

## Trabalho Compulsivo: Há Espaço para a Família e para o Bem-Estar?

Sayonara de Fátima Teston<sup>1</sup>, Patrick Zawadzki<sup>2</sup>, Suzete Antonieta Lizote<sup>3</sup>, Carlos Ricardo Rossetto<sup>4</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2469-1497> / Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), Chapecó, SC, Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9290-3968> / Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), Chapecó, SC, Brasil

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3575-1675> / Universidade do Vale do Itajaí (Univali), Itajaí, SC, Brasil

<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0718-4362> / Universidade do Vale do Itajaí (Univali), Itajaí, SC, Brasil

### Resumo

O *workaholism* é o comportamento em que um indivíduo sente uma necessidade incontrolável de trabalhar excessivamente e de forma compulsória, a ponto de prejudicar outras áreas da vida, como a saúde, as relações pessoais/familiares e o bem-estar. O objetivo deste estudo foi avaliar a relação entre conflito trabalho-família, *workaholism* e bem-estar subjetivo. O estudo foi conduzido por meio de um *websurvey* respondido por 433 funcionários de setores administrativos. Entre os principais resultados, verificou-se que a interferência do trabalho na família se relaciona positivamente com o trabalho compulsivo e com afetos negativos. Além disso, apresentou um efeito indireto na relação entre interferência trabalho-família e afetos negativos. Por sua vez, os afetos negativos se relacionam negativamente com a satisfação com a vida. Já os afetos positivos se relacionam positivamente com satisfação com a vida. O trabalho compulsivo se relaciona de forma positiva e significativa com afetos positivos, o que sugere que é necessária uma intervenção organizacional e do trabalho. Provocam-se reflexões sobre políticas e práticas de gestão de pessoas e apresenta contribuição para o Modelo Teórico *Job Demands-Resources Theory* sob a perspectiva dos recursos pessoais.

**Palavras-chave:** conflito trabalho-família, *workaholism*, bem-estar subjetivo.

### Work and Risks of Illness of Community Health Workers

#### Abstract

Workaholism is the behavior in which an individual feels an uncontrollable need to work excessively and compulsively, to the point of harming other areas of life, such as health, personal and family relationships, and well-being. The objective of this study was to evaluate the relationship between work-family conflict, workaholism, and subjective well-being. A web survey was applied to 433 employees from administrative sectors. The main results found were that work interference in the family is positively related to compulsive work and negative affects. Furthermore, it presented an indirect effect on the relationship between work-family interference and negative affects. In turn, negative affects are negatively related to life satisfaction. Positive affects are positively related to life satisfaction. Compulsive work is positively and significantly related to positive affects, which suggests that organizational and work intervention is necessary. The study provokes reflections on people management policies and practices and presents a contribution to the Job Demands-Resources theory from the perspective of personal resources.

**Keywords:** work-family conflict, workaholism, subjective well-being.

### El Trabajo y los Riesgos de Enfermedad de los Agentes Comunitarios de Salud

#### Resumen

La adicción al trabajo es la necesidad incontrolable que un individuo siente de trabajar de forma excesiva y obligatoria, hasta el punto de perjudicar otros ámbitos de la vida, como la salud, las relaciones personales y familiares y el bienestar. El objetivo de este estudio fue evaluar la relación entre conflicto trabajo-familia, adicción al trabajo y bienestar subjetivo. Se realizó una encuesta on-line con 433 empleados de sectores administrativos. Entre los principales resultados se encontró que la interferencia del trabajo en la familia se relaciona positivamente con el trabajo compulsivo y los afectos negativos. Además, presentó un efecto indirecto sobre la relación entre interferencia trabajo-familia y afectos negativos. A su vez, los afectos negativos se relacionan negativamente con la satisfacción con la vida. Los afectos positivos se relacionan positivamente con la satisfacción con la vida. El trabajo compulsivo se relaciona positivamente y significativamente con los afectos positivos, lo que sugiere que es necesaria una intervención organizacional y laboral. El estudio suscita reflexiones sobre políticas y prácticas de gestión de personas y presenta una contribución al Modelo Teórico Teoría de las Demandas y Recursos Laborales desde la perspectiva de los recursos personales.

**Palabras clave:** conflicto trabajo-familia, adicción al trabajo, bienestar subjetivo.

Várias pessoas investem seu tempo e esforço no trabalho de forma intensa e contínua. Barreto et al. (2020) argumentam que não é surpreendente que as pessoas dediquem e consumam grande parte de seu tempo com o trabalho, já que, na sociedade atual, voltada para a produção e o consumo, nossa identidade é, em parte definida pela profissão e trabalho que realizamos. Esse investimento pode representar impactos para a vida cotidiana social e individual (Van Beek et al., 2012). Entre os aspectos afetados, pode-se mencionar o da família e os aspectos subjetivos de bem-estar.

A necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente apresenta consequências que podem se converter em perigo para a saúde, para a felicidade pessoal, relações interpessoais e funcionamento social (Oates, 1971). Herrera e Torres (2019) reforçaram a importância do equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mencionando o impacto das relações de trabalho na vida das pessoas. Neste contexto, o excesso de horas despendidas para o trabalho, bem como, o intenso e contínuo envolvimento com a organização, comportamento definido por Vazquez et al. (2018) como adição ou *workaholism*, pode estar associado às dificuldades em outras dimensões da vida. A adição ao trabalho (Vazquez et al., 2018) diz respeito a trabalhar por mais horas do que se deveria (trabalho excessivo - TE) e a ter um intenso e contínuo envolvimento com a organização para se adaptar e reagir às necessidades diárias do trabalho (trabalho compulsivo - TC). Nesse contexto, a adição é caracterizada pelo volume de horas excessivas dedicadas ao trabalho, associadas à necessidade interna de trabalhar constantemente (Schaufeli et al., 2008), caracterizando-se como uma combinação de aspectos comportamentais e cognitivos (Clot, 2001).

Segundo Piotrowski e Vodanovich (2006) o *workaholism* representa um dos fatores de maior impacto sobre o conflito trabalho-família, e o estudo apresentado por eles apresentou resultados importantes sobre a interface dos dois constructos. Matuska (2010) também discutiu *workaholism* e o equilíbrio trabalho-família. Pesquisas e suposições para cada constructo são apresentadas juntamente com uma discussão sobre como os dois conceitos se relacionam entre si e também com o bem-estar (Matuska, 2010).

Sabe-se que as pressões advindas do trabalho e da família podem ser mutuamente incompatíveis, gerando conflitos (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito gerado por essa incompatibilidade afeta a dinâmica trabalho-família e é composto por duas dimensões: interferência do trabalho na família (ITF), e interferência da família no trabalho (IFT) (Greenhaus & Beutell, 1985). Netemeyer et al. (1996) propuseram que a interferência do trabalho na família consiste em um tipo de conflito entre papéis no qual as demandas de trabalho, interferem no desempenho das responsabilidades familiares. Ao contrário, a interferência da família no trabalho se refere a um tipo de conflito no qual as demandas da família, interferem no desempenho das responsabilidades ocupacionais (Netemeyer et al., 1996). Para Bastos e Aguiar (2014) as dimensões do trabalho e da família possuem relação estreita, dinâmica e interrelacional. Neste contexto de pesquisa, hipotetiza-se que:

*H1: As dimensões do conflito trabalho-família estão associadas positivamente às dimensões do workaholism (H1a: ITF-TE, H1b: ITF-TC, H1c: IFT-TE, H1d: IFT-TC).*

O conflito trabalho-família, também pode afetar o bem-estar. O modelo bidirecional do conflito trabalho-família mostra que os fatores de estresse ou tensão do local de trabalho, como a carga de trabalho excessiva, têm um impacto negativo no lado “trabalho”, enquanto os fatores de estresse relacionados

com a família, como o mau comportamento dos filhos ou os pais excessivamente dependentes prejudicam o fator família da balança (Liu et al., 2019). Na literatura, tem sido discutido o impacto potencial do conflito trabalho-família no bem-estar organizacional e pessoal (Liu et al., 2019). O conflito trabalho-família prejudica a produtividade dos funcionários e prejudica o desempenho profissional diminuindo a satisfação profissional (Johnson et al., 2005). Também afeta a rotatividade de funcionários, o sofrimento psicológico e a satisfação com a vida (Greenhaus & Beutell, 1985), que é uma das dimensões do bem-estar subjetivo. Essa afirmação corrobora os achados de Ozduran et al. (2023), que demonstram que o conflito trabalho-família se relaciona negativamente com o bem-estar subjetivo.

O bem-estar subjetivo (BES) é um campo de estudos que procura compreender as avaliações que as pessoas fazem de suas vidas (Diener et al., 1997). Estas avaliações devem ser cognitivas e incluem uma análise pessoal referente à frequência com que emoções positivas e negativas passam a ser experimentadas. Bee Seok et al. (2020), concebem o engajamento no trabalho como uma experiência subjetiva decorrente de percepções positivas do indivíduo sobre o seu trabalho, com reflexos positivos em estado de bem-estar pessoal. Para Hutz et al. (2014) a satisfação com a vida (SV) se refere ao nível de contentamento que alguém percebe quando pensa sobre sua vida de modo geral, enquanto ter mais afetos positivos (AP) do que afetos negativos (AN) se constitui como um caminho para promoção da felicidade (Zanon & Hutz, 2014). Assim:

*H2: O conflito trabalho-família está associado às dimensões do bem-estar subjetivo. Tanto a interferência do trabalho na família quanto da família no trabalho se relacionam negativamente com os afetos positivos (H2a, H2b) e com a satisfação com a vida (H2c, H2d) e positivamente com os afetos negativos (H2e, H2f).*

Os gestores devem se concentrar na redução do *workaholism* e na promoção do bem-estar subjetivo para promover ganhos organizacionais e sociais (Taheri et al., 2023). Para Taris e de Jonge (2024) fatores pessoais como aspectos demográficos e de personalidade estão fracamente relacionados ao *workaholism*, mas fatores relacionados com o trabalho, como uma cultura de elevadas exigências profissionais são mais importantes. Nesse ambiente de alta demanda, os recursos pessoais para enfrentamento são fundamentais. Já que o *workaholism* pode ter resultados adversos para a saúde física e mental, o bem-estar e a vida familiar do trabalhador (Taris & de Jonge, 2024). Portanto:

*H3: O workaholism está associado às dimensões do bem-estar subjetivo. Suas dimensões estão relacionadas negativamente com os afetos positivos (H3a: TE-AP, H3b: TC-AP), positivamente com os afetos negativos (H3c: TE-AN, H3d: TC-AN) e negativamente com satisfação com a vida (H3e: TE-SV, H3f: TC-SV).*

Nesse contexto, o estudo busca responder: qual é a relação entre conflito trabalho-família, *workaholism* e bem-estar subjetivo? Com o objetivo de avaliar a relação entre conflito trabalho-família, *workaholism* e bem-estar subjetivo, buscou-se realizar um estudo com profissionais de setores administrativos da maior cidade do oeste de Santa Catarina: Chapecó.

O estudo possui potencial de contribuição empírica, já que pode lançar luz sobre diversas questões do comportamento organizacional, dando origem à políticas e práticas de gestão de pessoas para as empresas locais. Já que se sabe que os *workaholics* têm um desempenho melhor no curto prazo, mas tendem a ter um desempenho pior do que outros no médio e

longo prazo (Taris & de Jonge, 2024). Chapecó é a terceira cidade do país com maior geração de empregos (Brasil, 2019) e possui relevância social e econômica regional em função da geração de oportunidades de trabalho. Porém, entende-se que para se tornar sustentável, é preciso considerar aspectos sociais e de saúde, que são recursos pessoais, quando são observadas as condições laborais, que são demandas.

O estudo apresenta potencial de contribuição teórica para o modelo teórico *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007), o qual busca integrar duas tradições de pesquisa bastante independentes: a tradição de pesquisa sobre tensões e a tradição de pesquisa sobre motivação. O principal pressuposto do modelo *Job Demands-Resources Theory* (JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker et al., 2003) é que cada profissão tem os seus próprios fatores de risco específicos associados às tensões no trabalho. Estes fatores podem ser classificados em duas categorias gerais: a) exigências profissionais e b) recursos profissionais (Bakker & Demerouti, 2007).

Uma segunda premissa do modelo é que dois processos psicológicos diferentes desempenham um papel no desenvolvimento da tensão e da motivação relacionadas com o trabalho (Schaufeli et al., 2009). O primeiro processo se refere ao comprometimento de saúde, que sugere que empregos com exigências profissionais crônicas esgotam os recursos mentais e físicos dos trabalhadores e podem levar ao adoecimento (Schaufeli et al., 2009). O segundo processo é de natureza motivacional, pelo qual se assume que os recursos do trabalho têm potencial motivacional, satisfazem necessidades básicas (Deci & Ryan, 1985) e conduzem a um elevado envolvimento no trabalho e excelente desempenho (Bakker & Demerouti, 2007). Os recursos de trabalho podem desempenhar um papel motivacional intrínseco porque promovem o crescimento, a aprendizagem e o desenvolvimento dos funcionários, ou podem desempenhar um papel motivacional extrínseco porque são fundamentais para atingir os objetivos de trabalho (Schaufeli et al., 2009). Este estudo levanta discussões sobre os recursos pessoais nessa dinâmica, e que são uma extensão importante do modelo *Job Demands-Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007; Xanthopoulou et al., 2009).

Além disso, o estudo busca preencher a lacuna apontada por Vazquez et al. (2018), os quais afirmam que profissionais com diferentes características sociodemográficas podem estar expostos ao desenvolvimento do *workaholism*, e essa síndrome está mais relacionada às características de compulsão dos indivíduos. Outra contribuição do estudo, também apontada por Vazquez et al. (2018), centra-se em investigar as relações do *workaholism* com outras variáveis tendo em vista a correlação de alta magnitude entre as dimensões TE e TC. Rissi et al. (2017) também sugerem a ampliação de estudos sobre preditores do bem-estar. E, embora não seja muito recente, o questionamento de Aguiar e Bastos (2013) sobre a consideração de que o conflito trabalho-família talvez não deva ser considerado como um constructo único, merece ser testada. A separação da dimensão ITF e IFT poderá mostrar se os mesmos itens exercem influência sobre eles. Além disso, apresenta-se um modelo conceitual para a amostra pesquisada.

## Método

O desenho da pesquisa foi de levantamento com utilização de um *websurvey*, sem identificação individual, com corte transversal e de alcance relacional. Como se trata de uma pesquisa de opinião pública (Glynn & Huges, 2008), de acordo

com o Art. 1 da Resolução Nº 510/2016, o Conselho Nacional de Saúde (2016) determina não ser necessário o registro no Sistema CEP/CONEP.

## Participantes

O número total de funcionários do setor administrativo de Chapecó é desconhecido. Em razão disso, a amostragem do estudo foi realizada por conveniência com o tamanho necessário determinado de forma probabilística (Wiśniewski et al., 2020). Uma pergunta de inclusão foi utilizada na seleção dos participantes sobre a atuação como funcionário(a) atuante no setor administrativo na cidade de Chapecó, SC. Para o cálculo do tamanho amostral, foi utilizado o *software* G\*Power v. 3.1.9.2 (Faul et al., 2009) aplicando o teste de regressão múltipla linear considerando o tamanho do efeito em 0,15, nível de significância em 0,05 e poder estatístico em 0,80 com quatro preditores. O resultado apontou que a amostra necessária seria de no mínimo 85 participantes.

## Instrumentos

Compuseram o *websurvey* quatro instrumentos. Para mensurar o *workaholism* foi utilizado o *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS-16), validado no Brasil por Vazquez et al. (2018), possui duas dimensões, trabalho excessivo composto por sete itens e trabalho compulsivo composto por nove itens. O modelo validado na estrutura de dois fatores de primeira ordem utilizou análise fatorial confirmatória e apresentou valores dos indicadores de qualidade de ajuste de  $\chi^2 = 505,93$ ,  $gl = 103$ , CFI = 0,93, TLI = 0,91, RMSEA = 0,08 (IC90%: 0,08-0,09).

Para levantar o nível de conflito trabalho-família foi aplicado o instrumento proposto por Bastos e Aguiar (2014), composto por cinco itens para avaliar a interferência do trabalho na família e outros cinco itens para avaliar a interferência da família no trabalho. Por último, para medir o nível de bem-estar subjetivo foi utilizada a escala PANAS (Zanon & Hutz, 2014) composta por dez itens referente aos afetos positivos e dez itens aos afetos negativos. O modelo utilizado foi validado no Brasil por Nunes et al. (2019) também por meio de análise fatorial confirmatória pelos indicadores com valores de  $\chi^2 = 797,822$ ,  $\chi^2/gl = 4,82$ , RMR = 0,03, GFI = 0,92, AGFI = 0,90, CFI = 0,91, RMSEA = 0,06 (IC90%: 0,05-0,06).

E ainda, a escala de satisfação com a vida (Hutz et al., 2014) composta cinco itens foi aplicada. A escala foi validada em uma amostra brasileira por Zanon et al. (2014) por meio de uma análise fatorial confirmatória multigrupo. A validação mostrou indicadores no modelo configural de  $\chi^2 = 27,51$ ,  $gl = 10$ ,  $p < 0,001$ , CFI = 0,99, RMSEA = 0,05 (IC90%: 0,03-0,07).

As alternativas dos instrumentos DUWAS-16 e PANAS foram respondidas em uma escala Likert de 7 pontos, variando de “discordo totalmente” (1) até “concordo totalmente” (7). O aumento da quantidade de pontos na escala Likert original dos instrumentos foi realizado para aumentar a sensibilidade das respostas, representar maior neutralidade e melhorar a qualidade da base de dados (Jebb et al., 2021). Além disso, foram levantadas informações sociodemográficas sobre sexo, idade, escolaridade e setor econômico da empresa.

## Procedimento de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

O instrumento foi preparado via Google Forms (Google LLC, 2024) e o procedimento adotado foi o de *crowdsourcing*. Como se trata de uma técnica que permite participação de um

público geral usando alguns filtros como critério de acesso, permite o acesso ao conhecimento coletivo devido à grande diversidade obtida na amostra (Behrend et al., 2011; Stewart et al., 2017). Um link de compartilhamento foi gerado e enviado via redes sociais e rede de contatos dos pesquisadores. Responderam ao instrumento 437 pessoas. Das respostas obtidas, foram considerados válidos 433 questionários por haver respostas incompletas.

### Procedimentos de Análise de Dados

A base de dados foi organizada, codificada e processada com auxílio do *software* SPSS v. 21 (IBM Corporation, 2012) e do *software* Adanco v. 2.0.1 (Henseler & Dijkstra, 2015). O nível de significância adotado em todos os procedimentos foi de 5% de erro Tipo 1. Para observar as distribuições foi utilizada estatística descritiva a modo de determinar a normalidade dos dados (Finney & Distefano, 2006). Foi identificado menos de 5% de dados faltantes nas variáveis, em razão disso a imputação foi realizada pela média da própria variável (Hair Jr et al., 2014).

Os instrumentos foram corrigidos seguindo as orientações dos próprios autores (Bastos & Aguiar, 2014, Hutz et al., 2014, Vazquez et al., 2018, Zanon & Hutz, 2014). Para cada dimensão de cada instrumento foi calculada a soma dos seus itens, resultando em sete dimensões. Um estudo de validação dessas dimensões na base de dados foi realizado por meio de uma análise de componentes principais incluindo todos os itens dos instrumentos. O modelo final manteve as sete dimensões com 39 itens dos 51 originais extraídas pelo método de rotação varimax. O pressuposto de comunalidade utilizando o critério de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO_{\text{geral}} = 0,90$ ,  $KMO_{\text{itens}} > 0,5$ ) e de esfericidade de Bartlett ( $p < 0,001$ ) foram atendidos. O percentual acumulado da variância explicada para as sete dimensões foi de 65,92%. Uma matriz de correlação de Pearson ( $r$ ) foi composta para mostrar a relação entre as dimensões validadas.

As hipóteses foram testadas por meio de modelagem de equações estruturais, aplicando o método de compósitos (Henseler et al., 2009) para avaliar o modelo de caminho proposto. Durante a análise todas as dimensões foram consideradas constructos reflexivos, independentes e de primeira ordem. As orientações de Hair Jr. et al. (2014) foram seguidas para realizar o ajuste do modelo exterior com os testes de confiabilidade (alfa de Cronbach), de validade convergente (variância média extraída [AVE]  $\geq 0,50$ ), de validade discriminante (razão de correlação Heterotrait-Monotrait [HTMT]) e critério de Fornell-Lacker) e de colinearidade (fator de inflação da variância [VIF]  $< 0,50$ ). E para o ajuste do modelo de caminhos foi utilizado o coeficiente estrutural

( $\beta$ ) para as relações entre os constructos, o efeito direto (ED) e indireto (EI) entre as relações, o tamanho do efeito pelo indicador de Cohen ( $f^2$ ), o coeficiente de determinação original ( $R^2$ ) e ajustado ( $R^2$  adj.), e o nível de significância obtido no conjunto de testes.

### Resultados

A amostra final do estudo foi composta por 433 colaboradores, atuantes no setor administrativo, em empresas alocadas na cidade de Chapecó, Santa Catarina. Os resultados mostraram que 297 (68,6%) dos participantes se declararam do sexo feminino e 136 (31,4%) do sexo masculino. As faixas etárias de idade foram definidas de acordo com a Biblioteca Virtual em Saúde (2020). No total, 6 (1,4%) participantes eram adolescentes (13-18 anos), 82 (18,9%) eram adultos jovens (19-24 anos), 283 (65,4%) eram adultos (25-44 anos), 47 (10,9%) estavam na meia idade (45-64 anos), 1 (0,2%) era idoso (acima de 65 anos) e 14 (3,2%) participantes não declararam a idade. Quanto à escolaridade, 4 (0,9%) pessoas declararam possuir ensino fundamental completo ou incompleto, 17 (3,9%) declararam possuir ensino médio completo ou incompleto, 151 (34,9%) apontaram que apresentavam ensino superior completo ou incompleto, 157 (36,3%) declararam possuir pós-graduação (lato sensu) completa ou incompleta e 103 (23,8%) declararam possuir pós-graduação (stricto sensu) completa ou incompleta. Um caso (0,2%) não declarou a escolaridade. Sobre o setor da empresa, 9 (2,1%) participantes declararam trabalhar no setor de agricultura, pecuária e/ou atividades extrativistas, 73 (16,9%) na indústria, 84 (19,4%) no comércio e 264 (61%) no setor de serviços. No total, 3 (0,7%) participantes não declararam o setor da empresa onde trabalhavam no momento da coleta de dados.

A descrição da média e desvio padrão das distribuições, assim como as correlações entre as dimensões resultantes da análise de componentes principais, podem ser vistas na Tabela 1. A maior média observada no construto de bem-estar subjetivo foi em relação aos afetos positivos ( $M = 5,05$ ,  $DP = 1,16$ ). No construto de conflito trabalho-família foi na interferência do trabalho na família ( $M = 3,98$ ,  $DP = 1,66$ ). E no de *workaholism* foi em trabalho excessivo ( $M = 4,82$ ,  $DP = 1,40$ ). Quanto às correlações, os afetos positivos mostraram correlação negativa e significativa com afetos negativos ( $r = -0,32$ ,  $p < 0,01$ ) e positiva e significativa com satisfação com a vida ( $r = 0,44$ ,  $p < 0,01$ ) e trabalho excessivo ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,01$ ). Afetos negativos também mostrou correlação negativa e significativa com satisfação com a vida ( $r = -0,30$ ,  $p < 0,01$ ) e positiva e significativa com todos os demais construtos. Ainda, satisfação com a vida mostrou correlação negativa e significativa com interferência do trabalho na família ( $r =$

**Tabela 1**

*Descrição da distribuição e correlações das dimensões validadas por componentes principais*

Dimensões	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1. Afetos Positivos	5,05	1,16	-					
2. Afetos Negativos	3,63	1,46	-0,32**	-				
3. Satisfação com a vida	4,53	1,35	0,44**	-0,30**	-			
4. Interferência trabalho-família	3,98	1,66	-0,01	0,43**	-0,13**	-		
5. Interferência família-trabalho	2,33	1,31	-0,03	0,24**	-0,03	0,40**	-	
6. Trabalho excessivo	4,82	1,40	0,16**	0,28**	0,04	0,48**	0,11*	-
7. Trabalho compulsivo	3,73	1,53	0,03	0,43**	-0,05	0,49**	0,16**	0,57**

*Nota.* *M*: média. *SD*: desvio-padrão. \*\*\*:  $p < 0,001$ . \*\*:  $p < 0,01$ . \*:  $p < 0,05$ .

-0,13,  $p < 0,01$ ), que por sua vez, mostrou correlação positiva e significativa com interferência da família no trabalho ( $r = 0,40$ ,  $p < 0,01$ ), com trabalho excessivo ( $r = 0,48$ ,  $p < 0,01$ ) e trabalho compulsivo ( $r = 0,49$ ,  $p < 0,01$ ). Já interferência da família no trabalho também mostrou correlação positiva e significativa com trabalho excessivo ( $r = 0,11$ ,  $p < 0,05$ ) e compulsivo ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,01$ ). Por último, trabalho excessivo mostrou correlação positiva e significativa com trabalho compulsivo ( $r = 0,57$ ,  $p < 0,01$ ).

Essa descrição realizada mostrou que existe variância e correlações bivariadas significativas suficientes para o teste de hipóteses. O modelo final primeiro validou os construtos para obter o modelo de caminhos. Durante o ajuste a dimensão trabalho excessivo foi retirada da análise por não atender aos critérios de qualidade de ajuste adotados. A Tabela 2 mostra os resultados. Para confiabilidade é possível observar consistência interna alta em todos os constructos ( $\alpha > 0,80$ ). Para validade convergente, a diagonal em negrito mostra o indicador AVE  $\geq 0,50$  em todos os constructos. Para validade discriminante, é possível perceber que o critério de Fornell-Lacker foi atendido ao observar os valores abaixo e à esquerda da diagonal em negrito menores que o AVE de cada linha e coluna. E ainda, os valores HTMT acima da diagonal em negrito são menores que 0,90. Por último, os valores de VIF são menores que 3,60, indicando que não colinearidade entre os itens dos constructos.

A Figura 1 mostra modelo final validado para o teste de hipóteses. As cargas fatoriais dos itens restantes mostram valores superiores à 0,69. A nota ao fim da figura mostra os itens e a sigla adotada na análise. Os itens de trabalho compulsivo foram suprimidos da figura para fins ilustrativos, seus indicadores são vistos na nota com a sigla WTC. É possível notar que na dimensão de interferência do trabalho na família restaram os cinco primeiros itens do instrumento. E na dimensão interferência da família no trabalho também. Da dimensão trabalho compulsivo e de afetos positivos restaram seis itens em cada. De afetos negativos restaram oito itens. E de satisfação com a vida ficaram os cinco itens. Além disso, é possível notar que o modelo explica 23% do nível de satisfação com a vida, 2% dos afetos positivos, 25% dos afetos positivos e 29% da variância do trabalho compulsivo na amostra. E ainda, mostra seis relações significativas entre os constructos.

A Tabela 3 apresenta os indicadores relativos às hipóteses em estudo. Em relação ao primeiro conjunto de hipóteses (H1), como a dimensão de trabalho excessivo não apresentou qualidade de ajuste foi retirada do modelo, e assim, as hipóteses H1a e H1c foram rejeitadas. Já H1b pôde ser testada e apresentou evidências para ser suportada ( $\beta = 0,55$ ,  $p < 0,001$ ), quanto maior a interferência do trabalho na família, maior o trabalho compulsivo. H1d foi rejeitada por não apresentar relação significativa. Quanto ao segundo conjunto de hipóteses, H2a, H2b, H2c, H2d e H2f também foram rejeitadas

por não mostraram relações significativas. Entretanto, H2e foi suportada ( $\beta = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ) mostrando que quanto maior a interferência do trabalho na família, maior é o nível de afetos negativos. E no que diz respeito ao terceiro conjunto de hipóteses, H3a foi rejeitada por mostrar uma relação significativa com sentido oposto ( $\beta = 0,16$ ,  $p = 0,01$ ), a evidência mostrou que quanto maior o trabalho compulsivo, maior os afetos positivos. H3b foi suportada ( $\beta = 0,29$ ,  $p < 0,001$ ) porque mostrou que quanto maior o trabalho compulsivo, maior os afetos negativos. E H3c foi rejeitada por não mostrar relação significativa. As relações entre os afetos e a satisfação com a vida são exibidas à modo de controle sobre o constructo bem-estar subjetivo. A teoria é confirmada mostrando relação positiva e significativa dos afetos positivos e relação negativa e significativa com a satisfação com a vida. Como nenhuma outra dimensão mostrou relação significativa direta no modelo, é possível inferir que se trata de um constructo de segunda ordem.

## Discussão

A interferência do trabalho na família possui relação significativa com trabalho compulsivo ( $r = 0,55$ ,  $p < 0,001$ ), o que confirma H1b. Oates (1971) já afirmava que a necessidade incontornável de trabalhar incessantemente apresenta consequências que podem se converter em perigo para a saúde, para a felicidade pessoal, relações interpessoais e funcionamento social (Oates, 1971). Para a amostra investigada, trabalhar tendo como guia a necessidade interna de trabalhar constantemente (Schaufeli et al., 2008) representa consequências para a família, já que o trabalho também acaba extrapolando os muros organizacionais e ocupando a vida familiar (Netemeyer et al., 1996; Vazquez et al., 2018).

A interferência do trabalho na família se relacionada positivamente ( $r = 0,24$ ,  $p < 0,001$ ) com os afetos negativos, o que confirma H2e. Quando os afetos negativos são predominantes em comparação aos positivos, há riscos para o bem-estar (Ozduram et al., 2023). E pesquisas anteriores já demonstraram que quando o trabalho interfere na família há impactos no bem-estar organizacional e pessoal (Liu et al., 2019). Há prejuízos para a produtividade dos indivíduos e para o desempenho profissional, diminuindo a satisfação profissional (Johnson et al., 2005) e indiretamente, a satisfação com a vida (Greenhaus e Beutell, 1985).

Ressalta-se que H3a, que defende que o trabalho compulsivo se relaciona negativamente com os afetos positivos, foi refutada com evidência oposta. O nível de trabalho compulsivo se relaciona positivamente com os afetos positivos ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,01$ ). Esse foi um dos principais achados do estudo, porque reforça a importância de ações por parte das organizações para sensibilizar os profissionais sobre a importância do equilíbrio do trabalho com as demais dimensões da vida. Também remete

**Tabela 2**

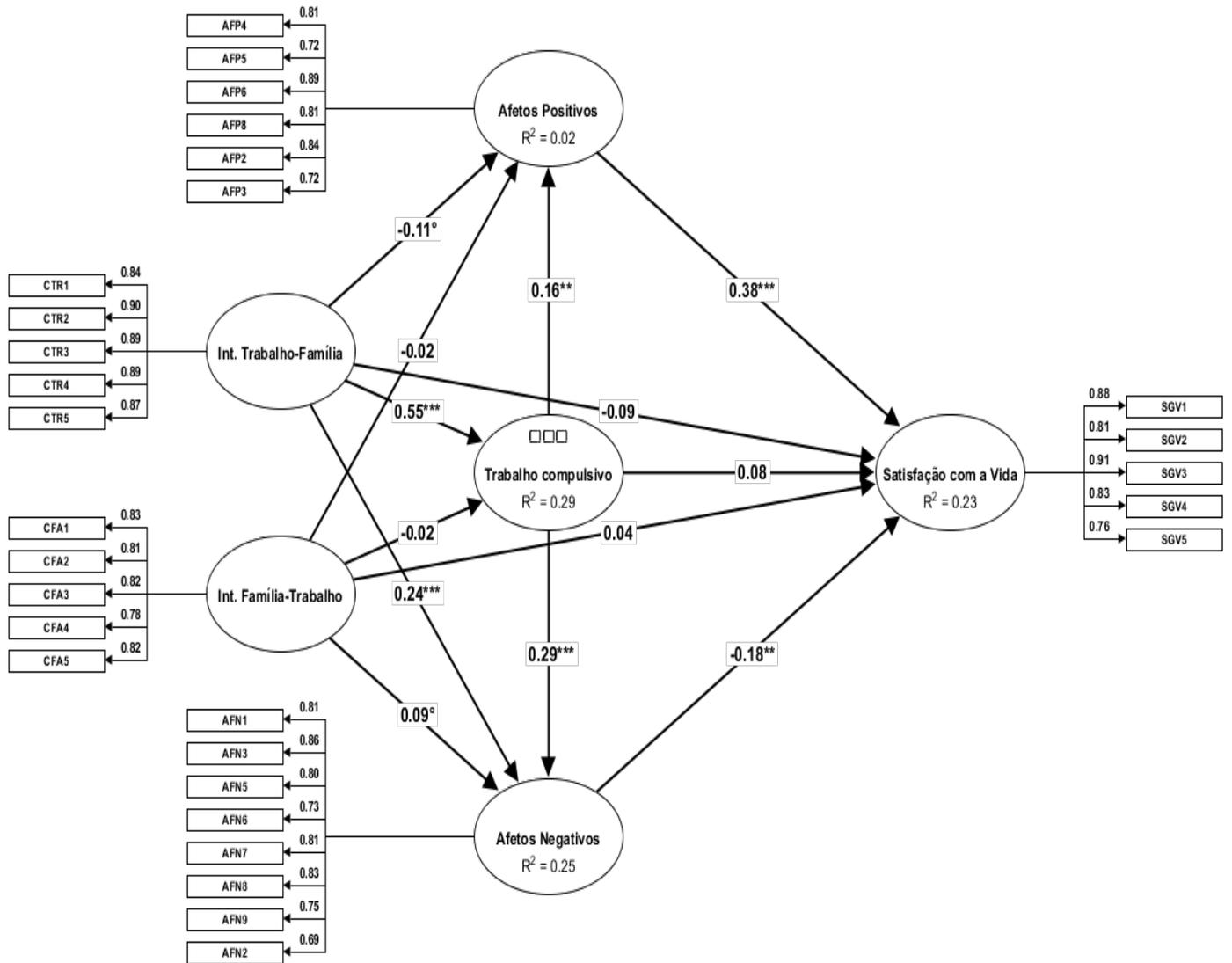
*Confiabilidade, validade convergente e discriminante dos constructos no modelo*

Dimensões	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	VIF
1. Afetos positivos	0,89	0,64	0,35	0,49	0,02	0,02	0,14	<3,50
2. Afetos negativos	0,91	0,11	0,62	0,33	0,48	0,27	0,48	<3,54
3. Satisfação com a vida	0,89	0,20	0,09	0,70	0,13	0,04	0,01	<3,49
4. Interferência trabalho-família	0,93	0,00	0,19	0,02	0,77	0,44	0,60	<3,43
5. Interferência família-trabalho	0,88	0,00	0,06	0,00	0,17	0,66	0,22	<2,39
6. Trabalho compulsivo	0,84	0,01	0,19	0,00	0,29	0,04	0,55	<2,06

*Nota.*  $\alpha$ : Alfa de Cronbach. Os valores na diagonal em negrito (AVE) e os dados abaixo e esquerda mostram a validade discriminante pelo critério de Fornell-Lacker. Os valores acima e à direita da diagonal em negrito mostram a proporção Heterotrait-Monotrait de correlações (HTMT). VIF: Fator de inflação da variância.

Figura 1

Representação gráfica, validade convergente e discriminante do modelo final



Nota.  $p < 0.10$ . \*  $p < 0.05$ . \*\*  $p < 0.01$ . \*\*\*  $p < 0.001$ .

CTR1: As demandas do meu trabalho interferem na minha vida familiar.

CTR2: Devido a quantidade de tempo que dedico ao trabalho, tenho dificuldades em cumprir minhas responsabilidades familiares.

CTR3: Por causa das demandas do meu trabalho não consigo fazer as coisas que quero fazer em casa.

CTR4: As pressões do meu trabalho restringem a liberdade de planejar as minhas atividades familiares.

CTR5: Os meus deveres no trabalho me levam a mudar meus planos para as atividades familiares.

CFA1: As demandas da minha família interferem nas minhas atividades de trabalho.

CFA2: Eu preciso adiar atividades de trabalho por causa de demandas que surgem quando estou em casa.

CFA3: Por causa das demandas da minha família, não consigo fazer as coisas que preciso no trabalho.

CFA4: Minha vida doméstica interfere nas minhas responsabilidades no trabalho (como chegar no horário, cumprir as tarefas e a jornada de trabalho).

CFA5: As pressões geradas pela minha família interferem no meu desempenho no trabalho.

WTC3: Me pego pensando sobre o trabalho, mesmo quando quero me distanciar dele por um tempo.

WTC4: Pareço ter uma compulsão interna para trabalhar intensamente, um sentimento de que isso é algo que eu tenho que fazer, queira ou não.

WTC5: Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar intensamente.

WTC6: Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em algo.

WTC7: Sinto-me obrigado a trabalhar intensamente mesmo quando isso não é agradável.

WTC9: Para mim é duro relaxar quando não estou trabalhando.

AFP2: Animado.

AFP3: Apaixonado.

AFP4: Determinado.

AFP5: Dinâmico.

AFP6: Entusiasmado.

AFP8: Inspirado.

AFN1: Aflito.

AFN2: Amedrontado.

AFN3: Angustiado.

AFN5: Incomodado.

AFN6: Inquieto.

AFN7: Irritado.

AFN8: Nervoso.

AFN9: Perturbado.

SGV1: A minha vida está próxima do meu ideal.

SGV2: Minhas condições de vida são excelentes.

SGV3: Estou satisfeito com a minha vida.

SGV4: Até agora eu tenho conseguido as coisas importantes que eu quero na vida.

SGV5: Se eu pudesse viver a minha vida de novo eu não mudaria quase nada.

Tabela 3

Modelo de caminhos

Hipóteses	Caminhos		$\beta$	EI	ET	$f^2$	$R^2$ aj.	$p$	Conclusão
H1b +	Interferência do trabalho na família	→ Trabalho compulsivo	0,55	-	0,55	0,35	0,29	0,00*	Suportada
H1d +	Interferência da família no trabalho	→ Trabalho compulsivo	-0,02	-	-0,02	0,00	0,288	0,74	Rejeitada
H2a -	Interferência do trabalho na família	→ Afetos positivos	-0,11	0,09	-0,02	0,01	0,01	0,08	Rejeitada
H2b -	Interferência da família no trabalho	→ Afetos positivos	-0,02	0,00	-0,02	0,00	0,01	0,75	Rejeitada
H2c -	Interferência do trabalho na família	→ Satisfação com a vida	-0,09	-0,04	-0,13	0,01	0,22	0,13	Rejeitada
H2d -	Interferência da família no trabalho	→ Satisfação com a vida	0,04	-0,03	0,02	0,00	0,224	0,42	Rejeitada
H2e +	Interferência do trabalho na família	→ Afetos negativos	0,24	0,16	0,40	0,05	0,25	0,00*	Suportada
H2f +	Interferência da família no trabalho	→ Afetos negativos	0,09	0,00	0,09	0,01	0,249	0,08	Rejeitada
H3a -	Trabalho compulsivo	→ Afetos positivos	0,16	-	0,16	0,02	0,01	0,01*	Rejeitada
H3b +	Trabalho compulsivo	→ Afetos negativos	0,29	-	0,29	0,08	0,25	0,00*	Suportada
H3c -	Trabalho compulsivo	→ Satisfação com a vida	0,08	0,01	0,09	0,01	0,22	0,14	Rejeitada
-	Afetos positivos	→ Satisfação com a vida	0,38	-	0,38	0,15	0,22	0,00*	-
-	Afetos negativos	→ Satisfação com a vida	-0,18	-	-0,18	0,03	0,22	0,00*	-

Note.  $\beta$ : Beta. EI: Efeito indireto. ET: Efeito total.  $f^2$ : indicador de Cohen.  $p$ : nível de significância.  $R^2$  aj: Coeficiente de determinação ajustado. -: não se aplica. \*:  $p < 0,05$ .

para reflexões sobre o quanto as lideranças estão preparadas para trabalhar no contexto contemporâneo do trabalho (She et al., 2024), onde se discute cada vez mais a importância do cuidado em saúde mental no trabalho (Chowdhury, 2024; Taris & de Jonge, 2024). E ainda, desperta reflexões sobre a necessidade de mudanças culturais nas empresas da região investigada, que podem estar valorizando comportamentos que, em médio e longo prazos, são prejudiciais para elas mesmas. Pois, trabalhar compulsivamente não é sustentável. Já que se sabe que os *workaholics* têm um desempenho melhor no curto prazo, mas tendem a ter um desempenho pior do que outros no médio e longo prazo (Taris & de Jonge, 2024).

Tanto as exigências profissionais quanto os recursos profissionais são fatores que indicam se as demandas do trabalho e os recursos pessoais (Bakker & Demerouti, 2007) estão em equilíbrio. Sabe-se que dois processos psicológicos diferentes desempenham um papel no desenvolvimento da tensão e da motivação relacionadas com o trabalho (Schaufeli et al., 2009). Quando não há equilíbrio, ocorre comprometimentos na saúde, pois empregos com exigências profissionais crônicas esgotam os recursos mentais e físicos dos trabalhadores e podem levar ao adoecimento (Schaufeli et al., 2009), apesar de os recursos apresentarem caráter motivacional para as necessidades (Deci & Ryan, 1985), que explica os afetos positivos, além de provavelmente vir acompanhados de um excelente desempenho, o que provoca um sistema de retroalimentação entre o comportamento compulsivo do funcionário e o foco em resultados da empresa. Esses resultados corroboram com a teoria JD-R, ao destacar que quando os funcionários têm recursos pessoais suficientes e têm acesso a recursos de trabalho adequados, eles estão melhor preparados para atuarem em seus ambientes sociais e de trabalho de forma eficaz (Mehtap et al., 2024).

Observou-se também que o nível trabalho compulsivo se relaciona positivamente com os afetos negativos ( $r = 0,29$ ,  $p < 0,001$ ), o que confirma H3b. Nesse ponto, constatou-se que a correlação com afetos negativos tem maior força ( $r = 0,29$ ) do que com afetos positivos ( $r = 0,16$ ). Burke (2001) descreve os *workaholics* como infelizes, obsessivos, figuras que não representam bem o seu trabalho e que criam dificuldades para seus colegas. Os afetos negativos refletem nos próprios funcionários, na organização, e até mesmo nos clientes que são atendidos (Yang et al., 2024).

Adicionalmente, percebeu-se que o trabalho compulsivo exerce um efeito indireto na relação entre interferência do trabalho na família e afetos negativos (EI = 0,16,  $p < 0,01$ ). Este aspecto reforça a importância de políticas de gestão de pessoas em prol da sustentabilidade do exercício do trabalho. Os recursos devem ser os aspectos de um trabalho que facilitam a capacidade dos indivíduos de atingir os objetivos do trabalho, promover o crescimento pessoal e reduzir as demandas do trabalho (Bakker et al., 2003). No contexto atual, em que o fator humano tem reconhecido seu papel fundamental no alcance de resultados, as empresas são confrontadas com a questão de como melhorar não somente o desempenho, mas o engajamento e os estados psicológicos positivos em relação ao trabalho (Devotto & Machado, 2017). Políticas de gestão de pessoas que valorizem uma cultura de cuidado com as pessoas, prezem pelo equilíbrio trabalho-família, pela saúde mental e física dos funcionários, podem contribuir. A adoção de critérios alinhados com essas políticas nos processos de seleção, treinamento e desenvolvimento e avaliação, inicialmente das lideranças, também são bem-vindas para a promoção de ganhos organizacionais e sociais (Taheri et al., 2023).

Ainda, as relações inerentes ao construto de bem-estar subjetivo foram confirmadas. Afetos positivos se relacionam positivamente com satisfação com a vida ( $r = 0,38$ ,  $p < 0,001$ ). Afetos negativos se relacionam negativamente com satisfação com a vida ( $r = -0,18$ ,  $p < 0,01$ ), o que confirma os estudos de Diener et al. (1997) e também de Hutz et al. (2014).

Por fim, foi possível atender ao objetivo de avaliar a relação entre conflito trabalho-família, *workaholism* e bem-estar subjetivo. Constatou-se que a interferência do trabalho na família se relaciona positivamente com o trabalho compulsivo e com afetos negativos. Além disso, apresentou um efeito indireto na relação entre interferência trabalho-família e afetos negativos. Por sua vez, os afetos negativos se relacionam negativamente com a satisfação com a vida. Já os afetos positivos se relacionam positivamente com satisfação com a vida. O trabalho compulsivo se relaciona de forma positiva e significativa com afetos positivos, o que sugere que é necessária uma intervenção organizacional e do trabalho.

O estudo apresenta contribuição teórica para o modelo teórico Teoria das Demandas e Recursos de Trabalho (*Job Demands-Resources Theory*, JD-R; Bakker & Demerouti, 2007), especialmente sobre a extensão dos recursos pessoais,

pois trata de fatores individuais como a conflito trabalho-família, os comportamentos compulsivos com o trabalho, e a percepção de bem-estar subjetivo. Este estudo oferece uma contribuição significativa para o avanço da (*Job Demands-Resources Theory* - JD-R) de Bakker e Demerouti (2007). Ao explorar como o conflito trabalho-família, o comportamento compulsivo com o trabalho e o bem-estar subjetivo se relacionam, o estudo amplia a compreensão sobre o papel dos recursos pessoais. Especificamente, ele destaca como fatores individuais, como o *workaholism* (WOR) e o conflito trabalho-família, podem impactar o bem-estar subjetivo dos trabalhadores. Essa extensão da teoria é particularmente relevante, pois evidencia a complexidade das interações entre demandas e recursos no ambiente de trabalho, sugerindo que a presença de recursos pessoais e organizacionais adequados é essencial para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional e para a manutenção do bem-estar. Apresenta contribuição também para a ampliação da aplicação do instrumento de *workaholism* em uma nova amostra. O WOR avaliou um público com características sociodemográficas diferentes dos participantes da amostra de validação do instrumento original (Vazquez et al., 2018). Além disso, ampliou os estudos com preditores de bem-estar, conforme sugerem Rissi et al. (2017). Respondendo a Aguiar e Bastos (2013), demonstra que o constructo conflito trabalho-família não deve ser considerado como um constructo único nesta amostra, já que a separação das dimensões ITF e IFT mostra que os mesmos itens exercem influências diferentes sobre eles.

Do ponto de vista prático, os achados deste estudo ressaltam a importância de intervenções organizacionais que visem o equilíbrio entre trabalho e vida familiar, bem como o cuidado com a saúde mental dos funcionários. O fato de que o trabalho compulsivo se relaciona tanto com afetos positivos quanto negativos indica que, embora o *workaholism* possa inicialmente parecer benéfico devido ao aumento de desempenho, ele é insustentável a longo prazo, levando a consequências negativas para os indivíduos e para a organização. As empresas, portanto, devem implementar políticas de gestão de pessoas que valorizem uma cultura de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, promovam o bem-estar e mitiguem o impacto negativo do *workaholism*. Tais políticas poderiam incluir programas de sensibilização sobre os riscos do trabalho compulsivo, treinamento de lideranças para apoiar um ambiente de trabalho saudável e a criação de mecanismos de suporte para funcionários que enfrentam dificuldades em equilibrar as demandas de trabalho e vida familiar.

Para estudos futuros, sugere-se realizar comparação entre constructos e dimensões com os dados sociodemográficos com o objetivo de apontar possibilidades de intervenções comportamentais para públicos e/ou setores específicos. Sugere-se também realizar a análise fatorial confirmatória com o intuito de avançar na validação dos instrumentos para a amostra. Pesquisas qualitativas, com o objetivo de melhorar a compreensão sobre os fatores que podem estar influenciando esses constructos no contexto chapecoense também serão importantes.

## Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 203-212. [https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712013000200011](https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712013000200011)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Barreto, M. F. C., Galdino, M. J. Q., Fernandes, F. G., Martins, J. T., Marziale M. H. P., & Haddad, M. C. F. L. (2022). Workaholism e burnout entre docentes de pós-graduação stricto sensu. *Revista de Saúde Pública*, 56-48. <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2022056003883>
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2014). Conflito Trabalho-família. Em M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 123-131). Artmed.
- Bee Seok, C., Lee Ching, P., & Ismail, R. (2020). Exploring the role of malaysian student's intrapreneurial self-capital in the relationship between satisfaction with life, academic performance, and flourishing. *Sustainability*, 12(2) 580, 2020. <https://doi.org/10.3390/su12020580>
- Behrend, T. S., Sharek, D. J., Meade, A. W., & Wiebe, E. N. (2011). The viability of crowdsourcing for survey research. *Behavior Research Methods*, 43(3), 800-813. <https://doi.org/10.3758/s13428-011-0081-0>
- Biblioteca Virtual em Saúde. (2020). *Descritores em Ciências da Saúde [DECS]*. <http://decs.bvs.br>
- Brasil. (2019). *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados [CAGED]*. <http://pdet.mte.gov.br/caged>
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of applied social psychology*, 31(11), 2339-2356.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. Em G. A. Marcoulides (Ed.), *Methodology for business and management: modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Chowdhury, O. (2024). Workaholism, Burnout and Mental Well-Being: a comparative study among professionals from mental health and non-mental health background. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 2(5), 871-887. <https://psychopedajournals.com/index.php/ijiap/article/view/363>
- Clot, Y. (2001). Clinique du travail et action sur soi. Em J. M. Baudouin & J. Friedrich (Eds.), *Theories de l'action et education* (pp. 255-277). Collection Raisons.
- Conselho Nacional de Saúde. (2016). *Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016*. Diário Oficial da União. [https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/NORMAS-RESOLUCOES/Resolucao\\_n\\_510\\_-\\_2016\\_-\\_Cincias\\_Humanas\\_e\\_Sociais.pdf](https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/documentos/NORMAS-RESOLUCOES/Resolucao_n_510_-_2016_-_Cincias_Humanas_e_Sociais.pdf)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Devotto, R., & Machado, W. (2017). Job crafting: uma revisão da produção científica internacional. *Psico-USF*, 22(3), 413-423. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220303>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24(1), 25-41.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- Finney, S. J., & Distefano, C. (2006). Non normal and categorical data in structural equation modeling. Em G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course*. Information Age Publ.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Glynn, C. J., & Huges, M. E. (2008). Public Opinion. In *The International Encyclopedia of Communication*. John Wiley & Sons, Ltda. <https://doi.org/10.1002/9781405186407.wbiecp124>
- Google LLC. (2024). Google Forms. <https://www.google.com/forms/about/>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair Jr. J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Henseler, J., & Dijkstra, T. K. (2015). *ADANCO 2.0.1*. Composite Modeling.
- Henseler, J., Ringle, C., & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modelling in international marketing. Em R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *New Challenges to International Marketing* (pp.277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Herrera, J. M. G. F., & Torres, C. E. C. (2019). Relación del bienestar subjetivo de los trabajadores con su compromiso hacia la organización. *CES Psicología*, 12(2), 126-140. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.2.9>
- Hutz, C. S., Zanon, C., & Bardagi, M. P. (2014). Satisfação de vida. Em C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp. 43-47). Artmed.

- IBM Corporation. (2012). *SPSS Statistics for Windows, version 21.0*. IBM Corp.
- Jebb, A. T., Ng, V., & Tay, L. (2021). A Review of Key Likert Scale Development Advances: 1995–2019. *Frontiers in Psychology, 12*, 637547. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.637547>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of managerial psychology, 20*(2), 178-187. <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Liu, T., Zeng, X., Chen, M., & Lan, T. (2019). The harder you work, the higher your satisfaction with life? The influence of police work engagement on life satisfaction: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 826. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00826>
- Matuska, K. M. (2010). Workaholism, life balance, and well-being: a comparative analysis. *Journal of Occupational Science, 17*(2), 104-111.
- Mehtap, Ö., Duyar, V.D., & Halis, M. (2024). O impacto da inteligência social no engajamento e na adequação pessoa-organização: uma análise de mediação por meio de habilidade política. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 26*(1), 0-0. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v26i01.4252>
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Nunes, L. Y. O., Lemos, D. C. L., Ribas, R. D. C. J., Behar, C. B., & Pires, P. P. (2019). Análisis psicométrico de la PANAS en Brasil. *Ciencias Psicológicas, 13*(1), 45–55. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1808>
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic*. World.
- Ozduran, A., Saydam, M. B., Eluwole, K. K., & Mertens, E. U. (2023). Work-family conflict, subjective well-being, burnout, and their effects on presenteeism. *The Service Industries Journal, 1-27*. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2209507>
- Piotrowski, C., & Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: A review and conceptual framework. *Organization Development Journal, 24*(4), 84.
- Rissi, L. T. B., Andrade, T., Estivalet, V. D. F. B., Oliveira, J. M., & Costa, V. F. (2017). Valores Organizacionais: Preditores do Bem-Estar no Trabalho? *Gestão & Regionalidade, 33*(99). <https://doi.org/10.13037/gr.vol33n99.4091>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee wellbeing? *Applied psychology: an international review, 57*(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- She, Z., Ma, L., Li, Q., & Jiang, P. (2024). Help or hindrance? The effects of leader workaholism on employee creativity. *Journal of Business Research, 182*, 114767. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114767>
- Stewart, N., Chandler, J., & Paolacci, G. (2017). Crowdsourcing Samples in Cognitive Science. *Trends in Cognitive Sciences, 21*(10), 736–748. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2017.06.007>
- Taheri, F., Naderibeni, N., & Mirzamani, A. (2023). Subjective well-being in the relationship between workaholism and workplace incivility: the moderating role of gender. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 10*(1), 43-59.
- Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking Stock and Looking Forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 113-138.
- Van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: what drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *Applied psychology: an international review, 61*(1), 30–55. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x>
- Vazquez, A. C. F., Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação Psicológica, 17*(1), 69-78. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288>
- Wiśniowski, A., Sakshaug, J. W., Perez Ruiz, D. A., & Blom, A. G. (2020). Integrating Probability and Nonprobability Samples for Survey Inference. *Journal of Survey Statistics and Methodology, 8*(1), 120–147. <https://doi.org/10.1093/jssam/smz051>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yang, L., Lei, Y., Chu, D., Jiang, J., Li, Z., Tang, Y., & Anita, A. R. (2024). Exploring antecedents and outcomes of burnout among emergency department staff using the job demands-resources model: a scoping review protocol. *Plos one, 19*(3), e0300040. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0300040>
- Zanon, C., & Hutz, C.S. (2014). Escala de afetos positivos e afetos negativos (PANAS). Em C. S. Hutz (Org.), *Avaliação em Psicologia Positiva* (pp. 63-67). Artmed.
- Zanon, C., Bardagi, M. P., Layous, K., & Hutz, C. S. (2014). Validation of the Satisfaction with Life Scale to Brazilians: Evidences of Measurement Noninvariance Across Brazil and US. *Social Indicators Research, 119*(1), 443–453. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0478-5>

## Informações sobre os autores:

### Sayonara de Fátima Teston (autora correspondente)

Endereço: Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC), Campus Chapecó, Bairro Seminário, 3777D 89813-000 Chapecó, SC, Brasil

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, administração de projetos, recursos, supervisão, validação, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: sayonara.teston@unoesc.edu.br

### Patrick Zawadzki

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, recursos, programas de computador, supervisão, validação, visualização, escrita – rascunho original, escrita – revisão e edição.

E-mail: patrick.zawadzki@unoesc.edu.br

### Suzete Antonieta Lizote

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, visualização, escrita – rascunho original.

E-mail: lizote@univali.br

### Carlos Ricardo Rossetto

Contribuições: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, visualização, escrita – rascunho original.

E-mail: rossetto@univali.br

## Conflitos de interesse:

Os autores declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.