

ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO TRANSCULTURAL DA ESCALA THE MULTIDIMENSIONAL WORKAHOLISM - MWS PARA O PORTUGUÊS

MARTIELE GONÇALVES MOREIRA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

LUIS FELIPE DIAS LOPES
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA (UFSM)

Agradecimento à órgão de fomento:

Esta pesquisa recebeu financiamento específico de agências de fomento públicas como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e o Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq.

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

1. INTRODUÇÃO

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, menor percepção de bem-estar (Morkevičiūtė & Endriulaitienė, 2023). Contudo, ainda há confusões sobre a concepção de *workaholism* ao se sobrepor 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; 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., 2021; 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, extraíndo 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 em outros contextos (Xu & Li, 2021; Kim et al., 2021; Gürbüz et al., 2023).

Sabendo que o contexto importa no desenvolvimento de *workaholism* (Clark, Smith & Haynes, 2020), este estudo tem por objetivo traduzir, adaptar culturalmente e validar a escala *The Multidimensional Workaholism Scale* para o contexto brasileiro. É posto 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% dedicam 50 horas ou mais ao trabalho semanalmente, enquanto entre os norte-

americanos esse percentual é de 10% (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).

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

Devido a 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, e a imprecisão do conceito (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 (1989/1999)	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
		Problemas
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 (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 Estados Unidos, possuem menos estudos que as demais. 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 auto-relato, 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, sendo que 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 alfa de Cronbach de 0,88, sendo significativo (Robinson, 1999).

A principal limitação do estudo foi a amostra composta apenas por estudantes sem experiência profissional. Flowers e Robinson (2002) revisaram a escala original e, por meio de análise discriminante, concluíram que três dimensões bastam para medir o *workaholism*, reduzindo os itens de 25 para 15. Outros estudos, como o de Urbán et al. (2019), identificaram quatro dimensões, validando a escala com base em sintomas clínicos. Já Clark, Smith e Haynes (2020) criticam o viés clínico e apontam sobreposição com outros construtos, como o engajamento no trabalho.

Sequencialmente, tem-se a medida intitulada *Workaholism Battery – WorkBAT* desenvolvida por Spence e Robbins (1992). A escala do tipo *likert* conta com sete pontos variando entre (1) discordo totalmente a (7) concordo totalmente. De acordo com o grau de confiabilidade, que foi separado entre homens e mulheres respectivamente, tem-se alfas 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).

A dimensão da escala Work-BAT apresenta divergências entre estudos. Grebot et al. (2017) validaram apenas duas das três dimensões (impulso e prazer), enquanto Santos et al. (2018), com amostra portuguesa, confirmaram a estrutura original de Spence e Robbins (1992), com consistência interna aceitável (α global = 0,81). Essas divergências dificultam a consolidação da escala. Além disso, críticas apontam que algumas sentenças podem medir outros construtos, como engajamento e perfeccionismo, e que certos itens se encaixam em mais de uma dimensão, gerando confusão (Clark, Smith & Haynes, 2020).

A terceira escala apresentada é a *Dutch Workaholism Scale – DUWAS* elaborada por Schaufeli, Shimazu e Taris (2009). Essa medida bidimensional conta com uma dimensão sobre Trabalho Excessivo e outra sobre Trabalho Compulsivo, 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.

Para 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 (Vazquez et al., 2018).

Como a escala deriva das anteriores WART e Work-BAT, há sobreposições entre dimensões, combinando aspectos motivacionais e emocionais, o que exige cautela em seu uso (Clark, Smith & Haynes, 2020). Nenhuma das três escalas analisadas demonstrou desempenho suficientemente confiável (Acosta-Prado et al., 2021). Andreassen (2014) destaca

inconsistências entre elas, pois, embora todas visem medir o *workaholism*, apresentam correlações muito baixas para representar o mesmo construto.

Considerando que o *workaholism* deriva do campo do vício e dessa forma deve considerar os principais elementos viciantes, 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 (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)

A escala mais recente sobre o tema, a Multidimensional Workaholism Scale (MWS), foi desenvolvida por Clark, Smith e Haynes (2020) com enfoque multidimensional, visando evitar confusões conceituais presentes em medidas anteriores (Howard et al., 2022). Ela busca distinguir claramente o *workaholism* de construtos semelhantes, como engajamento e prazer no trabalho, reunindo seus fatores-chave sem sobreposição com outros conceitos.

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).

A escala já passou por três validações e adaptações para o contexto chinês (Xu & Li, 2021), coreano (Kim et al., 2021), e holandês (Gürbüz et al., 2023), sendo que todos os estudos indicam o uso da escala e sustentam o modelo de quatro dimensões. Também foi constatado que a MWS não apresenta redundâncias em relação às escalas WART, Work-BAT e DUWAS.

Após a apresentação das principais escalas, destaca-se o consenso entre autores de que o *workaholism* possui múltiplos conceitos, definições e medidas, cada uma abordando apenas aspectos parciais do fenômeno (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, reforça-se sua escolha como objeto de estudo deste trabalho.

3. MÉTODO

A fim de contemplar o objetivo proposto nesta pesquisa que visa 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 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 puderam responder a pesquisa. Para calcular o tamanho da amostra utilizou-se o critério de Soper (2024), 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 mais 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).

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 havia 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. 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. O pré-teste 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.

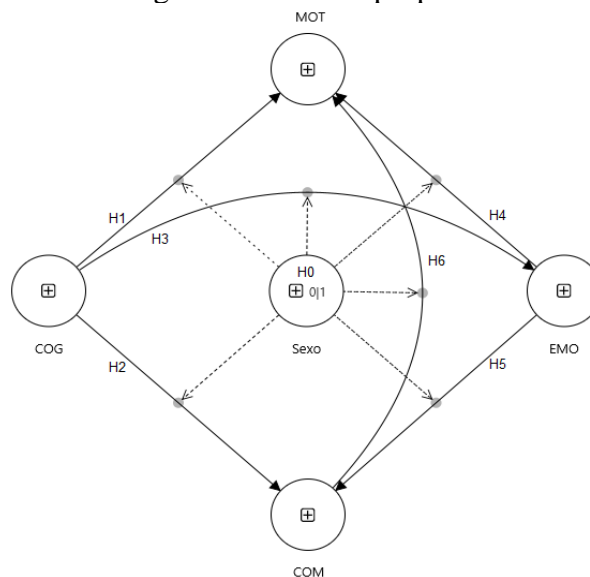
O questionário foi composto por dois blocos de perguntas. O primeiro contemplava a Escala Multidimensional de *Workaholism* (EMW) na versão adaptada do instrumento para o Brasil, composta por 16 itens, divididos em 4 dimensões (motivacional; comportamental; cognitivo e emocional). E o segundo bloco contemplou 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: H_0 : 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 acatar as sugestões de estudos futuros da validação para o contexto coreano (Kim et al., 2021). A partir dessa hipótese, foram estabelecidas 6 hipóteses que relacionam as dimensões da EMW entre si, estabelecendo o modelo completo do estudo. 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 2) de acordo com os procedimentos de tradução e adaptação de Beaton et al. (2000).

Quadro 2 - 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.
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 pelos autores.

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, 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 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,

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 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)
R² (p-valor)	0,478 (0,000)	0,333 (0,000)	0,497 (0,000)
Q²	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 indicaram que 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 4 tem-se as 5 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 4 - 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	H₁	0,517	0,449	0,068	0,375	0,361	Não / Não
COG → COM	H₂	0,547	0,491	0,055	0,404	0,415	Não / Não
COG → EMO	H₃	0,583	0,562	0,022	0,699	0,716	Não / Não
EMO → MOT	H₄	0,214	0,237	-0,023	0,763	0,787	Não / Não
EMO → COM	H₅	0,228	0,266	-0,038	0,591	0,605	Não / Não
COM → MOT	H₆	0,032	0,164	-0,132	0,115	0,122	Não / Não

Nota: F = Feminino; M = Masculino

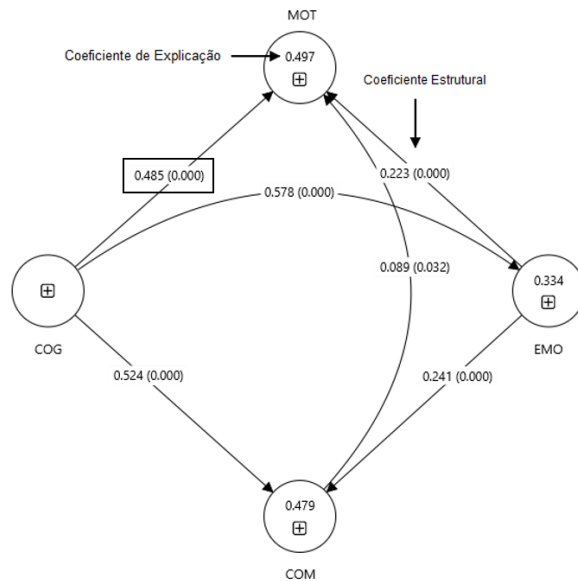
Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.0.1.

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 4, 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 digrama 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-MOT) com valor de 0,532, 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) (Hair, Hult, Ringle & Sarstedt, 2017).

Quanto as hipóteses, tem-se que a confirmação da relação entre as dimensões cognitiva e motivacional (H1: COG → MOT) 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 (H2: EMO → 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* (H3: COG → 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 se refere 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 (Rai & Kim, 2024).

A conexão entre as emoções e a motivação no contexto do *workaholism* (H4: EMO → 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 emocional e comportamental (H5: EMO → 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., 2016). 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 (H6: COM → 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 H₀, 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. (2021).

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, que era 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 *workaholism* 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., Tafur-Mendoza, A. A., Zarate-Torres, R. A., & Ramirez-Ospina, D. E. (2021). Psychometric properties of heavy work investment measures: A systematic review. *Sustainability*, *13*(22), 12539.
- Akutsu, S., Katsumura, F., & Yamamoto, S. (2022). The antecedents and consequences of workaholism: findings from the modern Japanese labor market. *Frontiers in Psychology*, *13*, 812821.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian journal of psychology*, *53*(3), 265-272.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of behavioral addictions*, *3*(1), 1-11.
- Aziz, S., Bellows, G., & Wuensch, K. (2021). The relationship between workaholism and negative affect: Mindfulness matters!. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *19*, 1605-1614.
- Aziz, S., & Moyer, F. (2018). Workaholism and occupational health: A translational review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, *23*(4), e12144.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, *25*(24), 3186-3191.
- 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. *Journal of Management*, *42*(7), 1836-1873.
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. *Journal of Applied psychology*, *105*(11), 1281.
- Cossin, T., Thaon, I., & Lalanne, L. (2021). Workaholism prevention in occupational medicine: A systematic review. *International journal of environmental research and public health*, *18*(13), 7109.
- Denizci Nazlıgül, M., Arcan, K., & Griffiths, M. D. (2022). Psychometric properties of the

Turkish version of the Bergen work addiction scale. *International journal of mental health and addiction*, 20(5), 3178-3190.

Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker?. *Career Development International*, 11(5), 394-417.

Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and psychological measurement*, 62(3), 517-526.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

Gonçalves, L., Meneses, J., Sil, S., Silva, T., & Moreira, A. C. (2023). Workaholism scales: Some challenges ahead. *Behavioral Sciences*, 13(7), 529.

Grebot, E., Olivier, M., Berjot, S., Girault-Lidvan, N., & Duprez, M. (2017, July). Personnalité et activisme professionnel. In *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique* (Vol. 175, No. 6, pp. 528-535). Elsevier Masson.

Gürbüz, S., van Woerkom, M., Kooij, D. T., & Brouwers, E. P. (2024). Validation of the Multidimensional Workaholism Scale in the Netherlands. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(2), 169-181.

Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.

Hair Jr, J. F., da Silva Gabriel, M. L. D., & Patel, V. K. (2014). Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. *REMark-Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 44-55.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International marketing review*, 33(3), 405-431.

Howard, G. J., Smith, R. W., Haynes, N. J., & Clark, M. A. (2022). Being mindful about workaholism: associations between dimensions of workaholism and mindfulness. *Occupational Health Science*, 6(2), 295-311.

Innstrand, S. T., Christensen, M., & Helland, E. (2022). Engaged or Obsessed? Examining the Relationship between Work Engagement, Workaholism and Work-Related Health via Work-Home Interaction.

Kim, N., Choi, J., Park, Y., & Sohn, Y. W. (2021). The multidimensional workaholism scale in a Korean population: A cross-cultural validation study. *Journal of Career Assessment*, 30(2), 258-284.

Kim, S. (2019). Workaholism, motivation, and addiction in the workplace: A critical review and implications for HRD. *Human Resource Development Review*, 18(3), 325-348.

Lopes, L. F.D., et al. (2020). Analysis of well-being and anxiety among university students. *International journal of environmental research and public health*, 17(11), 3874.

Morkevičiūtė, M., & Endriulaitienė, A. (2023). Defining the border between workaholism and work addiction: A systematic review. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 21(5), 2813-2823.

Netemeyer, R. G. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Sage Publications.

Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111-136.

Oates, W. (1971). Confessions of a workaholic: The facts about work addiction.

Orosz, G., Dombi, E., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2016). Analyzing models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14, 662-671.

Rai, A., Kim, M., & Beehr, T. A. (2024). Does competitive climate at work lead to problems at home? Examination of mediating pathways. *Asia Pacific Journal of Human*

Resources, 62(1), e12362.

Ringle, C. M., Da Silva, D., & de Souza Bido, D. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *REMark-Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.

Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1), 199-210.

Santos, J., Sousa, C., Sousa, A., Figueiredo, L., & Gonçalves, G. (2018). Psychometric evidences of the workaholism battery in a portuguese sample. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 6(1), 40-51.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.

Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.

Sun, R., Lam, L. W., & Wu, A. M. (2023). Work addiction in Chinese white-collar workers: the psychometric properties of its measure and its comorbidity with general anxiety in network analysis. *BMC psychology*, 11(1), 214.

Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). Workaholism: Taking stock and looking forward. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 113-138.

Urbán, R., Kun, B., Mózes, T., Soltész, P., Paksi, B., Farkas, J., ... & Demetrovics, Z. (2019). A four-factor model of work addiction: the development of the work addiction risk test revised. *European addiction research*, 25(3), 145-160.

Van den Broeck, A., Schreurs, B., De Witte, H., Vansteenkiste, M., Germeys, F., & Schaufeli, W. (2011). Understanding workaholics' motivations: A self-determination perspective. *Applied Psychology*, 60(4), 600-621.

Vazquez, A. C. S., Freitas, C. P. P. D., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Validity evidence of the Dutch work addiction scale-Brazilian version. *Avaliação Psicológica*, 17(1), 69-78.

Xu, Y., & Li, C. (2021). Validation of the Chinese version of the multidimensional workaholism scale. *Journal of Career Assessment*, 29(4), 608-623.