esforço nessas atividades (SHKOLER et al., 2017; RAI; KIM, 2024).

A conexão entre as emoções e a motivação no contexto do *Workaholism* (H_4 : EMO \rightarrow MOT) pode ser entendida através do impacto que sentimentos como ansiedade, culpa ou mesmo entusiasmo pelo trabalho, têm sobre a motivação para continuar trabalhando excessivamente (VAN DEN BROECK et al., 2011). Essa motivação se dá por um impulso interno que está associado à autoestima de um trabalhador *workaholic* (HOWARD et al., 2022).

Já a relação entre a dimensão emocional e a comportamental (H_5 : EMO \rightarrow COM) pode ser observada quando as emoções influenciam diretamente os comportamentos de trabalho, como trabalhar mais horas para aliviar sentimentos de ansiedade ou insuficiência (CLARK et al., 2014). Sendo acordado entre a maioria dos pesquisadores que *Workaholism* se associa a níveis baixos de saúde e bem-estar dos trabalhadores (TARIS; DE JONGE, 2024).

E por fim a ligação entre comportamento e motivação (H_6 : COM \rightarrow MOT) pode ser vista na forma como a compulsão para trabalhar (comportamento) é alimentada por motivações internas, como a busca por perfeição ou medo do fracasso (CLARK et al., 2016). Naturalmente entende-se que o *Workaholism* envolve alta motivação para se envolver com o trabalho, ou ainda, uma incapacidade de se desligar do trabalho, se tornando uma tendência compulsiva de trabalhar longas horas (TARIS; DE JONGE, 2024),

Quanto a hipótese H_0 , a confirmação da invariância entre gêneros indica que as relações entre as dimensões do *Workaholism* são consistentes tanto para homens quanto para mulheres. Isso sugere que, apesar das possíveis diferenças culturais e sociais na experiência de trabalho entre gêneros, os mecanismos subjacentes ao *Workaholism* operam de maneira similar. Este resultado corrobora o estudo original do desenvolvimento da escala em uma amostra norte americana (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020), bem como um estudo que se propôs a validar a MWS para o contexto chinês (XU; LI, 2021). Tal resultado sugere que a escala brasileira pode ser utilizada para diferentes grupos, contudo, assim como alertado por Xu e Li (2021), outras características demográficas podem interferir no comportamento *workaholic*. O que deixa margem para que futuros estudos investiguem outras variáveis sociodemográficas, assim como aspectos culturais como apontado por Kim et al. (2022).

Finalizadas as discussões das hipóteses do modelo proposto pela presente pesquisa, passa-se para as considerações finais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo, essencialmente psicométrico, visava traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala *The Multidimensional Workaholism Scale* para o contexto brasileiro. Pode-se afirmar que o objetivo da presente pesquisa foi alcançado, visto que os indicadores de medição do instrumento foram satisfatórios, resultando em uma escala de 16 itens, distribuídos uniformemente entre quatro dimensões, assim como a versão original.

As análises mostraram que as dimensões da escala MWS na versão brasileira (EMW) apresentaram boa consistência interna e validade convergente, com isso também apresentou

validade discriminante satisfatória, podendo ser utilizada em outras pesquisas que tenham como intuito investigar o *Workaholism* no contexto do Brasil. Com isso, esta pesquisa contribui com o campo de investigação do tema ampliando os possíveis contextos e culturas que podem ser analisadas, já que pela análise da invariância foi identificado que não há distinção quanto a interpretação do construto por meio da variável gênero. Ademais pode auxiliar no processo de identificação e consequentes intervenções a nível organizacional, já que trabalhadores *workaholics* tendem a ter uma baixa produtividade e resultados negativos de relacionamento interpessoal.

Apesar de ter utilizado uma amostra considerável de 720 trabalhadores, a seleção por conveniência pode não capturar adequadamente a diversidade dos trabalhadores brasileiros em termos de setores de atuação, níveis de senioridade e diversidade regional.

O estudo pode ter limitações em termos de análise comparativa como variáveis sociodemográficas além do gênero (como idade, faixa de renda, escolaridade) que influenciam a experiência de *Workaholism*. A inclusão dessas variáveis pode revelar nuances importantes na manifestação do vício no contexto brasileiro.

Nesse sentido, sugere-se para estudos futuros a aplicação da presente escala em trabalhadores da área da saúde, agentes penitenciários, policiais militares a fim de diversificar o perfil dos respondentes e buscar novas evidências da validade do instrumento no Brasil. Sugere-se também estudos longitudinais para entender como o *Workaholism* se desenvolve ao longo do tempo em trabalhadores brasileiros, bem como suas consequências a longo prazo na saúde e bem-estar.

REFERÊNCIAS

- ACOSTA-PRADO, J. C. et al. Psychometric Properties of Heavy Work Investment Measures: A Systematic Review. **Sustainability**, v. 13, n. 22, p. 1–23, 2021.
- AKUTSU, S.; KATSUMURA, F.; YAMAMOTO, S. The Antecedents and Consequences of Workaholism: Findings From the Modern Japanese Labor Market. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022.
- ANDREASSEN, C. S. et al. Development of a work addiction scale. **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 53, n. 3, p. 265–272, 2012.
- ATROSZKO, P. A.; DEMETROVICS, Z.; GRIFFITHS, M. D. Beyond the myths about work addiction: Toward a consensus on definition and trajectories for future studies on problematic overworking. **Journal of Behavioral Addictions**, v. 8, n. 1, p. 7–15, 2019.
- AZIZ, S.; BELLOWS, G.; WUENSCH, K. The Relationship between Workaholism and Negative Affect: Mindfulness Matters! **International Journal of Mental Health and**

- Addiction**, v. 19, n. 5, p. 1605–1614, 2021.
- AZIZ, S.; MOYER, F. Workaholism and occupational health: A translational review. **Journal of Applied Biobehavioral Research**, v. 23, n. 4, p. 1–15, 2018.
- BEATON, D. E. et al. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186–3191, 2000.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 22, n. 53, p. 423–432, 2012.
- CARLOTTO, M. S.; MIRALLES, M. Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). **Contextos Clínicos**, v. 3, n. 2, p. 141–150, 2010.
- CLARK, M. A. et al. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1836–1873, 2016.
- CLARK, M. A.; SMITH, R. W.; HAYNES, N. J. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 11, p. 1281–1307, 2020.
- COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2. ed. New York: Psychology Press, 1988.
- COSSIN, T.; THAON, I. Prevenção do Workaholism em Medicina do Trabalho : Uma Revisão Sistemática. 2021.
- DOUGLAS, E. J.; MORRIS, R. J. Workaholic, or just hard worker? **Career Development International**, v. 11, n. 5, p. 394–417, 1 ago. 2006.
- FLOWERS, C. P.; ROBINSON, B. A structural and discriminant analysis of the work addiction risk test. **Educational and Psychological Measurement**, v. 62, n. 3, p. 517–526, 2002.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.
- GONÇALVES, L. et al. Workaholism Scales : Some Challenges Ahead. **Behavior Sciences**, v. 13, n. 529, p. 1–17, 2023.
- GREBOT, E. et al. Personnalité et activisme professionnel. **Annales Médico-Psychologiques**, v. 175, n. 6, p. 528–535, 2017.
- GÜRBÜZ, S. et al. Validation of the Multidimensional Workaholism Scale in the Netherlands. **International Journal of Selection and Assessment**, p. 1–13, 2023.
- HAIR, J. F. et al. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2. ed. Los Angeles: SAGE, 2017.
- HAIR JR, J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44–55, 2014.

- HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, v. 116, n. 1, p. 2–20, 2016.
- HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **International Marketing Review**, v. 33, n. 3, p. 405–431, 2016.
- HERNANDEZ-NIETO, R. A. **Contributions to Statistical Analysis**. Merida: Universidad de Los Andes, 2002.
- HOWARD, G. J. et al. Being Mindful about Workaholism: Associations Between Dimensions of Workaholism and Mindfulness. **Occupational Health Science**, 2022.
- INNSTRAND, S. T.; CHRISTENSEN, M.; HELLAND, E. Engaged or Obsessed? Examining the Relationship between Work Engagement, Workaholism and Work- Related Health via Work- Home Interaction. **Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 7, n. 1, p. 1–14, 2022.
- KIM, N. et al. The Multidimensional Workaholism Scale in a Korean Population: A Cross-Cultural Validation Study. **Journal of Career Assessment**, p. 1–27, 2022.
- KIM, S. Workaholism, Motivation, and Addiction in the Workplace: A Critical Review and Implications for HRD. **Human Resource Development Review**, v. 18, n. 3, p. 325–348, 2019.
- LOPES, L. F. D. et al. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 11, p. 3874, 30 maio 2020.
- MORKEVIČIŪTĖ, M.; ENDRIULAITIENĖ, A. Defining the Border Between Workaholism and Work Addiction: a Systematic Review. **International Journal of Mental Health and Addiction**, v. 21, p. 2813–2823, 2023.
- NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage, 2003.
- NG, T. W. H.; SORENSEN, K. L.; FELDMAN, D. C. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, n. 1, p. 111–136, 2007.
- OATES, W. E. Confessions of a workaholic: The facts about work addiction. **World Publishing Company**, 1971.
- ÖZSOY, E. Adaptation of the Bergen Work Addition Scale into Turkish: A Validity and Reliability Testing Study. **Psikoloji Çalışmaları / Studies in Psychology**, p. 1–21, 2020.
- PODSAKOFF, P. M.; MACKENZIE, S. B.; PODSAKOFF, N. P. Recommendations for Creating Better Concept Definitions in the Organizational, Behavioral, and Social Sciences. **Organizational Research Methods**, v. 19, n. 2, p. 1–45, 2016.
- RAI, A.; KIM, M. Does competitive climate at work lead to problems at home ? Examination of mediating pathways Does competitive climate at work lead to problems at home ? Examination of mediating pathways. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 62, n. 1, p. 1–29, 2024.

- RINGLE, C. M.; DA SILVA, D.; BIDO, D. D. S. Modelagem de Equações Estruturais com Utilização do Smartpls. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56–73, 2014.
- ROBINSON, B. E. The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. **Perceptual and Motor Skills**, v. 88, n. 1, p. 199–210, 1999.
- SANTOS, J. et al. Psychometric evidences of the workaholism battery in a Portuguese sample. **Journal of Spatial and Organizational Dynamics**, v. 6, n. 1, p. 40–51, 2018.
- SCHAUFELI, W. B.; SHIMAZU, A.; TARIS, T. W. Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. **Cross-Cultural Research**, v. 43, n. 4, p. 320–348, 2009.
- SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; BAKKER, A. B. **It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. The long work hours culture: Causes, consequences and choices**The Long Work Hours Culture, 2008.
- SHKOLER, O. et al. Organizing the confusion surrounding workaholism: New structure, measure, and validation. **Frontiers in Psychology**, v. 8, p. 1–15, 2017.
- SOPER D. S. **Calculadora de tamanho de amostra a priori para modelos de equações estruturais** [Software], 2022. Disponível em: <<https://www.danielsoper.com/statcalc>>
- SPENCE, J. T.; ROBBINS, A. S. Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. **Journal of Personality Assessment**, v. 58, n. 1, p. 160–178, 1992.
- SUN, R.; LAM, L. W.; WU, A. M. S. Work addiction in Chinese white-collar workers: the psychometric properties of its measure and its comorbidity with general anxiety in network analysis. **BMC Psychology**, v. 11, n. 1, p. 1–15, 2023.
- SUSSMAN, S. Workaholism: A Review Steven. **Journal of addiction research & therapy**, v. 6, n. 1, p. 1–18, 2012.
- TARIS, T. W.; DE JONGE, J. Workaholism: Taking Stock and Looking Forward. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 11, n. 1, p. 113–138, 2024.
- URBÁN, R. et al. A Four-Factor Model of Work Addiction: The Development of the Work Addiction Risk Test Revised. **European Addiction Research**, v. 25, n. 3, p. 145–159, 2019.
- VAN DEN BROECK, A. et al. Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective. **Applied Psychology**, v. 60, n. 4, p. 600–621, 2011.
- XU, Y.; LI, C. Validation of the Chinese Version of the Multidimensional Workaholism Scale. **Journal of Career Assessment**, v. 29, n. 4, p. 608–623, 2021.

6 ARTIGO III

**UMA ANÁLISE SOBRE AS DIREÇÕES DAS DECISÕES DE CARREIRA NA
DINÂMICA ENTRE *WORKAHOLISM* E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**

Uma análise sobre as direções das decisões de Carreira na dinâmica entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família

RESUMO: Com o desenvolvimento influenciado pela globalização, mudanças econômicas e avanços tecnológicos, o mercado de trabalho está se tornando cada vez mais complexo e dinâmico, o que exige dos indivíduos adaptações constantes em suas vidas. O presente estudo visa analisar as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro. Teoriza-se que as escolhas feitas para conduzir a carreira, seguindo o modelo de Carreira Caleidoscópica, podem influenciar as experiências dos indivíduos em relação a comportamentos *workaholics* e à percepção de conflito entre trabalho e família. Para testar essas relações, coletou-se dados de 720 trabalhadores brasileiros de diferentes profissões e as análises se deram por meio de técnicas estatísticas de Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Das hipóteses levantadas pelo estudo, um total de 19 foram sustentadas com significância ($H_0 \neq 0$; $p < 0,05$). Este estudo amplia as premissas da interação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família contribuindo para os estudos no campo do comportamento organizacional. Além disso, apresenta uma nova abordagem analítica através do modelo de decisão de carreira conhecido como Carreira Caleidoscópica. Ressalta-se que as investigações sobre essa mediação são incipientes e carecem de mais estudos para corroborar ou refutar os achados da presente pesquisa.

Palavras-chaves: *Workaholism*; Conflito Trabalho-Família; Carreira Caleidoscópica; Interações; Trabalhadores brasileiros.

ABSTRACT: With development influenced by globalization, economic changes, and technological advancements, the labor market is becoming increasingly complex and dynamic, requiring individuals to constantly adapt their lives. The present study aims to analyze the relationships between Workaholism and Work-Family Conflict mediated by the Kaleidoscope Career from the perception of Brazilian workers. It is theorized that choices made in navigating the career, following the kaleidoscope career model, can influence individuals' experiences regarding workaholic behaviors and the perception of work-family conflict. To test these relationships, data were collected from 720 Brazilian workers from various professions, and analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) statistical techniques. Of the hypotheses raised in the study, a total of 19 were supported with significance ($H_0 \neq 0$; $p < 0.05$). This study expands the premises of the interaction between Workaholism and Work-Family Conflict, contributing to studies in the field of organizational behavior. Additionally, it presents a new analytical approach through the career decision model known as the Kaleidoscope Career. Furthermore, it is emphasized that investigations into this mediation are still in their early stages and require further studies to corroborate or refute the findings of the present research.

Keywords: Workaholism; Work-Family Conflict; Kaleidoscopic Career; Interactions; Brazilian workers.

1 INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios do século XXI consiste em alcançar um equilíbrio saudável ou separação entre trabalho e família, aspectos centrais na vida de um indivíduo, que interagem constantemente e que são agravados pelas transformações do ambiente de trabalho, estreitando a fronteira entre esses dois domínios (VADVILAVIČIUS; STELMOKIENĖ, 2020; BABIC et al., 2022). Nesse sentido, é notável que os trabalhadores vivenciam estressantes situações na tentativa de conciliar a vida profissional e familiar, visto que se espera que o indivíduo esteja sempre disponível ao trabalho, ao passo que também necessita de tempo para as demandas familiares (LIAO et al., 2019; YILDIZ; YILDIZ; AYAZ ARDA, 2021; RAI; KIM, 2024).

Paradoxalmente, aqueles que experimentam um crescimento inicial na carreira frequentemente enfrentam uma carga de trabalho mais pesada, resultando em um envolvimento mais profundo nas tarefas profissionais. Com o tempo, esses padrões podem evoluir para comportamentos *workaholics*, os quais, por sua vez, podem estar negativamente associados à percepção de conflitos entre trabalho e família (BABIC et al., 2022; GÜRBÜZ et al., 2023; HYNES; KOÇ, 2024).

Nesse sentido, teoriza-se que as experiências dos indivíduos em relação a comportamentos *workaholics* podem ser influenciadas pelas escolhas feitas para conduzir a carreira, seguindo o modelo de Carreira Caleidoscópica, e conseqüentemente, afetando à percepção de Conflito Trabalho-Família (CTF). Em outras palavras, este estudo defende o entendimento de que a Carreira Caleidoscópica medeia as relações entre *Workaholism* e CTF, à medida que a dedicação a carreira aumenta, as probabilidades de desenvolver *Workaholism* também crescem, o que, por sua vez, pode intensificar diretamente o conflito. Em contrapartida, quando o objetivo é alcançar equilíbrio na carreira, é crucial reduzir a carga de trabalho, o que pode contribuir para diminuir o comportamento *workaholic* e, conseqüentemente, mitigar o Conflito Trabalho-Família. A fim de testar tal hipótese, teve-se como objetivo analisar as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro.

Para tanto, este estudo justifica-se primeiramente pela sua inovação, já que não se tem conhecimento sobre estudos que investigaram a mediação da Carreira Caleidoscópica nas interações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família. Ademais, seguiu-se a recomendação de outros estudos, que demandam por mais pesquisas que façam uso do construto Carreira Caleidoscópica, destacando o papel do indivíduo como protagonista na gestão de carreira, seguindo objetivos e valores pessoais e não organizacionais (HUY; HOANG, 2023).

Também se seguiu as recomendações de Palumbo (2022), a fim de contribuir com pesquisas adicionais que investiguem os efeitos do investimento pesado no trabalho na capacidade de gerir as interações entre as esferas da vida (PALUMBO, 2022).

2 RELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUTOS

No presente capítulo, foram apresentadas as principais relações entre as dimensões de *Workaholism*, Conflito Trabalho-Família e Carreira Caleidoscópica.

2.1 *Workaholism* e Carreira Caleidoscópica

À medida que o desenvolvimento vem sendo moldado pela globalização, pelas mudanças econômicas e avanços tecnológicos, o mercado de trabalho se torna progressivamente mais complexo e dinâmico. Afim de acompanhar essa evolução, os indivíduos necessitaram de adaptações em suas vidas tanto na esfera pessoal como profissional (MORKEVIČIŪTĖ; ENDRIULAITIENĖ, 2023). A carreira sólida e linear, tão estimada pela sociedade, dá lugar a movimentos não lineares, em que o indivíduo se torna protagonista das suas decisões adaptando-se às melhores oportunidades de trabalho (HUY; HOANG, 2023).

Nesse sentido, Aziz e Moyer (2018) afirmam que características disposicionais e a natureza do ambiente de trabalho podem afetar a tendência de um indivíduo se tornar *workaholic*. Ou seja, “se um indivíduo acredita que o trabalho duro é uma condição para o sucesso no ambiente de trabalho, é mais provável que ele se envolva em comportamento *workaholic*” (AKUTSU; KATSUMURA; YAMAMOTO, 2022, p. 2, tradução livre). *Workaholics* costumam sentir necessidade interna ou compulsão pelo trabalho (dimensão motivacional), pensam constantemente no seu trabalho mesmo em outros ambientes (dimensão cognitiva), sentem emoções negativas quando não estão trabalhando (dimensão emocional) e trabalham além do esperado ou necessário para a sua atividade (dimensão comportamental) (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020).

Com isso, o indivíduo pode optar por trabalhar de forma mais intensa, ao identificar oportunidades de desenvolvimento no trabalho (BABIC et al., 2022), podendo até mesmo sacrificar momentos da vida pessoal em prol do alcance dos objetivos relacionados ao trabalho (PAN, 2018). Tais decisões podem levar os indivíduos a desenvolverem comportamentos *workaholics* (BORGES et al., 2021; XU; LI, 2021; BABIC et al., 2022). Por outro lado, o indivíduo pode tentar reduzir sua carga de trabalho em busca de equilíbrio entre trabalho e

família, o que pode afetar a percepção de conflito de maneira positiva ou negativa (SIMMONS et al., 2022).

O movimento de mudança ou adaptação na carreira a fim de alcançar o melhor ajuste entre a esfera laboral e esfera pessoal/familiar, pode levar em conta aspectos internos individuais ou questões externas e fora do seu alcance, impactando em um novo padrão ou desenho de carreira para si (MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009). Assim, o modelo de carreira caleidoscópica se destaca por seus movimentos não lineares e mudanças na trajetória profissional, levando em conta os diversos aspectos da vida, visando a reestruturação dos papéis e relacionamentos de maneira mais adaptativa (MAINIERO; SULLIVAN, 2005).

De acordo com o modelo de Carreira Caleidoscópica, as decisões dos indivíduos se concentram em três diferentes dimensões ou motivadores: (I) Autenticidade – as decisões são guiadas por princípios, valores e metas pessoais, permitindo que os indivíduos moldem sua carreira de maneira autêntica e significativa, permanecendo fiéis a si mesmos; (II) Equilíbrio/Balço – as decisões ponderam a busca por equilíbrio entre as demandas profissionais e os aspectos não laborais. Nessa ótica, diante de escolhas relacionadas à carreira, o indivíduo examina minuciosamente os impactos e consequências para seu contexto pessoal/familiar; e, (III) Desafio/Crescimento – as escolhas serão orientadas pelo progresso profissional, à medida que o indivíduo busca oportunidades desafiadoras e em constante evolução, visando impulsionar sua trajetória na carreira (MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009; BANDEIRA et al., 2019; DIMA et al., 2023).

Compreende-se diante do exposto que as decisões de carreira dependem de como o indivíduo percebe o seu entorno, como se relaciona com o seu trabalho e em que fase da vida se encontra (DIMA et al., 2023). As decisões de carreira, segundo esta ótica, vão acompanhar o momento da vida do trabalhador, tem-se que em início de carreira o indivíduo possa buscar por atividades desafiadoras e atente-se mais para a esfera profissional, em meio de carreira o indivíduo busca por maior equilíbrio para cumprir também com as obrigações familiares e, nos estágios finais da carreira o indivíduo tende a buscar atividades mais autênticas e que o satisfaça (KNOWLES; MAINIERO, 2021).

Depreende-se, dessa forma, que o comportamento relacionado ao trabalho pode depender da fase e as intenções de carreira do indivíduo. Optar por maior equilíbrio entre as esferas da vida pode resultar em estratégias no trabalho que diminuía a jornada de trabalho (KNOWLES; MAINIERO, 2021), e por outro lado, desafiar-se em busca de novos

conhecimentos e atividades empolgantes exige comprometimento e dedicação, assim como para aqueles que buscam autenticidade no seu trabalho (BIRRELL; STRONG, 2022).

Sugere-se, a partir disso, que *Workaholism* se relaciona com a Carreira Caleidoscópica, a partir de suas dimensões (sub hipóteses), o que remonta a primeira hipótese deste estudo:

H1: As dimensões do construto *Workaholism* se relacionam com as dimensões do construto de Carreira caleidoscópica.

H_{1a} – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão crescimento.

H_{1b} – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão balanço.

H_{1c} – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão autenticidade.

H_{1d} – A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão crescimento.

H_{1e} – A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão balanço.

H_{1f} – A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão autenticidade.

H_{1g} – A dimensão emocional se relaciona com a dimensão crescimento.

H_{1h} – A dimensão emocional se relaciona com a dimensão balanço.

H_{1i} – A dimensão emocional se relaciona com a dimensão autenticidade.

H_{1j} – A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão crescimento.

H_{1k} – A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão balanço.

H_{1l} – A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão autenticidade.

2.2 Carreira Caleidoscópica e Conflito Trabalho-Família

A relação entre a Carreira Caleidoscópica e o Conflito Trabalho-Família pode ser significativa, uma vez que a natureza não linear e diversificada da Carreira Caleidoscópica pode afetar tanto a vida profissional quanto a vida familiar de uma pessoa, potencialmente influenciando o surgimento de conflitos entre essas esferas. Evidências foram identificadas por Lopez et al. (2020), ao verificar que indivíduos com filhos pequenos e aqueles em posição inicial na carreira podem enfrentar maior CTF.

As demandas das diferentes fases da vida também impactam na percepção do conflito. O conflito trabalho-família se dá quando as exigências de um domínio (trabalho ou família) se tornam incompatíveis com o cumprimento das exigências do outro domínio (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). O que faz com que o cumprimento das demandas em um dos papéis prejudique ou incapacite o desempenho relacionado ao outro papel, ocasionando o conflito entre as esferas (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; NETEMEYER; BOLES; MCMURRIAN, 1996; LIAO et al., 2019; VADVILAVIČIUS; STELMOKIENĖ, 2020). Borges et al. (2021)

perceberam que jovens profissionais tem uma interação negativa entre trabalho e família, já profissionais com mais tempo de carreira tendem a ter uma interação positiva, tais achados podem se explicar pelos múltiplos papéis vivenciados de acordo com o momento da carreira e da vida. Reforçando o argumento deste estudo, de que as decisões de carreira são permeadas pelo momento de vida do indivíduo.

Estudos tem investigado, o quanto as oportunidades de aprendizagem e crescimento no trabalho se relacionam ou impactam a percepção de CTF, Babic et al. (2022), comprovaram por meio de um estudo longitudinal que os indivíduos acabam trabalhando mais para garantir as oportunidades e crescimento no trabalho impactando negativamente nas demandas familiares, pois menos tempo é dedicado à família e com isso, surge o Conflito Trabalho-Família. O que reforça o entendimento de que quando trabalhadores buscam por crescimento na carreira mais chances terão de perceber de forma negativa a interação entre trabalho-família, pois se esforçarão mais no trabalho. Por outro lado, dependendo da fase da vida e do tempo de carreira, a busca pode ser por equilíbrio/balanço ou por autenticidade, e com o peso das demandas familiares sendo menor, podem não identificar conflito entre trabalho e família.

Isso posto, tem-se a segunda hipótese e sub hipóteses levantadas pelo presente estudo.

H2 - As dimensões do construto Carreira caleidoscópica se relacionam com as dimensões do construto Conflito Trabalho-Família.

H_{2a} – A dimensão Crescimento se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{2b} - A dimensão Crescimento se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

H_{2c} - A dimensão Balanço se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{2d} - A dimensão Balanço se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

H_{2e} - A dimensão Autenticidade se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{2f} - A dimensão Autenticidade se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

2.3 Workaholism e Conflito Trabalho-Família

O *workaholism* e o Conflito Trabalho-Família estão ligados intrinsecamente por inúmeros motivos. Inicialmente é notável que o tempo dedicado ao trabalho não será recuperado restando menos tempo para ser dedicado à família (BAKKER et al., 2014; PAN, 2018; CHANG et al., 2023). Kang e Lee (2023) investigaram tal relação, descobrindo que trabalhar em excesso, aumenta os níveis de *Workaholism* que, conseqüentemente, aumentam os níveis de CTF,

impactando a saúde e o desempenho do profissional. Ou seja, o *Workaholism* está positivamente relacionado ao Conflito Trabalho-Família (CHANG et al., 2023).

A priorização do trabalho em detrimento da família leva a um desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (PALUMBO, 2022). Hynes e Koç (2024), apontam que a carga de trabalho e o trabalho fora do horário de expediente, muitas vezes incentivado pelos próprios chefes e facilitado pelo uso da tecnologia, causam exaustão emocional, fazendo com que o indivíduo trabalhe em excesso e compulsivamente. Logo, a exaustão emocional é considerada preditora do Conflito Trabalho-Família (KIM et al., 2022; GÜRBÜZ et al., 2023).

Outra questão relevante refere-se ao apoio familiar percebido pelo profissional. Tal apoio pode ser positivo, facilitando o trabalho saudável e em equilíbrio com as outras demandas, ou negativo, quando a falta de apoio ou as expectativas depositadas no profissional podem elevar o seu grau de engajamento com o trabalho provocando comportamentos *workaholics* (TAHIR; AZIZ, 2019; CHANG et al., 2023). Ou seja, denota-se que a relação entre esses dois construtos pode ser bidirecional. Em algumas situações, as complexidades do ambiente de trabalho podem afetar as necessidades pessoais ou familiares, enquanto em outras, as dinâmicas familiares podem encorajar comportamentos *workaholics*. A partir desse entendimento, tem-se a terceira hipótese do presente estudo e suas sub hipóteses.

H3 - As dimensões do construto *Workaholism* se relacionam com as dimensões do construto Conflito Trabalho-Família.

H_{3a} – A dimensão Motivacional se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{3b} - A dimensão Motivacional se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

H_{3c} – A dimensão Cognitivo se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{3d} - A dimensão Cognitivo se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

H_{3e} – A dimensão Emocional se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{3f} – A dimensão Emocional se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

H_{3g} - A dimensão Comportamental se relaciona com a dimensão Conflito Trabalho-Família.

H_{3h} - A dimensão Comportamental se relaciona com a dimensão Conflito Família-Trabalho.

2.4 Mediação da Carreira Caleidoscópica

Prevê-se que a Carreira Caleidoscópica atue como mediadora na relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família. Essa previsão é fundamentada em vários estudos que exploram relações similares. No entanto, até o momento, nenhum estudo foi identificado

que aborde especificamente essa relação conforme defendida neste estudo. O diferencial fica a cargo do modelo de Carreira Caleidoscópica, a fim de explicar como os indivíduos planejam suas carreiras em meio ao dinamismo e complexidade do mercado de trabalho atual e as relações pessoais/familiares (SIMMONS et al., 2022).

Assim, Mouratidou e Grabarski (2021) compreendem que o contexto influencia a percepção quanto aos enquadramentos de carreira ao longo do tempo. Por exemplo, Birrell e Strong (2022) identificaram as dimensões de Carreira Caleidoscópica durante as fases da vida de bibliotecários. Os autores identificaram que trabalhadores na fase de Desafio, na maioria jovens, estavam mais dispostos a se esforçar para alcançar postos de trabalho de liderança; aqueles que se identificaram na fase de equilíbrio/balanço estavam menos propensos a continuar ou ocupar cargos de liderança, justamente para manter um equilíbrio entre trabalho-família, já os trabalhadores na fase de autenticidade, mostram-se mais satisfeitos e percebem maior grau de apoio organizacional, justamente por possuírem valores pessoais fortes, característico de pessoas nesta fase.

Posto isso, nota-se que a Carreira Caleidoscópica pode envolver a busca por oportunidades a fim de satisfazer as dimensões de desafios e autenticidade em prol de uma carreira diversificada, contudo essa busca pode se transformar em compulsão ou obsessão pelo trabalho, impactando na percepção de Conflito Trabalho-Família. Por outro lado, as decisões de carreira podem pender para o equilíbrio/balanço, realizando ajustes entre o trabalho e a família, o que pode resultar na redução da carga de trabalho para reservar mais tempo ao convívio familiar. Diminuindo assim, possíveis tendências *workaholics*, melhorando indiretamente os relacionamentos familiares. A fim de comprovar tais suposições, tem-se a seguinte hipótese de pesquisa e suas sub hipóteses.

H4 – As dimensões da Carreira Caleidoscópica medeiam as relações entre as dimensões de *Workaholism* (W) e as dimensões de Conflito Trabalho-Família

H_{1a-2a} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Motivação e CTF.

H_{1a-2b} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Motivação e CFT.

H_{1b-2c} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Motivação e CTF.

H_{1b-2d} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Motivação e CFT.

H_{1c-2e} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Motivação e CTF.

H_{1c-2f} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Motivação e CFT.

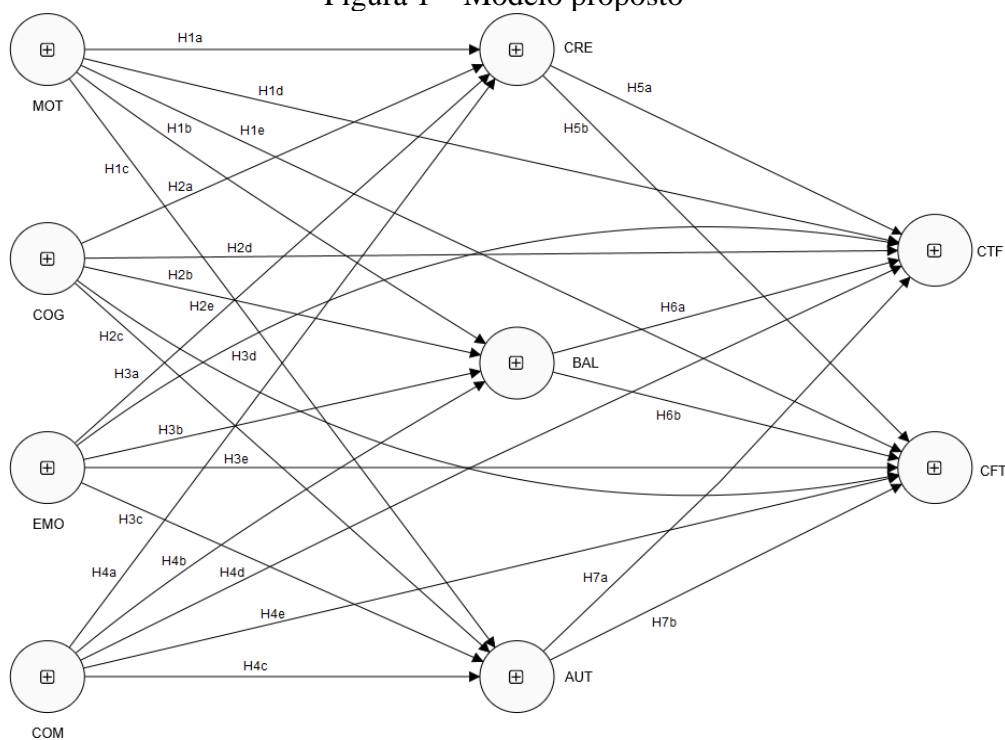
H_{1d-2a} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Cognitiva e CTF.

H_{1d-2b} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Cognitiva e CFT.

- H_{1e-2c} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Cognitiva e CTF.
 H_{1e-2d} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Cognitiva e CFT.
 H_{1f-2e} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Cognitiva e CTF.
 H_{1f-2f} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Cognitiva e CFT.
 H_{1g-2a} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Emocional e CTF.
 H_{1g-2b} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Emocional e CFT.
 H_{1h-2c} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Emocional e CTF.
 H_{1h-2d} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Emocional e CFT.
 H_{1i-2e} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Emocional e CTF.
 H_{1i-2f} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Emocional e CFT.
 H_{1j-2a} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Comportamental e CTF.
 H_{1j-2b} – A dimensão Crescimento medeia a relação entre a dimensão Comportamental e CFT.
 H_{1k-2c} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Comportamental e CTF.
 H_{1k-2d} – A dimensão Balanço medeia a relação entre a dimensão Comportamental e CFT.
 H_{1l-2e} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Comportamental e CTF.
 H_{1l-2f} – A dimensão Autenticidade medeia a relação entre a dimensão Comportamental e CFT.

A Figura 1 evidencia os caminhos das 26 hipóteses diretas do estudo, que foram medidas seguindo uma sequência de testes.

Figura 1 – Modelo proposto



Nota: MOT = Motivação; COG = Cognitiva; EMO = Emocional; COM = Comportamental; CRE = Crescimento; BAL = Balanço; AUT = Autenticidade; CTF = Conflito Trabalho-Família; CFT = Conflito Família-Trabalho

Fonte: Elaborado no Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

Finalizada as discussões sobre as hipóteses do estudo, passa-se para a descrição da metodologia adotada.

3 MÉTODO

Esta pesquisa de cunho quantitativo, caracterizou-se como sendo do tipo descritiva-exploratória, visto seu objetivo principal, a saber: Analisar as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro. A pesquisa quantitativa de caráter descritivo-exploratório se justificou, pois foram testadas teorias objetivas e realizadas relações entre três construtos, visto que a Carreira Caleidoscópica ainda não havia sido relacionada com as demais, sendo estimadas com o auxílio de instrumentos e posteriormente analisadas por meio de procedimentos estatísticos (CRESWELL; CRESWELL, 2021).

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados, referem-se as escalas de *Workaholism*, Conflito Trabalho-Família e Carreira Caleidoscópica. A escala de *Workaholism* teve sua versão original desenvolvida nos Estados Unidos por Clark, Smith e Haynes (2020), e foi validada para o contexto brasileiro nesta tese. A escala é composta por 4 dimensões (motivacional, cognitiva, emocional e comportamental), sendo que cada dimensão é composta por 4 itens, totalizando 16 variáveis, sendo medidas por uma escala *likert* de 5 pontos, que vai de 1 (nunca) a 5 (sempre).

O segundo instrumento foi a escala de Conflito Trabalho-Família, de caráter bidimensional, foi elaborada por Netemeyer, Boles e Mcmurrian (1996) e traduzida e adaptada ao contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013). A escala é composta por duas dimensões, com 5 itens cada, que refletem a direção das interações entre trabalho e família (CFT e CTF), que utilizou uma escala tipo *likert* de 6 pontos, variando entre discordo totalmente (1) a concordo totalmente (6).

E o terceiro instrumento utilizado refere-se a Carreira Caleidoscópica, medida por meio de uma escala desenvolvida por Sullivan et al. (2009) e validada para o contexto brasileiro por Bandeira et al. (2019). Sua composição conta com 3 dimensões e 19 itens totais, Crescimento (5 itens); Balanço/Equilíbrio (6 itens) e Autenticidade (8 itens). Para responder, considera-se uma escala *likert* de 5 pontos, sendo que 1 = não me descreve e 5 = me descreve totalmente. E ainda foi utilizado um quarto bloco de perguntas, contendo perguntas sobre o perfil sociodemográfico do respondente.

Quanto a amostra, de caráter não probabilístico por conveniência, contou-se com a participação de 720 trabalhadores de diversas regiões do Brasil, número consideravelmente maior do que a amostra mínima calculada com base nos instrumentos utilizados. Para o cálculo da amostra foi considerando o total de 9 dimensões entre os três instrumentos (variáveis latentes), sendo que: 4 são antecedentes (W); 3 são mediadoras (CC); e 2 são consequentes (CTF), com um total de 45 variáveis observadas (VO's) (indicadores). Utilizando $\delta = 0,1$, poder estatístico = 0,8, e um nível de significância = 0,05, o cálculo resultou no valor mínimo de 500 participantes (SOPER, 2022).

A coleta se deu por meio de um questionário online autoadministrado que foi amplamente divulgado por meio das redes sociais, buscando abranger a participação de diferentes perfis, a mesma foi aplicada entre os meses de dezembro de 2023 a fevereiro de 2024. Logo, de acordo com a perspectiva temporal se caracterizou como de corte transversal, em que os dados foram coletados em apenas um momento, sendo viável para estudos que pretendem estabelecer relações entre fenômenos (COZBI, 2003).

Ao fim da coleta de dados, os mesmos foram organizados e tabulados em uma planilha eletrônica e posteriormente submetidos à análise quantitativa por meio do Software SmartPLS® versão 4.1.0.0. Para analisar os dados, foram utilizadas técnicas estatísticas de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), que permitem “modelar e estimar simultaneamente relações complexas entre múltiplas variáveis dependentes e independentes” (HAIR JR et al., 2021, p. 4). A técnica de MEE consiste em analisar as relações entre as dimensões (variáveis latentes – VL's) e seus indicadores (variáveis observadas – VO's) no intuito de testar o impacto entre as dimensões e o efeito de mediação (HAIR et al., 2017; VIEIRA, 2009).

Ressalta-se que este estudo foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com registro nº. 70125523.9.0000.5346. Apresentada as etapas inerentes ao processo de execução da pesquisa, a seguir tem-se a apresentação e análise dos resultados.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, são apresentadas a descrição do perfil da amostra e as etapas da validação e confirmação do modelo proposto pelo estudo.

4.1 Descrição do perfil da amostra

A amostra de 720 trabalhadores, foi composta por mulheres (58,8%) e homens (41,3%), com idades variando entre 18 a 75 anos, média de 40,4 anos e desvio padrão de 12,3, moradores de diferentes regiões do Brasil, Sul (78,5%); Sudeste (7,5%); Centro-oeste (2,9%); Norte (4,7%) e Nordeste (6,4%). Esses trabalhadores em sua maioria possuem companheiro (a) (85,4%) e tem pelo menos um filho (58,3%). Quanto a formação, a grande maioria possui um nível elevado de educação, sendo que 79,7% possuem desde graduação até doutorado.

Quanto a verificação de algumas variáveis ocupacionais, a maioria dos respondentes trabalham no setor público (59,4%), seguidos pelo setor privado (27,1%), autônomo (8,9%) e outros (4,6%). De acordo com o tempo de atuação, a maioria indicou estar no trabalho atual entre 1 a 5 anos (37,4%), chamou atenção a proporção significativa de pessoas que permanecem no mesmo emprego há mais de 15 anos (26,4%) e positivamente, a maioria diz estar satisfeito com o atual trabalho (54,3%). Quanto a renda, a maioria dizem receber mais de dez mil reais (37,2%), sendo a principal fonte de sustendo familiar (36,0%). Dos respondentes, a maioria (66,9%) não exercem cargo de gestão e 33,1% estão nesta ocupação.

Sobre a jornada de trabalho a maioria indicou trabalhar no regime de 40 horas (45,8%), contudo quando perguntados sobre as horas efetivamente dedicadas ao trabalho (somando horas para além do expediente), a maioria afirma trabalhar até 50 horas semanais (38,3%). Sendo que, a maioria afirma nunca realizar horas extras remuneradas (64,9%) e indicam trabalhar frequentemente nos finais de semana (31,3%). Verificou-se que a maioria afirma possuir horários flexíveis de trabalho (73,5%), sempre desfrutam de férias anuais (57,6%), indicaram que nunca se afastaram do trabalho por problemas de saúde (77,8%), realizam com frequência uma atividade voltada a seu lazer ou de autocuidado (37,2%), e quase sempre percebem ter tempo para dedicar a família (47,1%).

Tais dados caracterizam a amostra da pesquisa trazendo elementos importantes que servem de embasamento para as análises, auxiliando na discussão do modelo aqui proposto e das hipóteses construídas, desenvolvidos nos próximos tópicos.

4.2 Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi composta pelos testes de Cargas fatoriais; *Alpha de Cronbach* (AC); Confiabilidade composta (CC); Variância média extraída (VME); Critério de Fornell-Larcker; e Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Inicialmente, seguindo as orientações de Neves (2018), optou-se por eliminar os indicadores da escala de Carreira Caleidoscópica por terem cargas fatoriais inferiores a 0,6

(BAL_01 = 0,336; BAL_03 = 0,474; BAL_06 = 0,460; AUT_01 = 0,515; AUT_04 = 0,589 e AUT_06 = 0,523) e conseqüentemente reduziram a intensidade dos critérios de consistência interna e validade convergente. Após 10 iterações os resultados se ajustaram bem aos dados com valores aceitáveis: SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*) = 0,061, d_{ULS} = 2,596, d_G = 0,639, NFI (*Normalized Fit Index*) = 0,825. Observou-se que o valor SRMR foi inferior ao valor proposto de 0,08 e o valor do NFI ficou acima do valor sugerido de 0,8 (HENSELER; HUBONA; RAY, 2016; HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2016).

Para a análise do modelo de mensuração, seguiu-se as orientações de Hair Jr, Gabriel e Patel (2014), sendo que os valores de *Cronbach* e Confiabilidade Composta devem ser superiores a 0,7 e inferiores a 0,95, e a Variância média extraída (VME) e a Carga fatorial devem ser superiores a 0,6 (LOPES et al., 2020). De acordo com a Tabela 1, observou-se que os valores de alfa variam entre 0,604 a 0,918 e valores entre 0,770 a 0,939 para Confiabilidade Composta. Já para a VME todos os valores foram superiores a 0,5 e as cargas fatoriais valores superiores a 0,6. O que demonstra que todas as pressuposições da consistência interna do modelo foram confirmadas e os valores se comportam dentro do esperado.

Tabela 1- Avaliação do modelo estrutural

Dimensões / Indicadores	Carga Fatorial (λ)	α	CC	VME
CARREIRA CALEIDOSCÓPICA				
Autenticidade (AUT)		0,623	0,796	0,566
AUT_02	0,697			
AUT_03	0,745			
AUT_05	0,778			
AUT_07	0,734			
Balanço (BAL)		0,604	0,770	0,538
BAL_02	0,881			
BAL_04	0,720			
BAL_05	0,754			
Crescimento (CRE)		0,758	0,836	0,516
CRE_01	0,660			
CRE_02	0,848			
CRE_03	0,845			
CRE_04	0,713			
CRE_05	0,659			
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA				
Conflito Família-Trabalho (CFT)	λ	AC	CC	VME
CFT_01	0,799	0,891	0,920	0,696
CFT_02	0,838			
CFT_03	0,885			
CFT_04	0,831			
CFT_05	0,816			
Conflito Trabalho-Família (CTF)		0,918	0,939	0,754
CTF_01	0,812			
CTF_02	0,890			
CTF_03	0,891			
CTF_04	0,887			(continua...)

CTF_05	0,858			(continuação)
WORKAHOLISM	λ	AC	CC	VME
Cognitiva (COG)		0,908	0,936	0,784
COG_01	0,859			
COG_02	0,907			
COG_03	0,883			
COG_04	0,893			
Comportamental (COM)		0,851	0,900	0,693
COM_01	0,780			
COM_02	0,864			
COM_03	0,812			
COM_04	0,870			
Emocional (EMO)		0,895	0,927	0,760
EMO_01	0,857			
EMO_02	0,888			
EMO_03	0,876			
EMO_04	0,865			
Motivacional (MOT)		0,824	0,884	0,657
MOT_01	0,866			
MOT_02	0,711			
MOT_03	0,761			
MOT_04	0,891			

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

O próximo passo foi realizar a análise da validade discriminante utilizando critérios de Fornell-Larcker e HTMT, como exposto na Tabela 2.

Tabela 2 - Análise da validade discriminante utilizando critérios de Fornell-Larcker e HTMT

Dimensões	AUT	BAL	CFT	COG	COM	CRE	CTF	EMO	MOT
\sqrt{VME}	0,752	0,734	0,834	0,886	0,832	0,718	0,868	0,872	0,811
Matriz de Correlação de Pearson									
AUT	1,000								
BAL	0,337	1,000							
CFT	0,068	0,357	1,000						
COG	0,197	0,146	0,318	1,000					
COM	0,229	0,114	0,222	0,663	1,000				
CRE	0,401	0,183	0,012	0,219	0,310	1,000			
CTF	0,227	0,397	0,438	0,521	0,482	0,076	1,000		
EMO	0,233	0,135	0,242	0,579	0,544	0,222	0,355	1,000	
MOT	0,248	0,219	0,302	0,665	0,528	0,208	0,497	0,542	1,000
Limite Superior (HTMT)^{97,5%}									
BAL	0,605								
CFT	0,197	0,578							
COG	0,352	0,252	0,422						
COM	0,419	0,246	0,330	0,797					
CRE	0,666	0,401	0,136	0,340	0,456				
CTF	0,384	0,518	0,543	0,630	0,610	0,180			
EMO	0,408	0,253	0,341	0,694	0,678	0,341	0,465		
MOT	0,444	0,359	0,418	0,807	0,691	0,351	0,626	0,688	

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

O critério de Fornell-Larcker é definido pela comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson (FORNELL; LARCKER, 1981). De acordo com a

Tabela 2, o menor valor da raiz quadrada da variância média foi observado na dimensão Crescimento do construto de Carreira Caleidoscópica com valor de 0,718, que por sua vez, é ainda maior que o maior valor entre as correlações da matriz de correlação entre a dimensão Motivacional e Cognitiva do construto de *Workaholism*, que é de 0,665, posto isso, o critério Fornell-Larcker foi estabelecido.

Ainda de acordo com a Tabela 2, tem-se o Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), que vem a ser uma estimativa da correlação entre as VL's, utilizando o método de *bootstrapping* para 5.000 subamostras, observa-se que os limites superiores para 97,5% de confiança devem ser inferiores a 1 ($LS_{97,5\%} (HTMT) < 1,0$) (NETEMEYER; BEARDEN; SHARMA, 2003). Dessa forma, como destacado na Tabela 2, o maior valor entre todos é de 0,807, sendo menor que 1, o que comprova juntamente com o critério Fornell-Larcker a validade convergente do modelo.

4.3 Avaliação do Modelo Estrutural

Já a avaliação do modelo Estrutural, se deu pelos testes de Avaliação de colinearidade (VIF); Coeficiente de determinação (R^2), Conformidade das hipóteses segundo o teste t de *Student*; e Relevância preditiva (Q^2).

Inicialmente sugere-se avaliar a colinearidade entre as dimensões, verificada por meio da *Variance Inflation Factor* (VIF), no qual os valores devem ser inferiores que 5 ($VIF < 5$), visto que valores superiores a 5 indicam problemas de colinearidade (HAIR et al., 2017). O segundo teste refere-se ao Coeficiente de Explicação (R^2), que se classifica entre $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte) adaptado por Lopes et al. (2020) a partir de Cohen (1988). E por fim, analisou-se a relevância preditiva (Q^2) que avalia o grau de acurácia do modelo final, sua classificação varia de $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte) elaborado por Lopes et al. (2020) adaptado de Hair et al. (2017). As medidas são verificadas na Tabela 3.

Tabela 3 - Análise de Colinearidade (VIF, R²; Q²)

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas				
	AUT	BAL	CFT	CRE	CTF
AUT			1,338		1,338
BAL			1,158		1,158
COG	2,476	2,476	2,479	2,476	2,479
COM	1,934	1,934	2,018	1,934	2,018
CRE			1,271		1,271
EMO	1,703	1,703	1,718	1,703	1,718
MOT	1,940	1,940	1,999	1,940	1,999
R ² (p-valor)	0,083 (0,000)	0,049 (0,004)	0,226 (0,000)	0,101 (0,000)	0,443 (0,000)
Q ²	0,069	0,036	0,106	0,086	0,326

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

Ao observar a Tabela 3, tem-se que o maior valor de VIF resultou em 2,479, nas correlações entre a dimensão Cognitiva do Construto *Workaholism* e entre ambas as dimensões do Conflito Trabalho-Família (CFT e CTF). Tal resultado está abaixo do limite estipulado (VIF < 5), o que significa que no presente modelo não apresenta excessos de correlações ou não há problemas de multicolinearidade. De acordo com os valores dos Coeficientes de Explicação (R²), todos demonstram-se significativos (p < 0,05), contudo, tem-se que o valor para BAL (0,049) obteve efeito fraco, já o valor para CRE e CFT (0,083 e 0,101) obtiveram efeitos moderados, e os demais coeficientes (CFT e CTF) (0,226 e 0,443) obtiveram efeitos fortes. Quanto a relevância preditiva (Q²) de cada uma das dimensões, foram classificadas em grau fraco a BAL e AUT (0,036 e 0,069), grau moderado para CRE e CFT (0,086; 0,106) e grau forte para CTF (0,326). Portanto mesmo que o modelo apresente intensidades diferentes para suas dimensões preditivas, todas foram significativas, destacando que a CTF é a mais expressiva entre elas.

Finalmente, são apresentados os coeficientes estruturais (β) e a conformidade das hipóteses por meio do teste t de *student*, determinados pelo método *bootstrapping* (Tabela 4).

Tabela 4 - Avaliação do Modelo Estrutural

Relação estrutural	Hipóteses	Coefficiente Estrutural (β)	Desvio Padrão	Teste t	p - valor (p<0,05)	Significância
MOT → CRE	H _{1a}	0,051	0,054	0,950	0,342	Rejeitada
MOT → BAL	H _{1b}	0,213	0,049	4,314	0,000	Aceita
MOT → AUT	H _{1c}	0,160	0,054	2,947	0,003	Aceita
COG → CRE	H _{1d}	-0,031	0,060	0,516	0,606	Rejeitada
COG → BAL	H _{1e}	-0,004	0,061	0,061	0,951	Rejeitada
COG → AUT	H _{1f}	-0,054	0,058	0,931	0,352	Rejeitada
EMO → CRE	H _{1g}	0,067	0,049	1,367	0,172	Rejeitada
EMO → BAL	H _{1h}	0,028	0,048	0,573	0,567	Rejeitada
EMO → AUT	H _{1i}	0,113	0,051	2,200	0,028	Aceita
COM → CRE	H _{1j}	0,267	0,054	4,903	0,000	Aceita
COM → BAL	H _{1k}	-0,011	0,055	0,207	0,836	Rejeitada (Continua)

COM → AUT	H _{1l}	0,119	0,052	2,308	0,021	Aceita
CRE → CTF	H _{2a}	-0,158	0,035	4,508	0,000	Aceita
CRE → CFT	H _{2b}	-0,098	0,040	2,437	0,015	Aceita
BAL → CTF	H _{2c}	0,313	0,032	9,819	0,000	Aceita
BAL → CFT	H _{2d}	0,345	0,037	9,234	0,000	Aceita
AUT → CTF	H _{2e}	0,044	0,032	1,373	0,170	Rejeitada
AUT → CFT	H _{2f}	-0,090	0,041	2,185	0,029	Aceita
MOT → CTF	H _{3a}	0,180	0,044	4,114	0,000	Aceita
MOT → CFT	H _{3b}	0,096	0,045	2,139	0,032	Aceita
COG → CTF	H _{3c}	0,231	0,046	5,010	0,000	Aceita
COG → CFT	H _{3d}	0,193	0,052	3,689	0,000	Aceita
EMO → CTF	H _{3e}	-0,033	0,039	0,834	0,404	Rejeitada
EMO → CFT	H _{3f}	0,063	0,046	1,366	0,172	Rejeitada
COM → CTF	H _{3g}	0,254	0,045	5,617	0,000	Aceita
COM → CFT	H _{3h}	0,021	0,046	0,444	0,657	Rejeitada

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

De acordo com a Tabela 4, foram rejeitadas 11 hipóteses ($H_0 = 0$; $p > 0,05$), a saber: H_{1a}; H_{1d}; H_{1e}; H_{1f}; H_{1g}; H_{1h}; H_{1k}; H_{2e}; H_{3e}; H_{3f} e H_{3h}. Assim, dentre as 26 hipóteses propostas para avaliar o modelo, 15 foram aceitas com significância ($H_0 \neq 0$; $p < 0,05$), demonstrando coeficientes estruturais que estabelecem relações diretas entre as dimensões.

Os mesmos testes foram verificados para testar as hipóteses de mediação estabelecidas entre as variáveis do modelo (Tabela 5).

Tabela 5 - Relações indiretas entre as dimensões

Relações Indiretas	Hipóteses	Coefficiente Estrutural (β)	Desvio Padrão	Teste t	P – valor	Significância
MOT → CRE → CTF	H _{1a-2a}	-0,008	0,009	0,911	0,362	Rejeitada
MOT → CRE → CFT	H _{1a-2b}	-0,005	0,006	0,838	0,402	Rejeitada
MOT → BAL → CTF	H _{1b-2c}	0,067	0,017	3,952	0,000	Aceita
MOT → BAL → CFT	H _{1b-2d}	0,073	0,018	3,992	0,000	Aceita
MOT → AUT → CTF	H _{1c-2e}	0,007	0,006	1,196	0,232	Rejeitada
MOT → AUT → CFT	H _{1c-2f}	-0,014	0,008	1,735	0,083	Rejeitada
COG → CRE → CTF	H _{1d-2a}	0,005	0,010	0,506	0,613	Rejeitada
COG → CRE → CFT	H _{1d-2b}	0,003	0,006	0,476	0,634	Rejeitada
COG → BAL → CTF	H _{1e-2c}	-0,001	0,019	0,061	0,952	Rejeitada
COG → BAL → CFT	H _{1e-2d}	-0,001	0,021	0,061	0,952	Rejeitada
COG → AUT → CTF	H _{1f-2e}	-0,002	0,004	0,638	0,523	Rejeitada
COG → AUT → CFT	H _{1f-2f}	0,005	0,006	0,795	0,427	Rejeitada
EMO → CRE → CTF	H _{1g-2a}	-0,011	0,008	1,286	0,199	Rejeitada
EMO → CRE → CFT	H _{1g-2b}	-0,007	0,006	1,155	0,248	Rejeitada
EMO → BAL → CTF	H _{1h-2c}	0,009	0,015	0,565	0,572	Rejeitada
EMO → BAL → CFT	H _{1h-2d}	0,010	0,017	0,571	0,568	Rejeitada
EMO → AUT → CTF	H _{1i-2e}	0,005	0,005	1,082	0,279	Rejeitada
EMO → AUT → CFT	H _{1i-2f}	-0,010	0,007	1,465	0,143	Rejeitada
COM → CRE → CTF	H _{1j-2a}	-0,042	0,013	3,288	0,001	Aceita
COM → CRE → CFT	H _{1j-2b}	-0,026	0,012	2,101	0,036	Aceita
COM → BAL → CTF	H _{1k-2c}	-0,004	0,017	0,207	0,836	Rejeitada (Continua...)

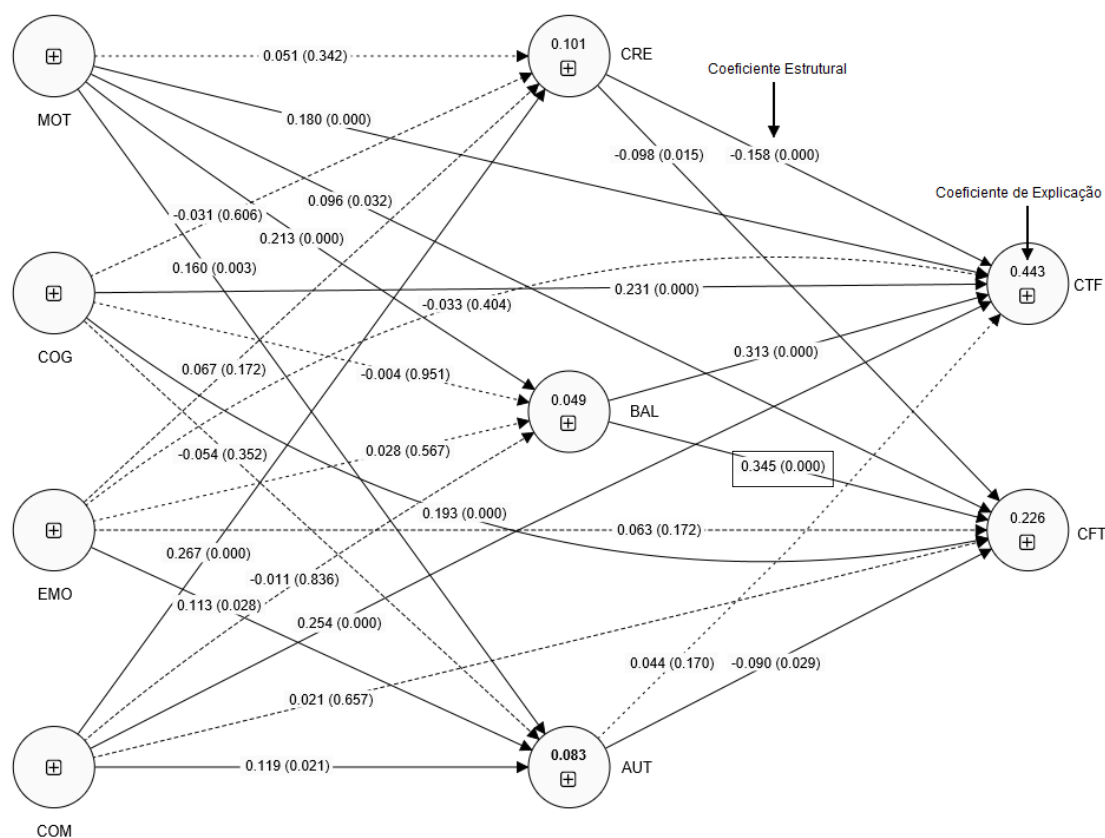
COM → BAL → CFT	H _{1k-2d}	-0,004	0,019	0,207	0,836	Rejeitada
COM □ AUT □ CTF	H _{1l-2e}	0,005	0,005	1,062	0,288	Rejeitada
COM → AUT → CFT	H _{1l-2f}	-0,011	0,007	1,461	0,144	Rejeitada

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

Das 24 hipóteses propostas para avaliar a mediação do construto de Carreira Caleidoscópica na relação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, 4 foram aceitas (H_{1b-6a}; H_{1b-6b}; H_{4a-5a}; H_{4a-5b}) e 20 hipóteses rejeitadas.

A fim de obter uma melhor visualização do modelo final proposto pelo estudo, com os resultados para cada hipótese, sendo que o traço pontilhado indica as hipóteses que não foram suportadas pelo estudo, tem-se a figura 2.

Figura 2 - Modelo de Caminho Final



Fonte: Elaborado no Software SmartPLS® versão 4.1.0.0.

De acordo com o modelo final, identificou-se a existência de relações entre as dimensões de *Workaholism*, Carreira caleidoscópica e Conflito Trabalho-Família (W-CC-CTF), entre trabalhadores de diversas profissões no Brasil. Como evidenciado na figura 2, o maior coeficiente estrutural (β) se deu entre as dimensões de Balanço (CC) e o Conflito na direção Família-Trabalho (H_{2d}), com valor de 0,345, indicando que essa foi a relação mais significativa

entre as dimensões das escalas. Ademais, cada hipótese sustentada por este estudo será melhor discutida no tópico seguinte.

5 DISCUSSÕES E ANÁLISES DAS HIPÓTESES DO MODELO PROPOSTO

Para uma melhor organização das discussões, é importante esclarecer que as hipóteses foram analisadas sequencialmente, seguindo a ordem de apresentação. Portanto, primeiro foram examinadas as hipóteses e sub hipóteses das relações diretas, e na sequencia analisou-se as hipóteses de mediações.

5.1 Análises das hipóteses de relação direta

De acordo com o modelo final (figura 2), observou-se um total de 15 hipóteses de relações diretas que foram suportadas com significância de $p < 0,05$. Nesse sentido, percebe-se que há relações diretas entre os três construtos aqui discutidos (W-CC-CTF), sendo possível analisar como cada dimensão de cada construto se relacionou com as demais.

Inicialmente, observou-se que das 12 hipóteses entre W-CC, apenas 5 foram sustentadas, contudo foram suportadas relações que corroboram achados inéditos de outros estudos. A primeira hipótese sustentada foi a H_{1b} , em que se percebe uma relação direta entre a dimensão motivacional (W), ou seja, quando o indivíduo sente uma pressão interna ou compulsão por trabalhar, e a dimensão de balanço (CC) que se refere a busca por um equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais. Seguindo uma lógica coerente, ter compulsão pelo trabalho não contribuiria para alcançar equilíbrio entre as demandas, contudo, Simmons et al. (2022) identificaram que o foco em busca de balanço na carreira previu negativamente o salário, mas a alteração para o comportamento de balanço levou a um aumento significativo de taxa de promoção no trabalho. Dessa forma, o presente estudo apoia e corrobora a explicação de Simmons et al. (2022, p. 14), em que se previu que as mudanças na carreira em busca do balanço possam ter elevado as “taxas de promoção porque a procura do equilíbrio entre vida profissional e pessoal reduziu o stress e melhorou o bem-estar proporcionando aos indivíduos recursos adicionais a serem utilizados para melhorar o desempenho no trabalho”.

Outras três hipóteses (H_{1c} ; H_{1i} e H_{1j}) auferiram que a dimensão motivacional, emocional e comportamental do *Workaholism* se relacionam positivamente com a autenticidade. Autenticidade é o parâmetro de carreira que busca satisfazer seus valores pessoais, em que o indivíduo prioriza realizar atividades que tenham sentido para si (SIMMONS et al., 2022), o

que denota que a realização pessoal se dará pela centralidade do trabalho. Logo, a motivação de um indivíduo que apresenta comportamentos *workaholics*, pode estar relacionada com a sua busca interior por um trabalho que o satisfaça e que faça sentido para si mesmo (PALUMBO, 2022). Um dos fatores principais de quem busca autenticidade é trabalhar na área de formação ou em uma função gratificante que atenda suas perspectivas de vida (O'CONNOR; CROWLEY-HENRY, 2020), o que pode gerar comportamentos árdus no trabalho para alcançar seu objetivo de carreira, já que as recompensas podem mover os *workaholics* (BABIC et al., 2022).

No mesmo sentido, sustentou-se a hipótese (H_{1j}), a dimensão comportamental (W) se relacionou positivamente com crescimento (CC), sugere-se que trabalhar além do esperado pode ser entendido como um caminho para crescer profissionalmente. Já que tomar decisões de carreira, seguindo o parâmetro de crescimento, leva o indivíduo a aceitar novas oportunidades que sejam desafiadoras e que o faça evoluir na carreira (DIMA et al., 2023). Corroborando, tem-se que quando um indivíduo acredita que o trabalho árduo é necessário para alcançar resultados positivos ou sucesso profissional, é mais provável que ele se empenhe e corra o risco de desenvolver comportamentos *workaholics* (AKUTSU; KATSUMURA; YAMAMOTO, 2022; BABIC et al., 2022). Somado a isso, Rai e Kim (2024), identificaram em um amostra de trabalhadores do setor privado e público, que o ambiente organizacional competitivo também influencia positivamente os comportamentos *workaholics*.

Sequencialmente, avaliou-se as relações entre CC-CTF. As hipóteses (H_{2a} e H_{2b}), sustentaram a existência de relação entre a dimensão de crescimento (CC) e CTF, em ambas as direções (CTF; CFT). Ambas hipóteses foram confirmadas, porém, o coeficiente estrutural (β) foi negativo, o que indica uma associação negativa e inversa entre as variáveis. Quanto maior a inclinação para o crescimento profissional, menor a percepção de conflito em ambas as esferas. Dessa forma, evidencia-se com tal resultado que o estágio da vida de um indivíduo pode prever e permitir que o foco permaneça no trabalho sem gerar conflitos. Isso sugere que houve uma adaptação para que o trabalho não interfira na família, assim como a família não interfira no trabalho. Exemplificando Huy e Hoang (2023), relatam que indivíduos em busca de crescimento podem optar por adiar a maternidade ou paternidade para se dedicarem mais ao trabalho. O que reforça o entendimento de que a carreira de um indivíduo se altera entre os três parâmetros conforme as suas necessidades e são influenciadas pelo contexto a sua volta e o seu estágio de vida (MAINIERO; SULLIVAN, 2005; DIMA et al., 2023).

Surpreendentemente, os resultados afirmam haver uma relação positiva entre Balanço (CC) e conflito em ambas direções (H_{2c} e H_{2d}). Mouratidou e Grabarski (2021) identificaram

que para satisfazer a necessidade de balanço, os indivíduos optam por diminuir a carga horária ou postergar o avanço na carreira, o que pode gerar conflitos. Essa relação também se respalda nos achados de Akutsu, Katsumura e Yamamoto (2022), quando perceberam que certas responsabilidades familiares, como garantir o bem-estar da família, estavam relacionadas ao comportamento *workaholic*, reforçando também os achados de Simmons et al. (2022). O indivíduo pode experimentar mais conflito ou enriquecimento durante diferentes momentos da vida, contudo sempre ambos estarão presentes (BABIC et al., 2022), assim como os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, que mesmo um dos parâmetros estando em primeiro plano, os outros coexistem (MAINIERO; GIBSON, 2018). Tal perspectiva vai ao encontro de uma outra vertente que visa compreender como se dá o equilíbrio trabalho-família e que carece de mais estudos (HAAR; BROUGHAM, 2022).

O parâmetro autenticidade também foi associado ao conflito na direção família-trabalho (H_{2f}), contudo de forma negativa. Dima et al. (2023) identificaram em uma amostra de trabalhadores que tanto homens como mulheres priorizaram a fase de autenticidade com o avanço da carreira, ou seja, quando já se percorreu um longo caminho no trabalho. Sendo assim, a busca por autenticidade na carreira se relaciona inversamente com o CFT, considerando que as responsabilidades familiares são menos exigentes, há mais disponibilidade de tempo para buscar realizações no trabalho.

Dentre as suposições realizadas entre as dimensões de *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família em ambas as direções, obteve-se um total de 5 das 8 hipóteses confirmadas, demonstrando forte relação (H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} , H_{3d} e H_{3g}). Os resultados, visíveis na Tabela 4, indicam que há uma relação direta e positiva das dimensões motivacional (W) e cognitiva (W) com o conflito nos dois sentidos (CTF e CFT). O que indica que a compulsão pelo trabalho e os pensamentos constantes no trabalho, mesmo quando não estão nesse ambiente, interferem na percepção de conflito. Esses achados, eram esperados e corroboram outros estudos que identificaram que quando o nível de *Workaholism* aumenta, conseqüentemente aumenta o nível de CTF (KIM et al., 2022; KANG; LEE, 2023). Chang et al. (2023) também identificaram uma relação positiva entre essas variáveis, sendo que o distanciamento psicológico pode atuar como mediador nessa relação, enquanto o apoio do supervisor é considerado uma variável moderadora, podendo atenuar os efeitos negativos.

Ademais, e finalizando a discussão das hipóteses, tem-se a relação entre a dimensão comportamental (W) e conflito na direção trabalho-família (CTF), que foi suportada. A dimensão comportamental refere-se a um comportamento em excesso referente ao seu trabalho, o indivíduo trabalha além das expectativas ou requisitos de sua atividade (CLARK et al., 2016),

resultando em uma relação direta com o Conflito Trabalho-Família. Esse resultado é esperado de acordo com o aporte teórico e reforça achados de Hynes e Koç (2024), que observaram que a carga de trabalho e o trabalho levado para casa podem causar exaustão emocional, e a exaustão emocional antecede o Conflito Trabalho-Família (KIM et al., 2022; GÜRBÜZ et al., 2023).

Sabendo-se da existência das relações diretas entre Carreira Caleidoscópica (CC) e *Workaholism* (W), entre Carreira Caleidoscópica (CC) e Conflito Trabalho-Família (CTF) e entre *Workaholism* (W) e Conflito Trabalho-Família (CTF), agora vale saber quais relações podem ser mediadas pela Carreira Caleidoscópica. Ressalta-se que a CC prevê que os indivíduos adaptem suas carreiras de acordo com o contexto e fases a vida (MAINIERO; SULLIVAN, 2006). As discussões sobre as mediações se encontram no tópico a seguir.

5.2 Carreira Caleidoscópica como mediadora da relação entre W-CTF

Das suposições realizadas sobre a mediação do construto Carreira Caleidoscópica na interação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família, obteve-se apenas quatro hipóteses sustentadas. Contudo, tem-se indícios de que as decisões de carreiras e as fases da vida de um indivíduo podem modificar os comportamentos *Workaholism* e a percepção de Conflito Trabalho-Família, em ambas as direções. Ademais ressalta-se que as pesquisas sobre essa mediação são incipientes e carecem de mais estudos para corroborar ou refutar os achados da presente pesquisa.

Duas das três dimensões de Carreira Caleidoscópica influenciam a interação entre W-CTF e CFT. A dimensão Balaço (CC), refere-se aos indivíduos que buscam por um equilíbrio entre trabalho e família diante das decisões de carreira, considerando cuidadosamente os potenciais impactos e consequências para o contexto profissional e os relacionamentos pessoais (MAINIERO; SULLIVAN, 2006; BANDEIRA et al., 2019). Diante dessa definição, identificou-se que Balaço (CC) medeia positivamente as relações entre a dimensão motivacional e CTF-CFT. Dessa forma, quando o indivíduo busca equilibrar suas demandas profissionais e pessoais ele tende a ter uma compulsão ou necessidade interna de trabalhar (MOT) interferindo em maior percepção de conflito em ambas as direções. A necessidade de trabalhar compulsivamente pode estar relacionada a uma estratégia para buscar uma nova oportunidade de emprego ou função que permita uma redução na carga horária, por exemplo, permitindo equilibrar as demandas. Corroborando, Grether, Sowislo e Wiese (2018), identificaram que a autoeficácia percebida no domínio do trabalho possa transbordar para o domínio familiar, amentando a percepção de balanço. Ademais, sabe-se que a busca por

equilíbrio pode se dar por uma necessidade externa, por exemplo, a busca pela maternidade/paternidade, com isso, uma maior necessidade nas demandas familiares exigiria a diminuição da carga de trabalho ou uma adaptação na carreira (BANDEIRA; AMORIM; OLIVEIRA, 2020), o que também reforçaria a percepção de conflito na direção família-trabalho. Contudo, é notório que para os *workaholics* as variáveis do trabalho têm maior peso sobre o conflito do que a família (BABIC et al., 2022). Nesse sentido, evidencia-se que tais achados são novos e necessitam de mais aprofundamento por meio de outras pesquisas.

A segunda dimensão que influenciou a interação W-CTF e CFT foi Crescimento (CC). Crescimento é um parâmetro que representa a busca ou a necessidade de avançar na carreira e superar desafios profissionais (BANDEIRA et al., 2019), assim, ao considerar um dos aspectos da Carreira Caleidoscópica, o indivíduo ajusta sua realidade em busca de uma melhor adequação conforme a fase de vida (DIMA et al., 2023).

Dessa forma, descobriu-se que as hipóteses (H_{1j-2a} e H_{1j-2b}) obtiveram uma mediação inversa, ou seja, o Crescimento influencia inversamente a relação entre COM-CTF e CFT. É plausível supor que trabalhar em excesso, além do esperado ou necessário para a função que exerce, levariam a maior percepção de conflito contudo, quando o foco se encontra no parâmetro de crescimento, os comportamentos do indivíduo estão respaldados pela adaptação feita para que o mesmo foque no seu crescimento profissional, ocasionando uma menor percepção de CTF e CFT, o que vai ao encontro, mais uma vez dos achados recentes de (SIMMONS et al., 2022). Uma das medidas cabíveis de adaptação é tardar a construção de uma família, ou esperar por exemplo, que os filhos ou outros dependentes não demandem maior atenção (HUY; HOANG, 2023), já que foi evidenciado uma relação direta entre ter filhos e as idades dos filhos com o CTF (TAHIR; AZIZ, 2019). Esse resultado corrobora os achados de Babic et al. (2022), que identificaram que as oportunidades de desenvolvimento na carreira podem levar a um melhor gerenciamento entre trabalho e família, devido aos recursos adquiridos, diminuindo a percepção de conflito.

Ambos os achados destacam a importância do equilíbrio entre trabalho e família e a busca por crescimento profissional na gestão do conflito entre essas esferas. No entanto, são necessárias mais pesquisas para entender completamente essas relações.

5.3 Implicações teóricas

Este estudo amplia as premissas da interação entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família contribuindo para os estudos no campo do comportamento organizacional. Além disso,

apresenta uma nova abordagem analítica através do modelo de decisão de carreira conhecido como Carreira Caleidoscópica.

Primeiramente, vale ressaltar que este estudo discutiu os conceitos de *Workaholism* e a interação com CTF em uma amostra de trabalhadores brasileiros de diferentes níveis educacionais, diversificando culturalmente o público alvo, conforme recomendado por outros estudos (XU; LI, 2021; KIM et al., 2022). Este estudo também valida inúmeras outras pesquisas que consideram o *Workaholism* antecedente do Conflito Trabalho-família (CLARK et al., 2016; HUML; TAYLOR; MARTIN, 2023; KANG; LEE, 2023; RAI; KIM, 2024), contudo originalmente, identificou que as decisões seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica podem mediar direta e inversamente essa relação.

Lançando luz sob a ótica da Carreira Caleidoscópica, percebeu-se que as fases da vida no âmbito profissional e pessoal medeiam a percepção de *Workaholism* e conflito. Dependendo do parâmetro escolhido (Crescimento; Balanço; Autenticidade), o indivíduo adapta a sua realidade para viver aquele momento, com isso, em algumas situações, o indivíduo pode estar mais inclinado a comportamentos *workaholics*, mas, sob os parâmetros de Carreira Caleidoscópica, pode não perceber um aumento no conflito, ao invés disso, pode até ocorrer uma redução do conflito em ambas as direções.

Ademais, as descobertas do presente estudo revelaram que motivações externas, tais como a busca por crescimento profissional e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, têm impacto nos comportamentos *workaholics*. Por vezes, esse impacto pode ser inverso ao esperado. Como identificou-se neste estudo, trabalhar em excesso diminuiu a percepção de conflito em ambas as direções, justamente porque o indivíduo estava em um momento de carreira que buscava o crescimento. Isso contraria alguns estudos que afirmam que a motivação do *workaholic* é apenas intrínseca (SCHAUFELI; TARIS; BAKKER, 2008; CLARK et al., 2016) e corrobora outros que identificaram também motivações extrínsecas (SCOTT; MOORE; MICELI, 1997; HARPAZ; SNIR, 2003; AKUTSU; KATSUMURA; YAMAMOTO, 2022) validando o argumento de Clark et al. (2016), de que essa concepção não tem um consenso universal (BAKKER et al., 2014). Sugere-se assim, que os *workaholics* também sofrem influência do contexto que vivenciam diariamente, adicionando mais variáveis para serem discutidas em um futuro breve (BAKKER et al., 2014; SHKOLER et al., 2017).

5.4 Implicações práticas

Existem implicações práticas no âmbito pessoal e organizacional que podem ser discutidas a partir dos resultados deste estudo. As relações significativas entre W-CC-CTF na população deste estudo, indicam que as fases da carreira importam no processo de desenvolvimento pessoal e profissional de um indivíduo.

É posto que as consequências do *Workaholism* impactam negativamente as relações individuais, interpessoais e organizacionais (CLARK et al., 2016). Com isso, a nível individual deve-se buscar por estratégias de facilitação do gerenciamento entre trabalho e família. Realizar atividade esportivas e de lazer ao ar livre, buscando melhorar a qualidade de vida e consequentemente diminuindo o tempo de trabalho fora do trabalho (XU; LI, 2021), enfatizando a necessidade de encontrar formas de se desligar do trabalho, como o distanciamento psicológico (CHANG et al., 2023). Para tanto se faz necessário o desenvolvimento de habilidades que facilitem a autogestão e concentração do indivíduos, como a prática de *mindfulness* que visa melhorar a percepção do momento presente facilitando a gestão do trabalho e vida pessoal (HUYGHEBAERT et al., 2018). O apoio social também configura uma maneira de amenizar as consequências do *Workaholism*, sejam por parte da família como pelo apoio de amigos ou gerentes/supervisores (KANG; LEE, 2023).

Já no âmbito organizacional, deve-se considerar que os impactos do *Workaholism* se darão a longo prazo (CHANG et al., 2023), impactando de diferentes formas, como no aumento de gastos devido a diminuição da saúde e bem-estar (CLARK et al., 2016). Mesmo que pareça que funcionários *workaholics* sejam ativos importantes para uma organização, no decorrer do tempo se tornam ineficientes e com menor produtividade (TAHIR; AZIZ, 2019). Com isso, as organizações não devem fomentar um clima competitivo no ambiente de trabalho (RAI; KIM, 2024), devendo oferecer um ambiente estruturado, em que o indivíduo compreenda a sua função com clareza e a possibilidade de autonomia e flexibilidade no trabalho devem ser cuidadosamente pensadas, já que podem elevar ainda mais os comportamentos *workaholics* e consequentemente a percepção de conflito (SHKOLER et al., 2017; HUYGHEBAERT et al., 2018; HUML; TAYLOR; DIXON, 2021).

Como o *Workaholism* e conflito também são influenciados pelos parâmetros de carreira e as fases da vida, se faz importante que as organizações se atentem para as abordagens do setor de gestão de pessoas, a forma como são pensados os planos de carreira e promoção no trabalho, os treinamentos realizados e sobre os meios de desenvolvimento e crescimento na organização (SHKOLER et al., 2017). Além disso, as organizações podem ofertar treinamentos,

especificamente aos gerentes e supervisores, ensinando-lhes métodos para trabalhar de maneira mais inteligente em vez de excessiva (PAN, 2018), o que impactaria diretamente no trabalho dos seus subordinados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao alcançar o objetivo proposto que foi analisar as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pela Carreira Caleidoscópica no contexto brasileiro, este estudo lançou uma nova perspectiva de pesquisa para investigar as interações entre trabalho-família. Utilizando-se, originalmente, dos parâmetros da Carreira Caleidoscópica para compreender a mediação entre *Workaholism* e Conflito trabalho-família.

Identificou-se relações diretas entre os três construtos, reafirmando a existência contundente de impactos do *Workaholism* na esfera pessoal e profissional, como também se identificou que as fases da vida e os propósitos do indivíduo influenciam tais relações. Por trazer resultados incipientes, este estudo carece de maiores investigações. Para tanto, sugere-se que estudos futuros se debrucem sobre os efeitos causais, por meio de desenhos de pesquisa longitudinais, para identificar se realmente a busca por crescimento, balanço ou autenticidade medeiam os comportamentos *workaholics* e o impacto no conflito ao longo do tempo. Incluir outras variáveis de contexto, considerando o setor de atuação público X privado; separar os respondentes por idade e realizar comparativos entre gerações, ou até mesmo, analisar os possíveis impactos da escolaridade dos respondentes trariam contribuições para analisar diferentes expectativas de comportamento frente ao desenvolvimento de carreira. Ademais outras teorias poderiam aprofundar os achados iniciais desta pesquisa, como a Teoria dos Recursos, a Teoria do Equilíbrio Trabalho-família e a Teoria dos Papéis.

Ademais ressalta-se que este estudo teve algumas limitações. O desenho transversal da pesquisa limita a interpretação dos resultados, não podendo ser identificado a causalidade entre as variáveis. A opção de uma amostra por conveniência também pode ter impactado nos resultados, já que foram os indivíduos que optaram por participar ou não, com isso pode ter havido uma sub-representação de indivíduos *workaholics*, justamente pela característica primordial deste grupo de pessoas, que estão sempre envolvidas com o trabalho. Também se obteve um percentual muito grande de indivíduos moradores da região sul em detrimento das demais regiões e um número significativamente maior de pessoas com alto nível de ensino, fatores que podem ter influenciado nos resultados.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 12, n. 2, p. 203–212, 2013.
- AKUTSU, S.; KATSUMURA, F.; YAMAMOTO, S. The Antecedents and Consequences of Workaholism: Findings From the Modern Japanese Labor Market. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022.
- AZIZ, S.; MOYER, F. Workaholism and occupational health: A translational review. **Journal of Applied Biobehavioral Research**, v. 23, n. 4, p. 1–15, 2018.
- BABIC, A. et al. Work environment and work-to-family conflict: Examining the mediating role of heavy work investment. **Journal of Management and Organization**, v. 28, n. 2, p. 398–421, 2022.
- BAKKER, A. B. et al. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. **Journal of Managerial Psychology**, v. 29, n. 1, p. 63–80, 2014.
- BANDEIRA, P. B. et al. Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. **Avaliação Psicológica Em Contextos De Pandemia**, v. 20, n. 1, p. 103–114, 2019.
- BANDEIRA, P. B.; AMORIM, M. V.; OLIVEIRA, M. Z. DE. Empreendedorismo Feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, 2020.
- BIRRELL, L.; STRONG, M. A. Supporting the Intersections of Life and Work: Retaining and Motivating Academic Librarians Throughout Their Careers. **Evidence Based Library and Information Practice**, v. 17, n. 1, p. 94–121, 2022.
- BORGES, E. M. DAS N. et al. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 4, p. 731–740, 2021.
- CHANG, P. C. et al. Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. **Chinese Management Studies**, v. 17, n. 4, p. 770–786, 2023.
- CLARK, M. A. et al. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1836–1873, 2016.
- CLARK, M. A.; SMITH, R. W.; HAYNES, N. J. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 11, p. 1281–1307, 2020.
- COZBI, P. C. **Métodos de pesquisa em Ciências do Comportamento**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.
- CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2021.
- DIMA, A. M. et al. Top Leadership’S Perspective on the Kaleidoscope Career Model.

Transformations in Business and Economics, v. 22, n. 3, p. 21–39, 2023.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, v. 10, n. 1, p. 76–88, 1985.

GREETHER, T.; SOWISLO, J. F.; WIESE, B. S. Top-down or bottom-up? Prospective relations between general and domain-specific self-efficacy beliefs during a work-family transition. **Personality and Individual Differences**, v. 121, p. 131–139, 2018.

GÜRBUZ, S. et al. Validation of the Multidimensional Workaholism Scale in the Netherlands. **International Journal of Selection and Assessment**, p. 1–13, 2023.

HAAR, J.; BROUGHAM, D. Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 4, p. 784–807, 2022.

HAIR, J. F. et al. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2. ed. Los Angeles: SAGE, 2017.

HAIR JR, J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44–55, 2014.

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, v. 116, n. 1, p. 2–20, 2016.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **International Marketing Review**, v. 33, n. 3, p. 405–431, 2016.

HUML, M. R.; TAYLOR, E. A.; MARTIN, E. M. The Effect of Remote Work on Family and Work Dynamics Within the Sport Industry. **Journal of Sport Management**, v. 37, n. 3, p. 179–190, 2023.

HUY, P.; HOANG, N. V. Career Impact of High-Performance Work System: A Kaleidoscope Perspective. **Psychological Reports**, p. 1–25, 2023.

HUYGHEBAERT, T. et al. Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. **International Journal of Stress Management**, v. 25, n. 2, p. 144–162, 2018.

HYNES, J.; KOÇ, H. Employee Cognitive Workaholism and Emotional Exhaustion in a Digital Workplace: What Is the Role of Organisations? **Humanistic Management Journal**, 2024.

KANG, K. J.; LEE, Y. M. Can social support moderate the relationship between workaholism and work-family conflict. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 14, n. 2, p. 119–132, 2023.

KIM, N. et al. The Multidimensional Workaholism Scale in a Korean Population: A Cross-Cultural Validation Study. **Journal of Career Assessment**, p. 1–27, 2022.

- KNOWLES, J.; MAINIERO, L. Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. **Administrative Sciences**, v. 11, n. 2, p. 1–29, 2021.
- LIAO, E. Y. et al. A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. **Career Development International**, v. 24, n. 1, p. 37–73, 2019.
- LOPES, L. F. D. et al. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 11, p. 3874, 2020.
- LOPEZ, C. et al. Examining Work Experiences Among Collegiate Recreation Employees. **Recreational Sports Journal**, v. 44, n. 1, p. 15–23, 2020.
- MAINIERO, L. A.; GIBSON, D. E. The Kaleidoscope Career Model Revisited: How Midcareer Men and Women Diverge on Authenticity, Balance, and Challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361–377, 2018.
- MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. **Academy of Management Executive**, v. 19, n. 1, p. 106–123, 2005.
- MOURATIDOU, M.; GRABARSKI, M. K. Careers in the Greek public sector: calibrating the kaleidoscope. **Career Development International**, v. 26, n. 2, p. 201–216, 2021.
- NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage., 2003.
- NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400–410, 1996.
- NEVES, J. A. B. **Modelagem de equações estruturais: uma introdução aplicada**. 2018.
- O’CONNOR, E. P.; CROWLEY-HENRY, M. From home to host: The instrumental kaleidoscopic careers of skilled migrants. **Human Relations**, v. 73, n. 2, p. 262–287, 2020.
- PALUMBO, R. Involved at work and disinvolved out of work: unraveling the implications of involvement on accountants’ work–life balance. **Management Decision**, v. 61, n. 13, p. 26–53, 2022.
- PAN, S. Y. Do workaholic hotel supervisors provide family supportive supervision? A role identity perspective. **International Journal of Hospitality Management**, v. 68, n. September 2017, p. 59–67, 2018.
- RAI, A.; KIM, M. Does competitive climate at work lead to problems at home ? Examination of mediating pathways Does competitive climate at work lead to problems at home ? Examination of mediating pathways. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 62, n. 1, p. 1–29, 2024.
- SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; BAKKER, A. B. **It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. The long work hours culture: Causes, consequences and choices**The Long Work Hours Culture, 2008.
- SCOTT, K. S.; MOORE, K. S.; MICELI, M. P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. **Human Relations**, v. 50, n. 3, p. 287–314, 1997.
- SIMMONS, J. et al. A longitudinal investigation of the Kaleidoscope Career Model,

networking behaviors, and career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 138, 2022.

SOPER D. S. **Calculadora de tamanho de amostra a priori para modelos de equações estruturais** [Software], 2022. Disponível em: <<https://www.danielsoper.com/statcalc>>

SULLIVAN, S. E. et al. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 284–302, 2009.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542–1571, 2009.

TAHIR, S.; AZIZ, S. Workaholism as Predictor of Work-Family Conflict and Mental Well-Being: Comparison of Public and Private Sector Employees. **Pakistan Journal of Commerce and Social Science**, v. 13, n. 2, p. 419–435, 2019.

TAYLOR, E. A.; HUML, M. R.; DIXON, M. A. Workaholism in sport: A mediated model of work-family conflict and burnout. **Journal of Sport Management**, v. 33, n. 4, p. 249–260, 2019.

VADVILAVIČIUS, T.; STELMOKIENĖ, A. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: Systematic literature review. **Business: Theory and Practice**, v. 21, n. 2, p. 820–826, 2020.

VIEIRA, V. A. Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconirmação de expectativas. **Revista de Administração Universidade de São Paulo RAUSP**, v. 44, n. 1, p. 17–33, 2009.

XU, Y.; LI, C. Validation of the Chinese Version of the Multidimensional Workaholism Scale. **Journal of Career Assessment**, v. 29, n. 4, p. 608–623, 2021.

YILDIZ, B.; YILDIZ, H.; AYAZ ARDA, O. Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. **Journal of Advanced Nursing**, v. 77, n. 8, p. 3317–3330, 2021.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA TESE

Ao chegar ao término desta tese, pode-se afirmar que os objetivos foram alcançados e que existe uma resposta para o problema de pesquisa apontado inicialmente, a saber: Qual a influência das decisões de carreira, seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, nas relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família de acordo com a percepção de trabalhadores brasileiros? Contudo para se chegar a essa resposta, realizou-se um processo dividido em três artigos.

O primeiro artigo evidenciou uma lacuna nos estudos das relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família ao identificar que não haviam estudos considerando as decisões de carreira por meio do protagonismo do trabalhador. A partir dos resultados da RSL, foi possível identificar diversas variáveis que interagem com o gerenciamento das esferas da vida e no comportamento do trabalhador, evidenciando uma relação direta entre *Workaholism* e CTF, em que o aumento de uma dimensão estava associado ao aumento na percepção da outra dimensão. Percebeu-se que os artigos sobre o tema ocupam espaço de destaque em periódicos de alto impacto, demonstrando o interesse e valorização do tema. Estudos futuros, exclusivamente da relação entre *Workaholism* e CTF, foram listados identificando três áreas que necessitam maior aprofundamento, como questões individuais, dinâmicas organizacionais e quanto aos aspectos metodológicos.

O segundo artigo, em decorrência do primeiro, identificou a necessidade da discussão e desenvolvimento de novas medidas para o *Workaholism*, visto que as já existentes incorriam em erros estatísticos e teóricos (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). Com isso, o artigo colabora com as pesquisas na área, disponibilizando uma medição para *Workaholism*, na língua portuguesa e adaptado ao contexto brasileiro. As análises mostraram que a escala na versão brasileira (EMW) apresentou boa consistência interna, validade convergente e validade discriminante, podendo ser utilizada em outras pesquisas que tenham como intuito investigar o *Workaholism* no contexto do Brasil podendo considerar os diversos setores de atuação profissional.

O terceiro artigo, visou sanar a lacuna de investigação da relação entre *Workaholism* e CTF, sendo mediados pelas decisões de Carreira, se utilizando para isso do construto de Carreira Caleidoscópica. Teve sua originalidade, justamente, ao propor essa relação e evidenciar que há relações diretas e indiretas que são influenciadas pelos parâmetros de carreira, corroborando achados recentes e inéditos de outros artigos da área. Além disso, apresentou uma

nova abordagem analítica por meio do modelo de decisão de Carreira Caleidoscópica, possibilitando que outros estudos aprofundem a investigação dessas relações.

A partir desses três estudos, atingiu-se o objetivo geral que pretendia investigar a influência das decisões de carreira, seguindo os parâmetros da Carreira Caleidoscópica, nas relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família de acordo com a percepção de trabalhadores brasileiros. E assim sendo, foi possível responder ao problema de pesquisa.

Evidenciou-se que os parâmetros da Carreira Caleidoscópica influenciam a percepção de *Workaholism* e CTF por meio dos parâmetros de Balanço e Crescimento, nenhuma relação foi identificada considerando o parâmetro de autenticidade. Resultados diferentes dos esperados foram evidenciados, por exemplo, esperava-se que a busca por balanço ou equilíbrio entre as demandas do trabalho e da família fossem diminuir o *Workaholism* e o CTF, contudo identificou-se o contrário. Observou-se que o parâmetro de equilíbrio pode resultar em uma maior compulsão pelo trabalho, uma vez que o indivíduo necessitará buscar uma oportunidade de trabalho que lhe permita reduzir a carga horária, aumentando assim a pressão sobre ele. Isso, por sua vez, pode interferir no aumento da percepção do Conflito Trabalho-Família em ambas as direções.

A outra dimensão que influencia as relações entre *Workaholism* e CTF foi o parâmetro de Crescimento, como o próprio nome sugere, o indivíduo estará focado em angariar melhores oportunidades e desafios na carreira. Para tanto, identificou-se uma relação inversa desse processo, mais uma vez contrariando a lógica estabelecida nesta tese. Identificou-se que quando o foco está no crescimento, há comportamentos excessivos em relação ao trabalho orientados para sua evolução profissional e menor percepção de conflito entre trabalho e família, justamente porque o indivíduo adaptou as demandas de acordo com o seu momento de vida, para satisfazer esse parâmetro.

Tais achados são novos e merecem mais investigações para corroborá-los ou refutá-los. Com a presente tese, é possível auferir que as fases da vida aqui definidas pelos parâmetros da Carreira Caleidoscópica exercem influência na presença e desenvolvimento de comportamentos *workaholics* e na forma como se percebe o CTF. Esses resultados tem implicações que são discutidas no próximo tópico.

7.1 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS

Percebeu-se que há, de acordo com os resultados da presente tese, um movimento em que os parâmetros de Carreira Caleidoscópica estão alterando os comportamentos dos

indivíduos, o que resulta em um aumentando do *Workaholism* e uma diminuição da percepção de CTF. Assim, a contribuição para o campo de estudo reside em identificar que as diferentes fases da vida (pessoal e profissional) ou os estágios da carreira (início, meio e fim de carreira) moldam e ajustam a realidade do indivíduo, direcionando o foco para o alcance dos objetivos profissionais, seja crescimento ou equilíbrio. É devido a essas adaptações na relação entre trabalho e família que se observa menor percepção de conflito.

Ademais contribui-se com a proposição de uma nova perspectiva para os estudos das interações trabalho-família. O modelo de decisão de Carreira Caleidoscópica refere-se a um paradigma que reconhece a natureza dinâmica e multifacetada das trajetórias profissionais. Que assim como um caleidoscópio, que exhibe uma variedade de padrões ao girar suas peças, a carreira de um indivíduo pode evoluir e se transformar ao longo do tempo, refletindo uma diversidade de experiências e escolhas. Este modelo enfatiza questões como adaptabilidade, autoconhecimento e aprendizado contínuo na gestão da carreira individual, em um mundo em constante mudança.

7.2 CONTRIBUIÇÕES PRÁTICAS

Os atuais estudos sobre carreira apontam uma nova onda de mais autonomia, dinamismo e individualidade no planejamento de carreira, mesmo assim, se faz importante que as organizações sigam desenvolvendo práticas organizacionais de desenvolvimento humano e retenção de talentos que auxiliem a construção das carreiras dos trabalhadores, visto que a gestão organizacional gera impactos no sucesso da carreira do trabalhador e no seu bem-estar (HUY; HOANG, 2023). As organizações desempenham um papel crucial na harmonia entre trabalho e família, podendo oferecer um ambiente laboral seguro ou promover uma cultura de competição entre os colaboradores, o que pode resultar em desconforto no local de trabalho (RAI; KIM, 2024).

Sabendo-se do interesse na produtividade dos seus funcionários, as organizações devem promover o envolvimento no trabalho de forma saudável, lembrando que envolvimento difere de investimento pesado no trabalho, dessa forma, diminuir a carga horário, realizar redistribuições equitativas de tarefas, investir em capacitações para gerentes, na área de gestão do tempo e do estresse, podem se tornar políticas da área de gestão de pessoas em prol da melhor conciliação entre trabalho e família (BABIC et al., 2022). O foco na responsabilização dos gerentes ou supervisores foi evidenciado em outros estudos, o suporte do supervisor influencia no *workaholism*, o que sugere que supervisores podem apoiar e ou reforçar o envolvimento

excessivo do *workaholic* nas atividades laborais (CLARK et al., 2016; AKUTSU; KATSUMURA; YAMAMOTO, 2022). Por isso, se faz importante atuar na conscientização dos ocupantes desses cargos, visto que por vezes o comportamento de superiores pode aumentar ainda mais a compulsão pelo trabalho (GILLET et al., 2018).

O engajamento no trabalho também é uma variável organizacional que precisa ser incentivada no lugar do investimento pesado. O engajamento prevê satisfação com o trabalho, logo, o engajamento pode se dar pela percepção de desenvolvimento contínuo ao longo da carreira, com isso, os programas de treinamento e desenvolvimento devem ser voltados ao crescimento dos funcionários (BABIC et al., 2022). O que também irá satisfazer os parâmetros de carreira do indivíduo. Ademais, o ambiente organizacional também pode considerar a flexibilização de horários, o que pode facilitar os ajustes necessários para uma vida mais equilibrada entre trabalho e família (TAYLOR et al., 2021). Porém, essa discussão ainda merece mais atenção, visto que a flexibilidade também já foi considerada um antecedente do *Workaholism*, em que o indivíduo ultrapassa o limite entre trabalho e família e acaba trabalhando mais (TAYLOR et al., 2021).

Por fim, para que as organizações estejam cientes desse comportamento no ambiente de trabalho, devem ser feitas avaliações periódicas dos funcionários, e a presente tese apresentou um instrumento de medição, que se mostrou útil para ser aplicado em diferentes ramos de atuação. Facilitando assim, a investigação sobre o *Workaholism* e possibilitando a criação de ações mitigadoras para que o excesso e a compulsão pelo trabalho não prejudiquem a organização como um todo.

Além disso, o indivíduo pode buscar estratégias para lidar com os desafios entre trabalho e família, influenciando diretamente no desenvolvimento de sua carreira. Mesmo com a dificuldade imposta pela tecnologia, sendo possível trabalhar de qualquer lugar e hora, o indivíduo pode delimitar seu tempo de trabalho, não responder mensagens de trabalho fora de um horário pré-definido, até mesmo as organizações podem acordar isso com seus funcionários. Se faz necessário compreender o quanto o trabalho e a família se afetam para conseguir desenvolver habilidades de autogestão, realizar a prática de *mindfulness* é recomendado (HUYGHEBAERT et al., 2018), assim como destinar momentos de lazer, ter uma vida saudável e realizar atividade física regularmente.

Sendo o vício no trabalho um comportamento internalizado, mas maleável, o indivíduo pode oscilar ao longo da vida entre períodos mais críticos e outros mais equilibrados. Com isso, se faz importante compreender o que motiva e influencia esses comportamentos e como podem

ser geridos para não afetar o desempenho profissional, o bem-estar e a saúde física e mental dos indivíduos (KANG; LEE, 2023).

7.3 LIMITAÇÕES E PESQUISAS FUTURAS

Cada artigo elaborado por esta tese conta com suas limitações e sugestões específicas de estudos futuros. Contudo, pode-se elencar algumas limitações e sugestões que puderam ser observadas a partir da junção dos três artigos. Pode-se elencar algumas limitações quanto ao processo de coleta de dados e o perfil da amostra do estudo. Primeiramente, este estudo realizou uma coleta transversal, considerando apenas um momento no tempo, o que pode enviesar os resultados da pesquisa, estudos longitudinais são bem-vindos para identificar as causas e consequências dos resultados levantados neste estudo.

A amostra contou com uma parcela significativa de trabalhadores com alto nível educacional e pertencentes a região sul do país, assim como funcionários do setor público. Sabendo que o contexto importa, essas podem ter sido características que influenciaram os resultados da pesquisa. Sugere-se que estudos adicionais aprofundem a investigação sobre como o nível de escolaridade, idade, localização geográfica, setor de atuação e também a maternidade e paternidade podem afetar as interações entre trabalho e família (TAYLOR et al., 2021; XU; LI, 2021; KIM et al., 2022).

Neste estudo verificou-se que as decisões de carreira medeiam o comportamento *workaholic* e a percepção de conflito entre trabalho e família, contudo novas pesquisas podem elucidar como se dá esse processo, se há diferenças na condução de carreira entre homens e mulheres, se o local de trabalho ou o cargo que ocupam podem modificar essas relações, assim como o ambiente familiar, visto que inúmeras variáveis não puderam ser contempladas nesta tese. A gama de possibilidades e vieses para estudar essas relações, demonstram o imbricamento existente e a complexidade das influências que podem ser levadas em consideração. A partir disso, evidencia-se que a presente pesquisa não intentou esgotar a discussão sobre os temas, e sim, lançar luz sobre novas possibilidades para contribuir ainda mais com os estudos da área.

REFERÊNCIAS DA TESE

- AGÊNCIA SENADO. **Redução da jornada de trabalho deve voltar à pauta do Senado em 2024**. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2024/01/19/reducao-da-jornada-de-trabalho-deve-voltar-a-pauta-do-senado-em-2024#:~:text=De%20acordo%20com%20a%20iniciativa,superior%20a%2044%20hora%20semanais>. Acesso em 27 de março de 2024.
- AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 12, n. 2, p. 203–212, 2013.
- ANDREASSEN, C. S. et al. Development of a work addiction scale. **Scandinavian Journal of Psychology**, v. 53, n. 3, p. 265–272, 2012.
- ATROSZKO, P. A.; DEMETROVICS, Z.; GRIFFITHS, M. D. Beyond the myths about work addiction: Toward a consensus on definition and trajectories for future studies on problematic overworking. **Journal of Behavioral Addictions**, v. 8, n. 1, p. 7–15, 2019.
- AZIZ, S.; MOYER, F. Workaholism and occupational health: A translational review. **Journal of Applied Biobehavioral Research**, v. 23, n. 4, p. 1–15, 2018.
- BABIC, A. et al. Work environment and work-to-family conflict: Examining the mediating role of heavy work investment. **Journal of Management and Organization**, v. 28, n. 2, p. 398–421, 2022.
- BANDEIRA, P. B. et al. Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. **Avaliação Psicológica Em Contextos De Pandemia**, v. 20, n. 1, p. 103–114, 2019.
- BEATON, D. E. et al. Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. **Spine**, v. 25, n. 24, p. 3186–3191, 2000.
- BIRRELL, L.; STRONG, M. A. Supporting the Intersections of Life and Work: Retaining and Motivating Academic Librarians Throughout Their Careers. **Evidence Based Library and Information Practice**, v. 17, n. 1, p. 94–121, 2022.
- BORGES, E. M. DAS N. et al. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 4, p. 731–740, 2021.
- BREWER, John; HUNTER, Albert. **Foundations of multimethod research: Synthesizing styles**. Sage, 2006.
- CHANG, P. C. et al. Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. **Chinese Management Studies**, 2022.
- CHANG, P. C. et al. Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. **Chinese Management Studies**, v. 17, n. 4, p. 770–786, 2023.
- CLARK, M. A. et al. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p.

1836–1873, 2016.

CLARK, M. A.; SMITH, R. W.; HAYNES, N. J. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 11, p. 1281–1307, 2020.

CRESWELL, J. W.; CRESWELL, J. D. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2021.

DIMA, A. M. et al. Top Leadership'S Perspective on the Kaleidoscope Career Model. **Transformations in Business and Economics**, v. 22, n. 3, p. 21–39, 2023.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981.

GILLET, N. et al. Investigating the combined effects of workaholism and work engagement: A substantive-methodological synergy of variable-centered and person-centered methodologies. **Journal of Vocational Behavior**, v. 109, p. 54–77, 2018.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles . **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76–88, 1985.

GÜRBÜZ, S. et al. Validation of the Multidimensional Workaholism Scale in the Netherlands. **International Journal of Selection and Assessment**, p. 1–13, 2023.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre - RS: Bookman, 2009.

HAIR, J. F. et al. An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 40, n. 3, p. 414–433, 2012.

HAIR, J. F. et al. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2. ed. Los Angeles: SAGE, 2017.

HAIR, J. F.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. **Journal of Marketing theory and Practice**, v. 19, n. 2, p. 139-152, 2011.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, p. 115–135, 2015.

HUML, M. R.; TAYLOR, E. A.; MARTIN, E. M. The Effect of Remote Work on Family and Work Dynamics Within the Sport Industry. **Journal of Sport Management**, v. 37, n. 3, p. 179–190, 2023.

HUY, P.; HOANG, N. V. Career Impact of High-Performance Work System: A Kaleidoscope Perspective. **Psychological Reports**, v. 0, n. 0, p. 1–25, 2023.

HUYGHEBAERT, T. et al. Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. **International Journal of Stress Management**, v. 25, n. 2, p. 144–162, 2018.

INNSTRAND, S. T.; CHRISTENSEN, M.; HELLAND, E. Engaged or Obsessed? Examining the Relationship between Work Engagement, Workaholism and Work-Related Health via Work- Home Interaction. **Scandinavian Journal of Work and**

Organizational Psychology, v. 7, n. 1, p. 1–14, 2022.

JARRAR, M. et al. The Impact of the Working Hours Among Malaysian Nurses on Their Ill-Being, Intention to Leave, and the Perceived Quality of Care: A Cross-Sectional Study During the COVID-19 Pandemic. **Journal of Multidisciplinary Healthcare**, v. 16, p. 119–131, 2023.

KANG, K. J.; LEE, Y. M. Can social support moderate the relationship between workaholism and work-family conflict. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 14, n. 2, p. 119–132, 2023.

KIM, N. et al. The Multidimensional Workaholism Scale in a Korean Population: A Cross-Cultural Validation Study. **Journal of Career Assessment**, p. 1–27, 2022.

KNOWLES, J.; MAINIERO, L. Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. **Administrative Sciences**, v. 11, n. 2, p. 1–29, 2021.

KOEKEMOER, E.; CRAFFORD, A. Exploring subjective career success using the kaleidoscope career model. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 45, p. 1–11, 2019.

KRUMOV, K. D. et al. Workaholism across European and Asian cultures during the COVID-19 pandemic. **PsyCh Journal**, v. 11, n. 1, p. 85–96, 2022.

LAPIERRE, L. M. et al. A meta-analysis of the antecedents of work–family enrichment. **Journal of Organizational Behavior**, v. 39, n. 4, p. 385–401, 2018.

LEE, L.; PETTER, S.; FAYARD, D. ‘On the use of partial least squares path modeling in accounting research’. **International Journal of Accounting Information Systems**, v. 12, n. 4, p. 305–328, 2011.

LOPES, L. F. D. et al. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 11, p. 3874, 2020.

LOPEZ, C. et al. Examining Work Experiences Among Collegiate Recreation Employees. **Recreational Sports Journal**, v. 44, n. 1, p. 15–23, 2020.

MAINIERO, LISA A.; SULLIVAN, S. E. **MAINIERO, Lisa A.; SULLIVAN, Sherry E. The opt out revolt: Who people are leaving companies to create kaleidoscope careers.** Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, 2006.

MAINIERO, L. A.; GIBSON, D. E. The Kaleidoscope Career Model Revisited: How Midcareer Men and Women Diverge on Authenticity, Balance, and Challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361–377, 2018.

MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution. **Academy of Management Executive**, v. 19, n. 1, p. 106–123, 2005.

MAZUCATO, T.; ET AL. **Metodologia da pesquisa e do trabalho científico.** Penápolis: FUNEPE, 2018.

MOSS, C.; MUNFORD, L. A.; SUTTON, M. Associations between inflexible job conditions, health and healthcare utilisation in England: retrospective cross-sectional study. **BMJ Open**, v. 12, n. 12, p. 1–10, 2022.

- NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400–410, 1996.
- NEVES, J. A. B. **Modelagem de equações estruturais: uma introdução aplicada**. 2018.
- OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Better Life Index**. 2020. Disponível em: <<https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/>>. Acesso em: 03 de maio de 2022.
- PALUMBO, R. Involved at work and disinvolved out of work: unraveling the implications of involvement on accountants' work–life balance. **Management Decision**, v. 61, n. 13, p. 26–53, 2022.
- PRIYASHANTHA, K. G.; DE ALWIS, A. C.; WELMILLA, I. Work-Family Conflicts in the Context of Labour Market Change: A Systematic Literature Review. **Management and Economics Review**, v. 7, n. 3, p. 330–359, 2022.
- RAI, A.; KIM, M. Does competitive climate at work lead to problems at home? Examination of mediating pathways Does competitive climate at work lead to problems at home? Examination of mediating pathways. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 62, n. 1, p. 1–29, 2024.
- RASOOL, T.; WARRAICH, N. F.; SAJID, M. Examining the Impact of Technology Overload at the Workplace: A Systematic Review. **SAGE Open**, v. 12, n. 3, 2022.
- ROBINSON, B. E. The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. **Perceptual and Motor Skills**, v. 88, n. 1, p. 199–210, 1999.
- ROPPONEN, A. et al. **Organizational initiatives for promoting employee work-life reconciliation over the life course**. A systematic review of intervention studiesNordic Journal of Working Life StudiesRoskilde University, 2016.
- SAMPIERI, C.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Editora Penso, 2013.
- SCHAUFELI, W. B.; SHIMAZU, A.; TARIS, T. W. Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. **Cross-Cultural Research**, v. 43, n. 4, p. 320–348, 2009.
- SHARMA, I.; TIWARI, V. Review of work – life interface : a systematic literature analysis. 2022.
- SIMMONS, J. et al. A longitudinal investigation of the Kaleidoscope Career Model, networking behaviors, and career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 138, n. December 2021, p. 103764, 2022.
- SOPER D. S. **Calculadora de tamanho de amostra a priori para modelos de equações estruturais** [Software], 2022. Disponível em: <<https://www.danielsoper.com/statcalc>>
- SOUSA, C. et al. Effects of work-family and family-work conflict and guilt on job and life satisfaction. **Polish Psychological Bulletin**, v. 51, n. 4, p. 305–314, 2020.
- SPENCE, J. T.; ROBBINS, A. S. Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. **Journal of Personality Assessment**, v. 58, n. 1, p. 160–178, 1992.

SULLIVAN, S. E. et al. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 284–302, 2009.

TARIS, T. W.; DE JONGE, J. Workaholism: Taking Stock and Looking Forward. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 11, n. 1, p. 113–138, 2024.

TAYLOR, E. et al. The Impacts of Work–Family Interface and Coping Strategy on the Relationship between Workaholism and Burnout in Campus Recreation and Leisure Employees. **Leisure Studies**, v. 40, n. 5, p. 714–729, 2021.

TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. **British Journal of Management**, v. 14, n. 3, p. 207–222, 2003.

VADVILAVIČIUS, T.; STELMOKIENĖ, A. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: Systematic literature review. **Business: Theory and Practice**, v. 21, n. 2, p. 820–826, 2020.

VALENTINI, Felipe; DAMÁSIO, Bruno Figueiredo. Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 32, 2016.

VAZQUEZ, A. C. S. et al. Validity evidence of the Dutch work addiction scale - Brazilian version. **Avaliacao Psicologica**, v. 17, n. 1, p. 69–78, 2018.

VIEIRA, V. A. Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconirmação de expectativas. **Revista de Administração Universidade de São Paulo RAUSP**, v. 44, n. 1, p. 17–33, 2009.

WESTLAND, J. C. Lower bounds on sample size in structural equation modeling. **Electronic Commerce Research and Applications**, v. 9, n. 6, p. 476–487, 2010.

XU, Y.; LI, C. Validation of the Chinese Version of the Multidimensional Workaholism Scale. **Journal of Career Assessment**, v. 29, n. 4, p. 608–623, 2021.

YANG, H.; ZHAO, X. (ROY); MA, E. A dual-path model of work-family conflict and hospitality employees' job and life satisfaction. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 58, p. 154–163, 2024.

APÊNDICE 1 - INSTRUMENTOS PARA A COLETA DE DADOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



Prezado (a) respondente, este questionário tem por finalidade identificar como o *Workaholism* se relaciona com a percepção de Conflito Trabalho-Família entre trabalhadores brasileiros mediados pelos parâmetros de decisão de carreira de acordo com o modelo de Carreira Caleidoscópica. É importante ressaltar que as questões devem ser respondidas de acordo com a sua realidade, não existindo respostas certas ou erradas. É política da pesquisa a estrita confidencialidade dos dados, sendo assim, as informações aqui coletadas serão usadas somente para fins acadêmicos de pesquisa. Em caso de dúvidas, você poderá se comunicar com os responsáveis pelo projeto, doutoranda Martiele G. Moreira e orientador Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, pelos emails: martiele18moreira@gmail.com e lflopes67@yahoo.com.br, telefone (55) 3220-9297, endereço A/C Profª. Luis Felipe Dias Lopes- Universidade Federal de Santa Maria, Av. Roraima, 1000, prédio 74C, Cidade Universitária – Bairro: Camobi – CEP: 97105-900 – Santa Maria/RS.

Desde já agradecemos sua colaboração.

BLOCO I: WORKAHOLISM

Agora, considerando os seus sentimentos em relação ao seu trabalho, na coluna ao lado de cada item¹ assinale seu nível de concordância com a ideia apresentada, de acordo com a legenda abaixo.

Nunca	Quase nunca	Ocasionalmente	Quase sempre	Sempre					
1	2	3	4	5					
Dimensão	Item				1	2	3	4	5
Motivacional	Sinto uma pressão interna que me leva a trabalhar o tempo todo.								
	Trabalho porque existe uma parte dentro de mim que se sente obrigada a trabalhar.								
	Tenho um forte desejo interior de trabalhar o tempo todo.								
	Existe uma pressão dentro de mim que me força a trabalhar o tempo todo.								
Cognitiva	Sinto que não consigo parar de pensar no trabalho.								
	No geral, passo meu tempo livre pensando no trabalho.								
	A maioria dos meus pensamentos estão relacionados ao trabalho.								
	É difícil, para mim, parar de pensar no trabalho quando paro de trabalhar.								
Emocional	Me sinto mal se preciso perder um dia de trabalho por qualquer motivo.								
	Sinto-me frustrado(a) quando não consigo trabalhar.								
	Me sinto mal se algo me tira do trabalho.								
	Quando algo me impede de trabalhar, fico agitado.								
Comportamental	Mesmo em momentos de intervalo no trabalho, eu continuo trabalhando.								
	Eu trabalho mais do que é demandado de mim.								
	Costumo trabalhar mais horas do que a maioria dos meus colegas de trabalho.								
	Tenho a tendência de trabalhar mais do que a minha função exige.								

¹ Itens a serem traduzidos e adaptados para a língua portuguesa.

BLOCO III: CARREIRA CALEIDOSCÓPICA

Para responder a este bloco, considere as suas perspectivas de desenvolvimento da sua carreira profissional. Para tanto, na coluna ao lado de cada item assinale seu nível de concordância com a ideia apresentada, de acordo com a legenda abaixo.

Não me descreve	Me descreve raramente	Me descreve as vezes	Me descreve frequentemente	Me descreve totalmente					
1	2	3	4	5					
Dimensão	Item				1	2	3	4	5
Autenticidade	Eu espero encontrar um propósito maior para minha vida que possa combinar com quem eu sou.								
	Eu anseio por maior crescimento espiritual em minha vida.								
	Descobri que as crises que enfrentamos na vida oferecem perspectivas de uma forma diferente da vida cotidiana.								
	Se eu pudesse seguir meu sonho neste exato momento, eu o seguiria.								
	Quero fazer a diferença e deixar minha própria marca naquilo que realizar em minha vida.								
	Se fosse necessário, eu abriria mão do sucesso ou da qualidade de vida para alcançar meus ideais.								
	Quero fazer a diferença e trabalhar de acordo com o que acredito, mesmo diante das adversidades da vida.								
	Prefiro não corresponder às expectativas dos outros do que abrir mão dos meus ideais.								
Balanço	Se fosse necessário, eu abriria mão do meu trabalho para resolver problemas ou preocupações relacionados a minha família.								
	Alcançar o equilíbrio entre trabalho e família é algo que desejo muito, embora seja difícil fazer isso.								
	Meu trabalho não faz sentido se eu não puder ter tempo para ficar com a minha família.								
	Eu constantemente ajusto meu trabalho de acordo com as necessidades da minha família.								
	Nada é mais importante para mim neste momento do que conseguir equilibrar meu trabalho com as minhas responsabilidades familiares.								
	Realizo decisões profissionais levando em consideração o impacto que terão em minha vida pessoal ou da minha família.								
Crescimento	A maioria das pessoas me descreveria como alguém focado em seus objetivos.								
	Eu constantemente procuro por novos desafios em tudo que faço.								
	Eu me desenvolvo diante de desafios profissionais e transformo problemas de trabalho em oportunidades de mudança.								
	Eu não encaro obstáculos como “problemas” a serem superados, mas sim como “desafios” que precisam de solução.								
	Não me preocupo em ter mais responsabilidades no trabalho.								

BLOCO VI: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Responda de acordo com as suas características pessoais:

- 1. Sexo:**
 Feminino
 Masculino
- 2. Idade:** ____ anos completos.
- 3. Estado civil:**
 Casado (a)/União estável
 Solteiro (a)
 Separado (a)/Divorcio
 Viúvo (a)
- 4. Escolaridade:**
 Ensino Fundamental
 Ensino Médio
 Ensino Técnico
 Ensino Superior
 Pós-graduação
 (Especialização/MBA)
 Mestrado
 Doutorado
- 5. Unidade Federativa:**

- 6. Qual é a natureza da sua ocupação profissional:**
 Setor público
 Setor Privado
 Autônomo
 Informal
 Outro
- 7. Tempo de atuação na organização para a qual trabalha:**
 De 1 a 5 anos
 De 6 a 10 anos
 De 11 a 15 anos
 Mais de 16 anos
- 8. Você se sente satisfeito com seu trabalho atual:**
 Sim
 Não
- Em partes
- 9. Sua renda mensal:**
 Até R\$1.500,00
 De R\$1.500,00 a R\$3.000,00
 De R\$3.001,00 a R\$5.000,00
 De R\$5.001,00 a R\$ 10.000,00
 Acima de R\$10.000,00
- 10. Sua renda é a principal fonte de sustento da sua família:**
 Sim
 Não
 Divido em igual proporção
 Contribuo com uma parte maior
 Contribuo com uma parte menor
- 11. Divide as atividades domésticas com outra pessoa?**
 Sim
 Não
 Sim, mas a maior parte das atividades são minhas
 Sim, mas a menor parte das atividades são minhas
 Tenho uma pessoa contratada para realizar as principais atividades domésticas
- 12. Números de filho (se não possuir, insira zero):** _____
- Se tem filho, quantos são menor de idade (colocar apenas números):**

- Se tem filho, quantos são maior de idade (colocar apenas números):**

- 13. Ocupa cargo gerencial/chefia:**
 Sim
 Não
- 14. Qual é a sua jornada de trabalho semanal:**
 Menor que 40 horas semanais

- 40 horas semanais
- Mais de 44 horas semanais

15. Você possui flexibilidade de horário de trabalho?

- Sim
- Não

16. Você costuma realizar horas extras remuneradas:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre
- Sempre

19. Quantas horas efetivamente você acredita trabalhar por semana (considerando horas trabalhadas dentro e para além do expediente)? _____

20. Você já foi afastado do trabalho por problemas de saúde relacionados a sua atividade laboral?

- Sim
- Não

17. Você costuma trabalhar no fim de semana (sem remuneração):

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

18. Você costuma desfrutar de férias pelo menos uma vez ao ano?

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente

21. Realiza alguma atividade de lazer ou autocuidado:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

22. Você acredita ter tempo suficiente para estar com a família:

- Nunca
- Raramente
- Frequentemente
- Sempre

**APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(TCLE)**



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**



Prezado (a) participante,

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa intitulada: A relação entre Workaholism e Conflito Trabalho-Família mediadas pela Carreira Caleidoscópica. A pesquisa faz parte da elaboração de uma tese de doutorado na área de Administração e tem por objetivo analisar as relações entre *Workaholism* e Conflito Trabalho-Família mediados pelos parâmetros da Carreira Caleidoscópica segundo a percepção de trabalhadores brasileiros.

Como benefício direto ao participante, espera-se que com o preenchimento do questionário, algum debate possa ser suscitado sobre os temas e que os mesmos possam analisar seus comportamentos relacionados ao ambiente de trabalho e como estão conduzindo sua carreira e a relação com o ambiente pessoal e familiar.

Ressalta-se que ao aceitar a participação no estudo, você responderá aos questionamentos de instrumentos que versam sobre *Workaholism*, Conflito Trabalho-Família e decisões de carreira segundo o modelo de Carreira Caleidoscópica. Como para a conclusão do questionário é necessário certo tempo, considera-se como risco mínimo do estudo, o desconforto e cansaço que o preenchimento poderá provocar.


Deste modo, você poderá desistir de responder a pesquisa a qualquer momento, sendo possível retirar este termo, sem penalidades. A sua participação no estudo é livre e de forma voluntária, não havendo custos, nem compensação financeira para isso. Ainda, é importante ressaltar que o sigilo de sua identidade será garantido durante toda a pesquisa, inclusive na divulgação dos resultados, bem como é garantido a você melhores esclarecimentos durante o desenvolvimento do estudo. Sendo assim, caso haja dúvidas, você poderá contatar pelo telefone (55) 3220-9314 o prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, orientador do estudo.

O acesso aos dados estará à disposição a qualquer momento, visto que serão arquivados na sala 4208 do departamento de ciências administrativas (CCSH – UFSM) pelo período de cinco anos e terá sob responsável o Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável).

Eu, _____ (nome do participante) após ler todas as informações contidas neste termo, estou ciente e de acordo em participar deste estudo, assinando em duas vias este consentimento, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria, _____ de _____, 2023.

Assinatura do participante
responsável


Assinatura do pesquisador

<p>Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS. Telefone: (55) 3220-9362. E-mail: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br. Web: www.ufsm.br/cep.</p>

APÊNDICE 3 - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

Título do projeto: A relação entre Workaholism e Conflito Trabalho-Família mediadas pela Carreira Caleidoscópica

Pesquisador responsável: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Telefone para contato: (55) 9971-8584

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) / Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Os pesquisadores deste estudo estão comprometidos a preservar a privacidade dos respondentes, cujos dados serão coletados por meio de instrumentos estruturados. Do mesmo modo, concordam que tais informações serão utilizadas única e exclusivamente para o desenvolvimento e execução do presente estudo. As informações serão mantidas em sigilo na sala 4208 do departamento de ciências administrativas, do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) - Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) durante cinco anos, passado este período os dados serão deletados e terá sob responsável o Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em ____/____/2023, com o número do certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) _____ e do parecer _____.

Santa Maria, ____ de _____, 2023.

A handwritten signature in black ink that reads 'Luis Felipe Dias Lopes'.

Prof Dr. Luis Felipe Dias Lopes