

A MEDIAÇÃO DA CARREIRA CALEIDOSCÓPICA NAS RELAÇÕES ENTRE WORKAHOLISMO E CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA

THE MEDIATION OF THE KALEIDOSCOPIC CAREER IN THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORKAHOLISM AND WORK-FAMILY CONFLICT

Martiele Moreira Gonçalves

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense, Sant'Ana do Livramento, RS, Brasil
martiele.gmoreira@gmail.com

Deoclécio Junior Cardoso da Silva

Pontifício Universidade Católica do Paraná, Curitiba, PR, Brasil
deoclecio.silva@pucpr.br

Andrea Valéria Steil

Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil
andrea.steil@ufsc.br

Joana Vieira dos Santos

Universidade de Algarve, Faro, Portugal
icsantos@ualg.pt

Luis Felipe Dias Lopes

Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil
luis.lopes@ufsm.br

RESUMO

O presente estudo visa analisar as relações entre workaholismo e conflito trabalho-família mediadas pela carreira caleidoscópica no contexto brasileiro. Teoriza-se que as escolhas feitas para conduzir a carreira, seguindo o modelo de carreira caleidoscópica, podem influenciar as experiências dos indivíduos em relação a comportamentos workaholics e à percepção de conflito entre trabalho e família. Para testar essas relações, coletaram-se dados de 720 trabalhadores brasileiros de diferentes profissões, os quais foram analisados por meio de técnicas estatísticas de modelagem de equações estruturais (MEE). Das hipóteses levantadas pelo estudo, um total de 19 foram sustentadas com significância ($H_1 \neq 0$; $p < 0,05$). Os resultados deste estudo reforçam a interação significativa entre workaholismo, conflito trabalho-família e a mediação exercida pelo modelo de carreira caleidoscópica no contexto brasileiro. Além de identificar que escolhas de carreira influenciam diretamente os comportamentos workaholics e a percepção de conflito entre trabalho e família, o estudo apresenta evidências de que diferentes fases e objetivos de carreira impactam essas relações de forma distinta. Esses achados ampliam o entendimento sobre a complexa dinâmica entre trabalho e vida pessoal, ao mesmo tempo em que introduzem novas perspectivas para futuras investigações no campo do comportamento organizacional.

Palavras-chave: Workaholismo. Conflito Trabalho-Família. Carreira Caleidoscópica. Interações. Trabalhadores brasileiros.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationships between workaholism and work-family conflict mediated by the kaleidoscopic career model in the Brazilian context. It is theorized that the career choices made, following the kaleidoscopic career model, may influence individuals' experiences regarding workaholic behaviors and the perception of work-family conflict. To test these relationships, data were collected from 720 Brazilian workers from different professions, which were analyzed using statistical techniques of structural equation modeling (SEM). Of the hypotheses proposed by the study, a total of 19 were supported with significance ($H_1 \neq 0$; $p < 0.05$). The results of this study reinforce the significant interaction between workaholism, work-family conflict, and the mediation exerted by the

kaleidoscopic career model in the Brazilian context. In addition to identifying that career choices directly influence workaholic behaviors and the perception of work-family conflict, the study provides evidence that different career phases and objectives impact these relationships in distinct ways. These findings expand the understanding of the complex dynamics between work and personal life while introducing new perspectives for future research in the field of organizational behavior.

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

INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios do século XXI consiste em alcançar um equilíbrio saudável ou separação entre trabalho e família, aspectos centrais na vida de um indivíduo. O trabalho e a família interagem constantemente e o seu equilíbrio tem sido crescentemente desafiado pelas transformações do ambiente de trabalho, que estreitam a fronteira entre esses dois domínios (Vadvilavičius; Stelmokienė, 2020; Babic *et al.*, 2022). Nesse sentido, é notório que os trabalhadores vivenciem situações estressantes na tentativa de conciliar a vida profissional e a familiar, visto que se espera que o indivíduo esteja sempre disponível ao trabalho, ao passo que também necessita de tempo para as demandas familiares (Liao *et al.*, 2019; Yildiz; Yildiz; Ayaz Arda, 2021; Rai; Kim, 2024).

Aqueles que experimentam um crescimento inicial na carreira frequentemente enfrentam uma carga de trabalho mais pesada, resultando em um envolvimento mais profundo nas tarefas profissionais. Com o tempo esse padrão pode evoluir para comportamentos workaholics, que, paradoxalmente, podem se associar negativamente à percepção de conflito entre trabalho e família (Babic *et al.*, 2022; Gürbüz *et al.*, 2023; Hynes; Koç, 2024).

Nesse sentido, teoriza-se que as experiências dos indivíduos em relação a comportamentos workaholics são influenciadas pelas decisões de carreira (seguindo o modelo de carreira caleidoscópica que considera diferentes contextos situacionais pessoais) que afetam a percepção de conflito trabalho-família (CTF). Em outras palavras, este estudo alinha-se ao entendimento de que a carreira caleidoscópica medeia as relações entre workaholismo e CTF: à medida que a dedicação à carreira aumenta, a probabilidade de desenvolver workaholismo também cresce, o que, por sua vez, pode intensificar diretamente o conflito trabalho-família. Em contrapartida, quando o objetivo é alcançar equilíbrio na carreira, é crucial reduzir a carga de trabalho, o que pode contribuir para diminuir o comportamento workaholic e, conseqüentemente, mitigar o conflito trabalho-família. A fim de testar tal hipótese, o objetivo desse estudo é analisar as relações entre workaholismo e conflito trabalho-família, mediados pela carreira caleidoscópica no contexto brasileiro.

Este estudo se justifica, primeiramente, pela sua inovação, uma vez que não há registros de pesquisas que tenham investigado a mediação da carreira caleidoscópica nas interações entre workaholismo e conflito trabalho-família. Além disso, seguiu-se a recomendação de realizar estudos que utilizem o conceito de carreira caleidoscópica, o qual enfatiza o papel ativo do indivíduo na gestão de sua trajetória profissional, orientada por objetivos, valores pessoais e diferentes contextos de vida, em detrimento de perspectivas estritamente organizacionais (Mouratidou; Grabarski, 2021; Birrell; Simmons *et al.*, 2022; Strong, 2022; Dima *et al.*, 2023; Huy; Hoang, 2023). Também foram consideradas as contribuições que evidenciam que o investimento excessivo no trabalho pode comprometer a capacidade dos indivíduos de administrar adequadamente as interações entre as esferas profissional e pessoal, reforçando a necessidade de ampliar as investigações sobre os impactos do workaholismo nas dinâmicas trabalho-família (Palumbo, 2022).

RELAÇÃO ENTRE OS CONSTRUTOS

Nesta seção são apresentadas as principais relações entre as dimensões de workaholismo, conflito trabalho-família e carreira caleidoscópica.

Workaholismo e Carreira Caleidoscópica

À medida que o desenvolvimento dos países vem sendo moldado pela globalização, pelas mudanças econômicas e avanços tecnológicos, o mercado de trabalho se torna progressivamente mais complexo e dinâmico. A fim de acompanhar essa evolução, os indivíduos precisaram adaptar suas vidas tanto na

esfera pessoal como profissional (Morkevičiūtė; Endriulaitienė, 2023). A carreira sólida e linear, tão estimada pela sociedade, dá lugar a movimentos não lineares, em que o indivíduo se torna protagonista das suas decisões, adaptando-se às melhores oportunidades de trabalho (Huy; Hoang, 2023).

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

Com isso, o indivíduo pode optar por trabalhar de forma mais intensa ao identificar oportunidades de desenvolvimento no trabalho (Babic *et al.*, 2022), podendo até mesmo sacrificar momentos da vida pessoal em prol do alcance dos objetivos relacionados ao trabalho (Pan, 2018). Tais decisões podem levar os indivíduos a desenvolverem comportamentos workaholics (Borges *et al.*, 2021; Xu; Li, 2021; Babić *et al.*, 2022). Por outro lado, o indivíduo pode tentar reduzir sua carga de trabalho em busca de equilíbrio entre trabalho e família, o que pode afetar a percepção de conflito de maneira positiva ou negativa (Simmons *et al.*, 2022).

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

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

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

Depreende-se, dessa forma, que o comportamento relacionado ao trabalho pode depender da fase e das intenções de carreira do indivíduo. Optar por maior equilíbrio entre as esferas da vida pode resultar em estratégias que diminuam a jornada de trabalho (Knowles; Mainiero, 2021), ao desafiar-se em busca de novos conhecimentos e atividades empolgantes (que exige comprometimento e dedicação), ou ainda, ao focalizar a atenção na autenticidade no seu trabalho, demandará mais tempo relacionado às atividades profissionais (Birrell; Strong, 2022).

Sugere-se, a partir disso, que workaholismo (dimensão motivacional, cognitiva, emocional, comportamental) se relaciona com a carreira caleidoscópica (dimensão autenticidade, equilíbrio/balanço e desafio/crescimento), o que remonta à primeira hipótese deste estudo e suas sub hipóteses:

H1: As dimensões do construto workaholismo se relacionam com as dimensões do construto de carreira caleidoscópica.

- H1a – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão crescimento;
- H1b – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão balanço;
- H1c – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão autenticidade;
- H1d - A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão crescimento;
- H1e - A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão balanço;
- H1f - A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão autenticidade;
- H1g – A dimensão emocional se relaciona com a dimensão crescimento;
- H1h– A dimensão emocional se relaciona com a dimensão balanço;
- H1i - A dimensão emocional se relaciona com a dimensão autenticidade;
- H1j– A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão crescimento;
- H1k– A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão balanço;
- H1l - A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão autenticidade.

Carreira Caleidoscópica e Conflito Trabalho-Família

A relação entre a carreira caleidoscópica e o conflito trabalho-família pode ser significativa, uma vez que a natureza não linear e diversificada da carreira caleidoscópica pode afetar tanto a vida profissional quanto a vida familiar de uma pessoa, potencialmente influenciando o surgimento de conflitos entre essas esferas. Com relação a este aspecto, o estudo de Lopez *et al.* (2020) verificou que indivíduos com filhos pequenos e aqueles em posição inicial na carreira podem enfrentar maior CTF.

As demandas das diferentes fases da vida também impactam na percepção do conflito. O conflito trabalho-família se dá de forma bidirecional quando as exigências de um domínio (dimensão trabalho ou dimensão família) se tornam incompatíveis com o cumprimento das exigências do outro domínio (Greenhaus; Beutell, 1985). Isso faz com que o cumprimento das demandas em um dos papéis prejudique ou incapacite o desempenho relacionado ao outro papel, ocasionando o conflito entre as esferas (Greenhaus; Beutell, 1985; Netemeyer; Boles; McMurrian, 1996; Liao *et al.*, 2019; Vadvilavičius; Stelmokienė, 2020). Borges *et al.* (2021) perceberam que jovens profissionais têm uma interação negativa entre trabalho e família, já profissionais com mais tempo de carreira tendem a ter uma interação positiva. Tais achados podem ser explicados pelos múltiplos papéis vivenciados em função do momento da carreira e da vida. Essas evidências reforçam o argumento deste estudo, de que as decisões de carreira são permeadas pelo momento de vida do indivíduo.

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

H2 - As dimensões do construto carreira caleidoscópica se relacionam com as dimensões do construto conflito trabalho-família.

H2a – A dimensão crescimento se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H2b - A dimensão crescimento se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho;

H2c - A dimensão balanço se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H2d - A dimensão balanço se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho;

H2e - A dimensão autenticidade se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H2f - A dimensão autenticidade se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho.

Workaholismo e Conflito Trabalho-Família

O workaholismo e o conflito trabalho-família estão ligados intrinsecamente por inúmeros motivos. Inicialmente é notável que o tempo dedicado ao trabalho não será recuperado, restando menos tempo para ser dedicado à família (Bakker *et al.*, 2014; Pan, 2018; Chang *et al.*, 2023). Kang e Lee (2023) investigaram tal relação, e identificaram que trabalhar em excesso aumenta os níveis de workaholismo que, conseqüentemente, aumenta os níveis de CTF, impactando a saúde e o desempenho do profissional. Ou seja, o workaholismo está positivamente relacionado ao conflito trabalho-família (Chang *et al.*, 2023).

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

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

H3 - As dimensões do construto workaholismo se relacionam com as dimensões do construto conflito trabalho-família.

H3a – A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H3b - A dimensão motivacional se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho;

H3c – A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H3d - A dimensão cognitiva se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho;

H3e – A dimensão emocional se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H3f – A dimensão emocional se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho;

H3g - A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão conflito trabalho-família;

H3h - A dimensão comportamental se relaciona com a dimensão conflito família-trabalho.

Mediação da Carreira Caleidoscópica

Prevê-se que a carreira caleidoscópica atue como mediadora na relação entre workaholismo e conflito trabalho-família. Essa previsão é fundamentada em vários estudos que exploram relações similares. No entanto, até o momento, nenhum estudo foi identificado que aborde especificamente essa relação conforme defendida neste estudo. O diferencial fica a cargo do modelo de carreira caleidoscópica, a fim de explicar como os indivíduos planejam suas carreiras em meio ao dinamismo e complexidade do mercado de trabalho atual e as relações pessoais/familiares (Simmons *et al.*, 2022).

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

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

H4 – As dimensões da carreira caleidoscópica medeiam as relações entre as dimensões de workaholismo (W) e as dimensões de conflito trabalho-família.

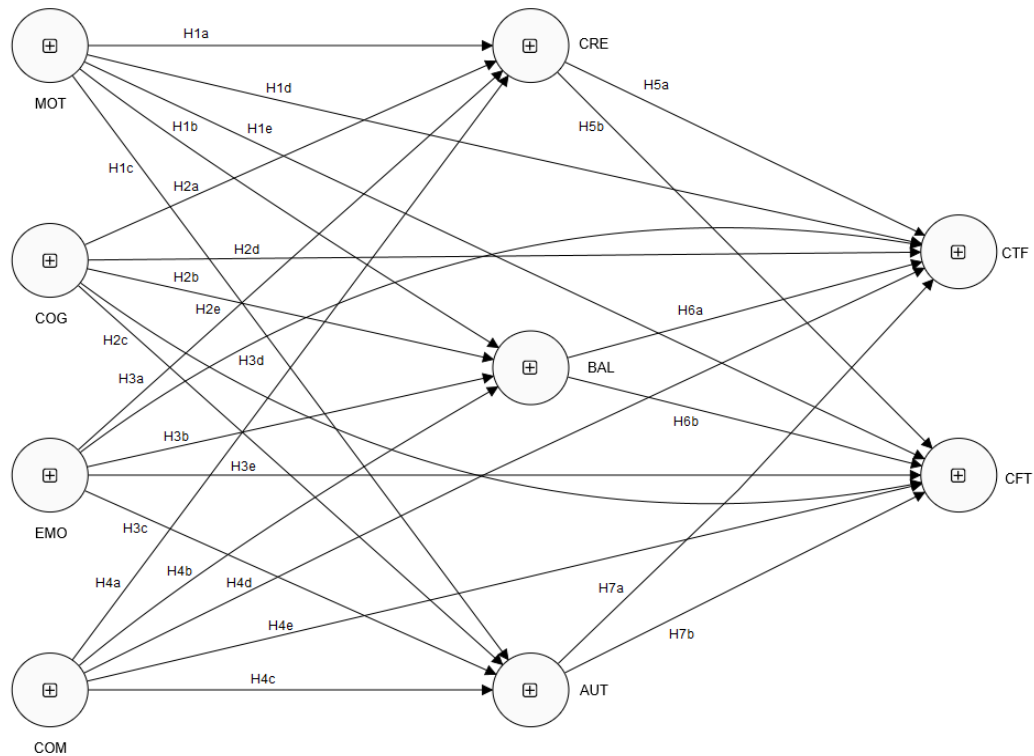
H4a – A dimensão crescimento medeia a relação entre as dimensões do workaholismo e o conflito trabalho-família;

H4b – A dimensão balanço medeia a relação entre a relação entre as dimensões do workaholismo e o conflito trabalho-família;

H4c – A dimensão autenticidade medeia a relação entre a relação entre as dimensões do workaholismo e o conflito trabalho-família.

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

Figura 1 – Modelo de mediação proposto



Nota: MOT = Motivação; COG = Cognitiva; EMO = Emocional; COM = Comportamental; CRE = Crescimento; BAL = Balanço; AUT = Autenticidade; CTF = Conflito Trabalho-Família; CFT = Conflito Família-Trabalho
Fonte: Elaborado no Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

MÉTODO

Esta é uma pesquisa quantitativa do tipo descritiva-correlacional, com o objetivo de analisar as relações entre workaholismo e conflito trabalho-família mediadas pela carreira caleidoscópica no contexto brasileiro. A pesquisa quantitativa de caráter descritivo-correlacional se baseia nos postulados de Sampieri, Collado e Lucio (2013) ao afirmarem que um mesmo estudo pode incluir elementos de mais de um tipo de classificação, visto que o estudo primeiramente descreve um fenômeno social ao mesmo tempo em que buscou reconhecer o grau de associação existente entre os construtos aqui trabalhados.

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram as escalas de workaholismo, conflito trabalho-família e carreira caleidoscópica. A escala de workaholismo foi originalmente desenvolvida nos Estados Unidos por Clark, Smith e Haynes (2020), e validada para o contexto brasileiro por Moreira *et al.* (no prelo). A escala é composta por 4 dimensões (motivacional, cognitiva, emocional e comportamental), com quatro itens cada, totalizando 16 variáveis. Os itens são respondidos em uma escala likert de 5 pontos, que varia de 1 (nunca) a 5 (sempre).

O segundo instrumento foi a escala de conflito trabalho-família, de caráter bidimensional, foi elaborada também, nos Estados Unidos por Netemeyer, Boles e Mcmurrian (1996) e traduzida e adaptada ao contexto brasileiro por Aguiar e Bastos (2013). A escala é composta por duas dimensões que refletem a direção das interações entre trabalho e família (CFT – conflito família-trabalho e CTF- conflito trabalho-família), com 5 itens cada. Os itens são respondidos em uma escala tipo likert de 6 pontos, variando entre discordo totalmente (1) a concordo totalmente (6).

O terceiro instrumento foi a escala de carreira caleidoscópica, desenvolvida no contexto americano por Sullivan *et al.* (2009) e validada para o contexto brasileiro por Bandeira *et al.* (2019). Sua composição conta com 3 dimensões: crescimento (5 itens), balanço/equilíbrio (6 itens) e autenticidade (8 itens), perfazendo 19 itens totais. Para responder, considera-se uma escala likert de 5 pontos, sendo que 1 = não me descreve e 5 = me descreve totalmente. Por fim, foi utilizado um quarto bloco, contendo perguntas sobre o perfil sociodemográfico do respondente.

Quanto à amostra, de caráter não probabilístico por conveniência, contou-se com a participação de 720 trabalhadores de diversas regiões do Brasil, número consideravelmente maior do que a amostra mínima calculada com base nos instrumentos utilizados. Para o cálculo da amostra foi considerando o total de 9 dimensões entre os três instrumentos (variáveis latentes), sendo que: 4 são antecedentes (W = Workaholismo); 3 são mediadoras (CC = Carreira Caleidoscópica); e 2 são consequentes (CTF = Conflito Trabalho-Família), com um total de 45 variáveis observadas (VO 's) (indicadores). Utilizando $\alpha = 0,1$, poder estatístico = 0,8, e um nível de significância = 0,05, o cálculo resultou no valor mínimo de 500 participantes (SOPER, 2024).

A coleta de dados ocorreu entre os meses de dezembro de 2023 a fevereiro de 2024 por meio de um questionário online autoadministrado amplamente divulgado por meio das redes sociais, buscando abranger a participação de diferentes perfis. Logo, de acordo com a perspectiva temporal, este é um estudo de corte transversal, em que os dados foram coletados em apenas um momento, adequada para estudos que pretendem estabelecer relações entre fenômenos (Cozbi, 2003).

Os dados foram analisados pelo Software SmartPLS® versão 4.1.1.8. Para analisar os dados, por meio de técnicas estatísticas de Modelagem de Equações Estruturais (MEE), que permitem “modelar e estimar simultaneamente relações complexas entre múltiplas variáveis dependentes e independentes” (Hair *et al.*, 2021, p. 4). A técnica de MEE consiste em analisar as relações entre as dimensões (variáveis latentes – VL 's) e seus indicadores (variáveis observadas – VO 's) no intuito de testar o impacto entre as dimensões e o efeito de mediação (Hair *et al.*, 2017).

Ressalta-se que este estudo foi avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), com número de registro a ser divulgado posteriormente. Apresentadas as etapas inerentes ao processo de execução da pesquisa, a seguir tem-se a apresentação e a análise dos resultados.

RESULTADOS

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

Descrição do perfil da amostra

A amostra de 720 trabalhadores foi composta por mulheres (58,8%) e homens (41,3%), com idades variando entre 18 e 75 anos, média de 40,4 anos e desvio padrão de 12,3. Eles residem em diferentes regiões do Brasil, Sul (78,5%); Sudeste (7,5%); Centro-oeste (2,9%); Norte (4,7%) e Nordeste (6,4%). Em sua maioria, esses trabalhadores possuem companheiro (a) (85,4%) e têm pelo menos um filho (58,3%). Quanto à formação, uma grande proporção possui nível educacional elevado (79,7% possuem desde graduação até doutorado). No que se refere à natureza ocupacional, observou-se predomínio de trabalhadores do setor público (59,4%), seguido por participantes do setor privado (27,1%), além de autônomos (8,9%) e outras ocupações (4,6%).

Quanto à verificação de algumas variáveis ocupacionais, a maioria dos respondentes trabalha no setor público (59,4%), seguido pelo setor privado (27,1%), autônomo (8,9%) e outros (4,6%). De acordo com o tempo de atuação, a maioria indicou estar no trabalho atual entre 1 e 5 anos (37,4%). Chamou atenção a proporção significativa de pessoas que permanecem no mesmo emprego há mais de 15 anos (26,4%), sendo a maioria satisfeita com o atual trabalho (54,3%). Quanto à renda, grande parte recebe mais de dez mil reais (37,2%) mensais, sendo a principal fonte de sustendo familiar (36,0%). Dos respondentes, a maioria (66,9%) não exerce cargo de gestão.

Sobre a jornada de trabalho uma proporção significativa indicou trabalhar no regime de 40 horas (45,8%), contudo quando perguntados sobre as horas efetivamente dedicadas ao trabalho (somando horas para além do expediente), a maioria afirma trabalhar até 50 horas semanais (38,3%). Destaca-se o fato de uma fatia substancial dos respondentes afirmar nunca realizar horas extras remuneradas (64,9%) e indicar trabalhar frequentemente nos finais de semana (31,3%). Uma grande proporção afirma possuir horários flexíveis de trabalho (73,5%), desfrutar de férias anuais (57,6%), não se afastar do trabalho por problemas de saúde (77,8%), realizar com frequência uma atividade voltada a seu lazer ou de autocuidado (37,2%), e quase sempre perceber ter tempo para dedicar à família (47,1%). Esses dados caracterizam a amostra da pesquisa e trazem elementos importantes para as análises, discussão do modelo proposto e das hipóteses construídas, como será demonstrado nas próximas seções.

Avaliação do modelo de mensuração

A avaliação do modelo de mensuração foi composta pelos testes de Cargas fatoriais; Alpha de Cronbach (AC); Confiabilidade composta (CC); Variância média extraída (VME); Critério de Fornell-Larcker; e Critério Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Inicialmente, seguindo as orientações de Neves (2018), foram eliminados os seguintes indicadores da escala de carreira caleidoscópica por terem cargas fatoriais (CF) inferiores à 0,6 (BAL_01 = 0,336; BAL_03 = 0,474; BAL_06 = 0,460; AUT_01 = 0,515; AUT_04 = 0,589 e AUT_06 = 0,523) e reduziram a intensidade dos critérios de consistência interna e validade convergente. Após 10 iterações os resultados se ajustaram bem aos dados, com valores aceitáveis: SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) = 0,061, dULS = 2,596, dG = 0,639, NFI (Normalized Fit Index) = 0,825. Observou-se que o valor SRMR foi inferior ao valor proposto de 0,08 e o valor do NFI ficou acima do valor sugerido de 0,8 (Henseler; Hubona; Ray, 2016; Henseler; Ringle; Sarstedt, 2016).

Para a análise do modelo de mensuração, seguiram-se as orientações de Hair *et al.* (2017): os valores de Cronbach e confiabilidade composta devem ser superiores a 0,7 e inferiores a 0,95, e a variância média extraída (VME) e a carga fatorial devem ser superiores a 0,6 (Lopes *et al.*, 2020). De acordo com a Tabela 1, observou-se que os valores de alfa variam entre 0,604 e 0,918 e valores entre 0,770 e 0,939 para Confiabilidade Composta. Já para a VME todos os valores foram superiores a 0,5 e as cargas fatoriais obtiveram valores superiores a 0,6. Isso demonstra que todas as pressuposições da consistência interna do modelo foram confirmadas e os valores se comportam dentro do esperado.

Tabela 1 – Avaliação do modelo estrutural

Dimensões / Indicadores	CF	AC	CC	VME
CARREIRA CALEIDOSCÓPICA				
Autenticidade (AUT)		0,623	0,796	0,566
AUT_02	0,697			
AUT_03	0,745			
AUT_05	0,778			
AUT_07	0,734			
Balanço (BAL)		0,604	0,770	0,538
BAL_02	0,881			
BAL_04	0,720			
BAL_05	0,754			
Crescimento (CRE)		0,758	0,836	0,516
CRE_01	0,660			
CRE_02	0,848			
CRE_03	0,845			
CRE_04	0,713			
CRE_05	0,659			
CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA				
Conflito Família-Trabalho (CFT)		0,891	0,920	0,696
CFT_01	0,799			
CFT_02	0,838			
CFT_03	0,885			
CFT_04	0,831			
CFT_05	0,816			
Conflito Trabalho-Família (CTF)		0,918	0,939	0,754
CTF_01	0,812			
CTF_02	0,890			
CTF_03	0,891			
CTF_04	0,887			
CTF_05	0,858			
WORKAHOLISMO				
Cognitiva (COG)		0,908	0,936	0,784
COG_01	0,859			
COG_02	0,907			
COG_03	0,883			

COG_04	0,893			
Comportamental (COM)		0,851	0,900	0,693
COM_01	0,780			
COM_02	0,864			
COM_03	0,812			
COM_04	0,870			
Emocional (EMO)		0,895	0,927	0,760
EMO_01	0,857			
EMO_02	0,888			
EMO_03	0,876			
EMO_04	0,865			
Motivacional (MOT)		0,824	0,884	0,657
MOT_01	0,866			
MOT_02	0,711			
MOT_03	0,761			
MOT_04	0,891			

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

O próximo passo foi realizar a análise da validade discriminante com a utilização dos critérios de Fornell-Larcker e HTMT, como exposto na Tabela 2. O critério de Fornell-Larcker é definido pela comparação das raízes quadradas das VME's com as correlações de Pearson (Fornell; Larcker, 1981). De acordo com a Tabela 2, o menor valor da raiz quadrada da variância média foi observado na dimensão crescimento do construto de carreira caleidoscópica, com valor de 0,718. Esse valor é ainda maior do que o maior valor entre as correlações da matriz de correlação entre a dimensão motivacional e cognitiva do construto de workaholismo, que é de 0,665. Posto isso, o critério Fornell-Larcker foi estabelecido.

Na Tabela 2 também pode ser visualizado o critério Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), que é uma estimativa da correlação entre as variáveis latentes. Com a utilização do método de bootstrapping para 5.000 subamostras, observa-se que os limites superiores para 97,5% de confiança devem ser inferiores a 1 (Limite Superior (HTMT)_{97,5%} < 1,0) (Netemeyer; Bearden; Sharma, 2003). Dessa forma, como destacado na Tabela 2, o maior valor entre todos é de 0,807, sendo menor que 1, o que comprova, juntamente com o critério Fornell-Larcker, a validade convergente do modelo.

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

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

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

Avaliação do Modelo Estrutural

A avaliação do modelo estrutural ocorreu por meio dos testes de avaliação de colinearidade (VIF), coeficiente de determinação (R^2), conformidade das hipóteses segundo o teste t de Student; e relevância preditiva (Q^2). Inicialmente sugere-se avaliar a colinearidade entre as dimensões, verificada por meio da variance inflation factor (VIF), onde os valores devem ser inferiores a 5 ($VIF < 5$), visto que valores superiores a 5 indicam problemas de colinearidade (Hair *et al.*, 2017). O segundo teste refere-se ao coeficiente de explicação (R^2), que se classifica entre $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ (efeito fraco); $0,075 < R^2 \leq 0,19$ (efeito moderado); e $R^2 > 0,19$ (efeito forte) (adaptado por Lopes *et al.* (2020) a partir de Cohen (1988)). E por fim, analisou-se a relevância preditiva (Q^2), que avalia o grau de acurácia do modelo final. Sua classificação varia de $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ (grau fraco); $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ (grau moderado); e $Q^2 > 0,25$ (grau forte), elaborado por Lopes *et al.* (2020) adaptado de Hair *et al.* (2017). As medidas são verificadas na Tabela 3.

Tabela 3 – Análise de Colinearidade (VIF, R^2 ; Q^2)

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

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

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

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

Tabela 4 – Avaliação do Modelo Estrutural

Relação estrutural	Hipóteses	β	DP	Teste t	p – valor
MOT → CRE	H _{1a}	0,051	0,054	0,950	0,342
MOT → BAL	H _{1b}	0,213	0,049	4,314	< 0,001
MOT → AUT	H _{1c}	0,160	0,054	2,947	0,003
COG → CRE	H _{1d}	-0,031	0,060	0,516	0,606
COG → BAL	H _{1e}	-0,004	0,061	0,061	0,951
COG → AUT	H _{1f}	-0,054	0,058	0,931	0,352
EMO → CRE	H _{1g}	0,067	0,049	1,367	0,172
Hygeia	Uberlândia - MG	v. 22	2026	e2239	11

EMO → BAL	H _{1h}	0,028	0,048	0,573	0,567
EMO → AUT	H _{1i}	0,113	0,051	2,200	0,028
COM → CRE	H _{1j}	0,267	0,054	4,903	< 0,001
COM → BAL	H _{1k}	-0,011	0,055	0,207	0,836
COM → AUT	H _{1l}	0,119	0,052	2,308	0,021
CRE → CTF	H _{2a}	-0,158	0,035	4,508	< 0,001
CRE → CFT	H _{2b}	-0,098	0,040	2,437	0,015
BAL → CTF	H _{2c}	0,313	0,032	9,819	< 0,001
BAL → CFT	H _{2d}	0,345	0,037	9,234	< 0,001
AUT → CTF	H _{2e}	0,044	0,032	1,373	0,170
AUT → CFT	H _{2f}	-0,090	0,041	2,185	0,029
MOT → CTF	H _{3a}	0,180	0,044	4,114	< 0,001
MOT → CFT	H _{3b}	0,096	0,045	2,139	0,032
COG → CTF	H _{3c}	0,231	0,046	5,010	< 0,001
COG → CFT	H _{3d}	0,193	0,052	3,689	< 0,001
EMO → CTF	H _{3e}	-0,033	0,039	0,834	0,404
EMO → CFT	H _{3f}	0,063	0,046	1,366	0,172
COM → CTF	H _{3g}	0,254	0,045	5,617	< 0,001
COM → CFT	H _{3h}	0,021	0,046	0,444	0,657

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

De acordo com a Tabela 4, foram rejeitadas 11 hipóteses ($H_0 = 0$; $p > 0,05$), a saber: H1a; H1d; H1e; H1f; H1g; H1h; H1k; H2e; H3e; H3f e H3h. Assim, dentre as 26 hipóteses propostas para avaliar o modelo, 15 foram aceitas com significância ($H_0 \neq 0$; $p < 0,05$), demonstrando coeficientes estruturais que estabelecem relações diretas entre as dimensões. Os mesmos testes foram verificados para testar as hipóteses de mediação estabelecidas entre as variáveis do modelo (Tabela 5).

Tabela 5 – Relações indiretas (significativas) entre as dimensões

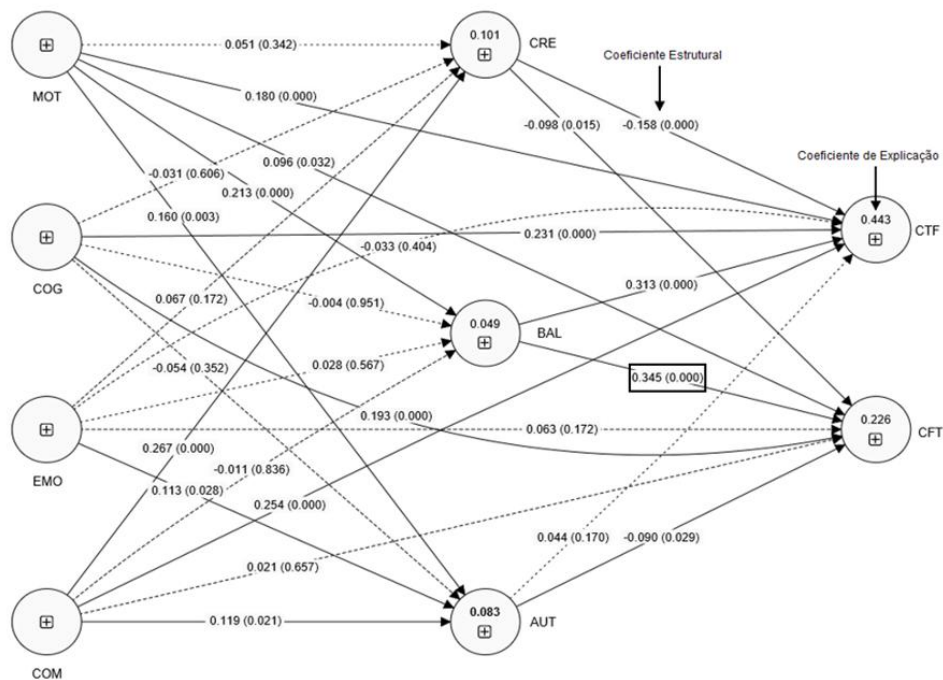
Relações Indiretas	Hipóteses	β	DP	Teste t	p – valor
MOT → BAL → CTF	H _{1b-2c}	0,067	0,017	3,952	< 0,001
MOT → BAL → CFT	H _{1b-2d}	0,073	0,018	3,992	< 0,001
COM → CRE → CTF	H _{1j-2a}	-0,042	0,013	3,288	0,001
COM → CRE → CFT	H _{1j-2b}	-0,026	0,012	2,101	0,036

Fonte: Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

Dentre as 3 hipóteses propostas para avaliar a mediação do construto de carreira caleidoscópica na relação entre workaholismo e conflito trabalho-família, duas foram aceitas em partes. Ou seja, a dimensão balanço medeia de forma positiva a relação entre motivação e conflito trabalho-família, e a dimensão crescimento medeia de forma negativa a relação entre comportamento e o conflito trabalho-família.

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

Figura 2 – Modelo de Caminho Final



Fonte: Elaborado no Software SmartPLS® versão 4.1.1.8.

De acordo com o modelo final, identificou-se a existência de relações entre as dimensões de workaholismo, carreira caleidoscópica e conflito trabalho-família ($W \rightarrow CC \rightarrow CTF$), entre trabalhadores de diversas profissões no Brasil. Como evidenciado na Figura 2, o maior coeficiente estrutural (β) se deu entre as dimensões de balanço (CC) e o conflito na direção família-trabalho (H2d), com valor de 0,345, indicando que essa foi a relação mais significativa entre as dimensões das escalas. Ademais, cada hipótese sustentada por este estudo será melhor discutida no próximo tópico.

DISCUSSÃO E ANÁLISE DAS HIPÓTESES DO MODELO PROPOSTO

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

Análises das hipóteses de relação direta

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

Inicialmente, observou-se que das 12 hipóteses entre $W \rightarrow CC$, apenas 5 foram sustentadas, contudo foram suportadas relações que corroboram achados inéditos de outros estudos. A primeira hipótese sustentada foi a H1b, em que se percebe uma relação direta entre a dimensão motivacional do workaholismo (W), quando o indivíduo sente uma pressão interna ou compulsão por trabalhar, e a dimensão de balanço da carreira caleidoscópica (CC), que se refere à busca por um equilíbrio entre as demandas pessoais e profissionais. Seguindo uma lógica coerente, ter compulsão pelo trabalho não contribuiria para alcançar equilíbrio entre as demandas. Entretanto, com relação a esse aspecto, Simmons *et al.* (2022) identificaram que o foco em busca de balanço na carreira previu negativamente o salário, mas a alteração para o comportamento de balanço levou a um aumento significativo de taxa de promoção no trabalho. Dessa forma, o presente estudo apoia e corrobora a explicação de Simmons *et al.* (2022, p. 14), em que se previu que as mudanças na carreira em busca do balanço possam ter elevado as “taxas de promoção porque a procura do equilíbrio entre vida profissional e pessoal reduziu o stress e melhorou o bem-estar, proporcionando aos indivíduos recursos adicionais a serem utilizados para melhorar o desempenho no trabalho”.

Outras três hipóteses (H1c; H1i e H1l) auferiram que as dimensões motivacional, emocional e comportamental do workaholismo se relacionam positivamente com a autenticidade. Autenticidade é o parâmetro de carreira que busca satisfazer seus valores pessoais, em que o indivíduo prioriza realizar atividades que tenham sentido para si (Simmons *et al.*, 2022), o que denota que a realização pessoal se dará pela centralidade do trabalho. Logo, a motivação de um indivíduo que apresenta comportamentos workaholics pode estar relacionada com a sua busca interior por um trabalho que o satisfaça e que faça sentido para si mesmo (Palumbo, 2022). Um dos fatores principais de quem busca autenticidade é trabalhar na área de formação ou em uma função gratificante que atenda suas perspectivas de vida (O'Connor; Crowley-Henry, 2020), o que pode gerar comportamentos árdus no trabalho para alcançar seu objetivo de carreira, já que as recompensas podem mover os workaholics (Babic *et al.*, 2022).

No mesmo sentido, sustentou-se a hipótese (H1j), na qual a dimensão comportamental do workaholismo (W) se relacionou positivamente com a dimensão crescimento da carreira caleidoscópica (CC). Esse resultado indica que trabalhar além do esperado pode ser entendido como um caminho para o crescimento profissional, já que tomar decisões de carreira seguindo o parâmetro de crescimento leva o indivíduo a aceitar novas oportunidades desafiadoras e que o faça evoluir na carreira (DIMA *et al.*, 2023). Corroborando, tem-se que quando um indivíduo acredita que o trabalho árduo é necessário para alcançar resultados positivos ou sucesso profissional, é mais provável que ele se empenhe e corra o risco de desenvolver comportamentos workaholics (Akutsu; Katsumura; Yamamoto, 2022; Babic *et al.*, 2022). Somado a isso, Rai e Kim (2024) identificaram, em uma amostra de trabalhadores dos setores privado e público, que o ambiente organizacional competitivo também influencia positivamente os comportamentos workaholics.

Sequencialmente, avaliou-se as relações entre a carreira caleidoscópica (CC) e o conflito trabalho-família (CTF). As hipóteses (H2a e H2b), sustentaram a existência de relação entre a dimensão de crescimento (CC) e CTF, em ambas as direções (conflito trabalho-família (CTF) e conflito família-trabalho (CFT)). Ambas as hipóteses foram confirmadas, porém, o coeficiente estrutural (β) foi negativo, o que indica uma associação negativa e inversa entre as variáveis. Quanto maior a inclinação para o crescimento profissional, menor a percepção de conflito em ambas as esferas. Dessa forma, evidencia-se com tal resultado que o estágio da vida de um indivíduo pode prever e permitir que o foco permaneça no trabalho sem a percepção de conflitos. Isso sugere que houve uma adaptação para que o trabalho não interfira na família, assim como a família não interfira no trabalho. Com relação a este aspecto, Huy e Hoang (2023), relatam que indivíduos em busca de crescimento podem optar por adiar a maternidade ou paternidade para se dedicarem mais ao trabalho. Isso reforça o entendimento de que a carreira de um indivíduo se altera entre os três parâmetros conforme as suas necessidades e são influenciadas pelo contexto a sua volta e pelo seu estágio de vida (Mainiero; Sullivan, 2005; Dima *et al.*, 2023).

Surpreendentemente, os resultados afirmam haver uma relação positiva entre a dimensão balanço da carreira caleidoscópica (CC) e conflito em ambas as direções (H2c e H2d). Mouratidou e Grabarski (2021) identificaram que para satisfazer a necessidade de balanço, os indivíduos optam por diminuir a carga horária ou postergar o avanço na carreira, o que pode gerar conflitos. Essa relação também se respalda nos achados de Akutsu, Katsumura e Yamamoto (2022), quando perceberam que certas responsabilidades familiares, como garantir o bem-estar da família, estavam relacionadas ao comportamento workaholic, reforçando os achados de Simmons *et al.* (2022). O indivíduo pode experimentar mais conflito ou enriquecimento durante diferentes momentos da vida, contudo sempre ambos estarão presentes (Babic *et al.*, 2022), assim como os parâmetros da carreira caleidoscópica, que mesmo um dos parâmetros estando em primeiro plano, os outros coexistem (MAINIERO; GIBSON, 2018). Tal perspectiva vai ao encontro de uma outra vertente que visa compreender como se dá o equilíbrio trabalho-família e que carece de mais estudos (Haar; Brougham, 2022).

O parâmetro autenticidade da carreira caleidoscópica também foi associado ao conflito na direção família-trabalho (H2f), contudo de forma negativa. Dima *et al.* (2023) identificaram em uma amostra de trabalhadores que tanto homens como mulheres priorizaram a fase de autenticidade com o avanço da carreira, ou seja, quando já se percorreu um longo caminho no trabalho. Sendo assim, a busca por autenticidade na carreira se relaciona inversamente com o CFT, considerando que as responsabilidades familiares são menos exigentes, há mais disponibilidade de tempo para buscar realizações no trabalho.

Dentre as suposições realizadas entre as dimensões de workaholismo e conflito trabalho-família em ambas as direções, obteve-se um total de 5 das 8 hipóteses confirmadas, demonstrando forte relação (H3a, H3b, H3c, H3d e H3g). Os resultados, visíveis na Tabela 4, indicam que há uma relação direta e positiva das dimensões motivacional (W) e cognitiva (W) com o conflito nos dois sentidos (CTF e CFT).

Isso indica que a compulsão pelo trabalho e os pensamentos constantes no trabalho, mesmo quando não estão nesse ambiente, interferem na percepção de conflito. Esses achados eram esperados e corroboram outros estudos que identificaram que quando o nível de workaholismo aumenta, consequentemente aumenta o nível de CTF (Kim *et al.*, 2022; Kang; Lee, 2023). Chang *et al.* (2023) também identificaram uma relação positiva entre essas variáveis, sendo que o distanciamento psicológico pode atuar como mediador nessa relação, enquanto o apoio do supervisor é considerado uma variável moderadora, podendo atenuar os efeitos negativos.

Ademais, e finalizando a discussão das hipóteses de relação direta, tem-se a relação entre a dimensão comportamental do workaholismo (W) e o conflito na direção trabalho-família (CTF), que foi suportada. A dimensão comportamental refere-se a um comportamento em excesso referente ao seu trabalho: o indivíduo trabalha além das expectativas ou requisitos de sua atividade, resultando em uma relação direta com o conflito trabalho-família (Clarck *et al.*, 2016). Esse resultado é esperado de acordo com o aporte teórico e reforça os achados de Hynes e Koç (2024), que observaram que a carga de trabalho e o trabalho levado para casa podem causar exaustão emocional, e a exaustão emocional antecede o conflito trabalho-família (Kim *et al.*, 2022; Gürbüz *et al.*, 2023).

Sabendo-se da existência das relações diretas entre carreira caleidoscópica (CC) e workaholismo (W), entre carreira caleidoscópica (CC) e conflito trabalho-família (CTF) e entre workaholismo (W) e conflito trabalho-família (CTF), agora serão verificadas quais relações são mediadas pela carreira caleidoscópica. Ressalta-se que a CC prevê que os indivíduos adaptem suas carreiras de acordo com o contexto e fases a vida (Maineiro; Sullivan, 2006). As discussões sobre as mediações se encontram no tópico a seguir.

Carreira Caleidoscópica como mediadora da relação entre W-CTF

Das suposições realizadas sobre a mediação do construto carreira caleidoscópica na interação entre workaholismo e conflito trabalho-família, obteve-se quatro hipóteses sustentadas. Contudo, tem-se indícios de que as decisões de carreiras e as fases da vida de um indivíduo podem modificar os comportamentos workaholics e a percepção de conflito trabalho-família, em ambas as direções. Ademais ressalta-se que as pesquisas sobre essa mediação são incipientes e carecem de mais estudos para corroborar ou refutar os achados da presente pesquisa.

Duas das três dimensões de carreira caleidoscópica influenciam a interação entre W-CTF e CFT. A dimensão balanço (CC), refere-se aos indivíduos que buscam por um equilíbrio entre trabalho e família diante das decisões de carreira, considerando cuidadosamente os potenciais impactos e consequências para o contexto profissional e os relacionamentos pessoais (Maineiro; Sullivan, 2006; Bandeira *et al.*, 2019). Diante dessa definição, identificou-se que balanço (CC) medeia positivamente as relações entre a dimensão motivacional do workaholismo e o CTF-CFT. Dessa forma, quando o indivíduo busca equilibrar suas demandas profissionais e pessoais ele tende a ter uma compulsão ou necessidade interna de trabalhar (MOT), interferindo em maior percepção de conflito em ambas as direções. A necessidade de trabalhar compulsivamente pode estar relacionada a uma estratégia para buscar uma nova oportunidade de emprego ou função que permita uma redução na carga horária, por exemplo, permitindo equilibrar as demandas. Corroborando, Grether, Sowislo e Wiese (2018) que identificaram que a autoeficácia percebida no domínio do trabalho pode transbordar para o domínio familiar, aumentando a percepção de balanço. Ademais, sabe-se que a busca por equilíbrio pode se dar por uma necessidade externa, por exemplo, a busca pela maternidade/paternidade, com isso, uma maior necessidade nas demandas familiares exigiria a diminuição da carga de trabalho ou uma adaptação na carreira (Bandeira; Amorin; Oliveira, 2020), o que também reforçaria a percepção de conflito na direção família-trabalho. Contudo, é notório que para os workaholics as variáveis do trabalho têm maior peso sobre o conflito do que a família (Babic *et al.*, 2022). Nesse sentido, evidencia-se que tais achados são novos e necessitam de mais aprofundamento por meio de outras pesquisas.

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

Dessa forma, descobriu-se que as hipóteses (H1j-2a e H1j-2b) obtiveram uma mediação inversa, ou seja, o crescimento influencia inversamente a relação entre a dimensão comportamental do workaholismo (COM) e o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho (COM-CTF e CFT). É plausível supor que trabalhar em excesso (além do esperado ou necessário para a função que exerce) levaria a uma maior

percepção de conflito. Contudo, quando o foco se encontra no parâmetro de crescimento, os comportamentos do indivíduo estão respaldados pela adaptação feita para que ele foque no seu crescimento profissional, ocasionando uma menor percepção de CTF e CFT, o que vai ao encontro, mais uma vez, dos achados recentes de Simons *et al.* (2022). Uma das medidas cabíveis de adaptação seria tardar a construção de uma família, ou esperar, por exemplo, que os filhos ou outros dependentes não demandem maior atenção (Huy; Hoang, 2023), já que foi evidenciado uma relação direta entre ter filhos e as idades dos filhos com o CTF (Tahir; Aziz, 2019). Esse resultado corrobora os achados de Babic *et al.* (2022), que identificaram que as oportunidades de desenvolvimento na carreira podem levar a um melhor gerenciamento entre trabalho e família devido aos recursos adquiridos, diminuindo a percepção de conflito.

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

Implicações teóricas

Este estudo amplia as premissas da interação entre workaholismo e conflito trabalho-família, contribuindo para os estudos no campo do comportamento organizacional. Além disso, apresenta uma nova abordagem analítica por meio do modelo de decisão de carreira conhecido como carreira caleidoscópica.

Primeiramente, vale ressaltar que este estudo discutiu os conceitos de workaholismo e a interação com CTF em uma amostra de trabalhadores brasileiros de diferentes níveis educacionais, diversificando culturalmente o público-alvo, conforme recomendado por outros estudos (Xu; Li, 2021; Kim *et al.*, 2022). Este estudo também valida inúmeras outras pesquisas que consideram o workaholismo antecedente do conflito trabalho-família (Clark *et al.*, 2016; Huml; Taylor; Martin, 2023; Kang; Lee, 2023; Rai; Kim, 2024), contudo originalmente, identificou que as decisões seguindo os parâmetros da carreira caleidoscópica medeiam direta e inversamente essa relação.

Lançando luz sob a ótica da carreira caleidoscópica, percebeu-se que as fases da vida no âmbito profissional e pessoal medeiam a percepção de workaholismo e conflito. Dependendo do parâmetro escolhido (crescimento, balanço ou autenticidade), o indivíduo adapta a sua realidade para viver aquele momento. Isso significa que em algumas situações o indivíduo pode estar mais inclinado a comportamentos workaholics, mas pode não perceber um aumento no conflito trabalho-família; ao invés disso, pode até ocorrer uma redução na percepção do conflito em ambas as direções.

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

Implicações práticas

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

É posto que as consequências do workaholismo impactam negativamente às relações individuais, interpessoais e organizacionais (Clark *et al.*, 2016). Com isso, em nível individual deve-se buscar por estratégias de facilitação do gerenciamento entre trabalho e família. Realizar atividade esportivas e de lazer ao ar livre, buscando melhorar a qualidade de vida e, conseqüentemente, diminuindo o tempo de trabalho fora do trabalho (Xu; Li, 2021). Neste processo enfatiza-se a necessidade de se encontrar formas de se desligar do trabalho, como o distanciamento psicológico (Chang *et al.*, 2023). Para tanto, se faz necessário o desenvolvimento de habilidades que facilitem a autogestão e a concentração do indivíduos, como a prática de mindfulness, que visa melhorar a percepção do momento presente, facilitando a gestão

do trabalho e da vida pessoal (Huyghebaert *et al.*, 2018). O apoio social também se configura em uma maneira de amenizar as consequências do workaholismo, seja por parte da família como pelo apoio de amigos ou gerentes/supervisores (Kang; Lee, 2023).

Já no âmbito organizacional deve-se considerar que os impactos do workaholismo ocorrerão a longo prazo (Chang *et al.*, 2023), impactando no aumento de gastos devido à diminuição da saúde e bem-estar do trabalhador (Clarck *et al.*, 2016). Mesmo que pareça que funcionários workaholics sejam ativos importantes para uma organização, no decorrer do tempo se tornam ineficientes e com menor produtividade (Tahir; Aziz, 2019). Com isso, as organizações não devem fomentar um clima competitivo no ambiente de trabalho (Rai; Kim, 2024), devendo oferecer um ambiente estruturado, em que o indivíduo compreenda a sua função com clareza. Além disso, a possibilidade de autonomia e flexibilidade no trabalho devem ser cuidadosamente pensadas, já que podem elevar ainda mais os comportamentos workaholics e, conseqüentemente, a percepção de conflito Shkoler *et al.*, 2017; Huyghebaert *et al.*, 2018; Taylor; Huml; Dixon, 2019).

Como o workaholismo e o conflito trabalho-família também são influenciados pelos parâmetros de carreira e as fases da vida, é importante que as organizações se atentem para as abordagens do setor de gestão de pessoas: a forma como são pensados os planos de carreira e a promoção no trabalho, os treinamentos realizados e sobre os meios de desenvolvimento e crescimento na organização (Shkoler *et al.*, 2017). Além disso, as organizações podem ofertar treinamentos, especificamente aos gerentes e supervisores, ensinando-lhes métodos para trabalhar de maneira mais inteligente em vez de excessiva (Pan, 2018), o que impactaria diretamente no trabalho dos seus subordinados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao alcançar o objetivo de analisar as relações entre workaholismo e conflito trabalho-família mediados pela carreira caleidoscópica no contexto brasileiro, este estudo lançou uma nova perspectiva de pesquisa para investigar as interações entre trabalho-família. Identificaram-se relações diretas entre os três construtos, reafirmando a existência contundente de impactos do workaholismo na esfera pessoal e profissional. De forma inédita, identificou-se que as fases da vida e os propósitos do indivíduo influenciam tais relações.

Por trazer resultados incipientes, este tema carece de maiores investigações. Para tanto, sugere-se que estudos futuros se debrucem sobre os efeitos causais, por meio de desenhos de pesquisa longitudinais, para identificar se realmente a busca por crescimento, balanço ou autenticidade medeiam os comportamentos workaholics e o impacto no conflito ao longo do tempo. Incluir outras variáveis de contexto, considerando o setor de atuação público x privado; separar os respondentes por idade e realizar comparativos entre gerações, ou até mesmo, analisar os possíveis impactos da escolaridade nas diferentes expectativas de comportamento frente ao desenvolvimento de carreira. Ademais, outras teorias poderiam aprofundar os achados iniciais desta pesquisa, como a teoria dos recursos, a teoria do equilíbrio trabalho-família e a teoria dos papéis.

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

AGRADECIMENTOS

Esta pesquisa teve o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e do Conselho Nacional de Desenvolvimento e Tecnologia (CNPq).

REFERÊNCIAS

AGUIAR, C. V. N.; BASTOS, A. V. B. Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 12, n. 2, p. 203-212, 2013. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5116478.pdf>. Acesso em: 01 dezembro de 2024.

AKUTSU, S.; KATSUMURA, F.; YAMAMOTO, S. The Antecedents and Consequences of Workaholism: Findings from the Modern Japanese Labor Market. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.812821>

AZIZ, S.; MOYER, F. Workaholism and occupational health: A translational review. **Journal of Applied Biobehavioral Research**, v. 23, n. 4, p. 1-15, 2018. <https://doi.org/10.1111/jabr.12144>

BABIC, A.; STINGLHAMBER, F.; BARBIER, M.; HANSEZ, I. Work environment and work-to-family conflict: Examining the mediating role of heavy work investment. **Journal of Management and Organization**, v. 28, n. 2, p. 398-421, 2022. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.40>

BAKKER, A. B.; SHIMAZU, A.; DEMEROUT, E.; SHIMADA, K.; KAWAKAMI, N. Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. **Journal of Managerial Psychology**, v. 29, n. 1, p. 63–80, 2014. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>

BANDEIRA, P. B.; AMORIM, M. V.; OLIVEIRA, M. Z. Empreendedorismo Feminino: estudo comparativo entre homens e mulheres sobre motivações para empreender. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 3, 2020. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19694>

BANDEIRA, P. B.; ANDRADE, A. L.; NORA, M. C. V.; BRAGA, M. M. Adaptação e Evidências de Validade da Escala de Parâmetros da Carreira Caleidoscópica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 20, n. 1, p. 103-114, 2019. <http://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p103>

BIRRELL, L.; STRONG, M. A. Supporting the Intersections of Life and Work: Retaining and Motivating Academic Librarians Throughout Their Careers. **Evidence Based Library and Information Practice**, v. 17, n. 1, p. 94-121, 2022. <https://doi.org/10.18438/eblip29971>

BORGES, E. M. N.; SIQUEIRA, C. A.; QUEIRÓS, C. M. L.; MOSTEIRO-DIAZ, M. P. Workaholism, engagement and family interaction: Comparative study in portuguese and spanish nurses. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 4, p. 731-740, 2021. <https://doi.org/10.1111/jonm.13213>

CHANG, P. C.; GAO, X.; WU, T.; LIN, Y. -Y. Workaholism and work–family conflict: a moderated mediation model of psychological detachment from work and family-supportive supervisor behavior. **Chinese Management Studies**, v. 17, n. 4, p. 770-786, 2023. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2021-0380>

CLARK, M. A.; MICHEL, J. S.; ZHDANOVA, L.; PUI, S. Y. BALTES, B. B. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1836-1873, 2016. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>

CLARK, M. A.; SMITH, R. W.; HAYNES, N. J. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 11, p. 1281-1307, 2020. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>

COZBI, P. C. **Métodos de pesquisa em Ciências do Comportamento**. São Paulo: Atlas, 2003.

DIMA, A. M.; JANSEN, A.; BICLESANU, I.; MASCUS S.; POINT, S. Top Leadership's Perspective on the Kaleidoscope Career Model. **Transformations in Business and Economics**, v. 22, n. 3, p. 21-39, 2023. Disponível em: <http://www.transformations.knf.vu.lt/60/gp60.pdf>. Acesso em: 01 dezembro de 2024.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39-50, 1981. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, p. 76-88, 1985. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

GRETHER, T.; SOWISLO, J. F.; WIESE, B. S. Top-down or bottom-up? Prospective relations between general and domain-specific self-efficacy beliefs during a work-family transition. **Personality and Individual Differences**, v. 121, p. 131-139, 2018. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.09.021>

GÜRBÜZ, S.; van WOERKOM, M.; KOUIJ, D. T. A. M.; BROUWERS, E. P. M. Validation of the Multidimensional Workaholism Scale in the Netherlands. **International Journal of Selection and Assessment**, p. 1-13, 2023. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12455>

HAAR, J.; BROUGHAM, D. Work antecedents and consequences of work-life balance: A two sample study within New Zealand. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 33, n. 4, p. 784-807, 2022. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1751238>

HAIR, J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 2nd ed. Los Angeles: SAGE Publications, 2017. <https://doi.org/10.4135/9781483377445>

HAIR, J. F.; et al. **Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook**. Cham: Springer, 2021. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>

HENSELER, J.; HUBONA, G.; RAY, P. A. Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. **Industrial Management & Data Systems**, v. 116, n. 1, p. 2–20, 2016. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. Testing measurement invariance of composites using partial least squares. **International Marketing Review**, v. 33, n. 3, p. 405-431, 2016. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>

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

HUY, P.; HOANG, N. V. Career Impact of High-Performance Work System: A Kaleidoscope Perspective. **Psychological Reports**, p. 1-25, 2023. <https://doi.org/10.1177/00332941231159607>

HUYGHEBAERT, T.; EVELYNE, F.; FADI-JOSEPH, L.; NICOLAS, B.; GUILLAUME, G.; NICOLAS, G. Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. **International Journal of Stress Management**, v. 25, n. 2, p. 144-162, 2018. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/str0000055>. Acesso em: 01 dezembro de 2024.

HYNES, J.; KOÇ, H. Employee Cognitive Workaholism and Emotional Exhaustion in a Digital Workplace: What Is the Role of Organisations? **Humanistic Management Journal**, 2024. <https://doi.org/10.1007/s41463-023-00164-6>

KANG, K. J.; LEE, Y. M. Can social support moderate the relationship between workaholism and work-family conflict. **International Journal of Work Organisation and Emotion**, v. 14, n. 2, p. 119-132, 2023. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2023.131689>

KIM, N.; CHOI, J.; PARK, Y.; SOHN, Y. W. The Multidimensional Workaholism Scale in a Korean Population: A Cross-Cultural Validation Study. **Journal of Career Assessment**, p. 1-27, 2022. <https://doi.org/10.1177/10690727211039957>

KNOWLES, J.; MAINIERO, L. Authentic talent development in women leaders who opted out: Discovering authenticity, balance, and challenge through the kaleidoscope career model. **Administrative Sciences**, v. 11, n. 2, p. 1-29, 2021. <https://doi.org/10.3390/admsci11020060>

LIAO, E. Y.; LAU, V. P.; HUI, R. T.; KONG, K. H. A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical findings. **Career Development International**, v. 24, n. 1, p. 37-73, 2019. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>

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

<https://doi.org/10.3390/ijerph17113874>

LOPEZ, C.; TAYLOR, E. A.; JONES, G. J.; HUML, M. R.; FUNK, D. Examining Work Experiences Among Collegiate Recreation Employees. **Recreational Sports Journal**, v. 44, n. 1, p. 15-23, 2020.

<https://doi.org/10.1177/1558866120927325>

MAINIERO, L. A.; GIBSON, D. E. The Kaleidoscope Career Model Revisited: How Midcareer Men and Women Diverge on Authenticity, Balance, and Challenge. **Journal of Career Development**, v. 45, n. 4, p. 361-377, 2018. <https://doi.org/10.1177/0894845317698223>

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

<https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>

MOREIRA, M. G.; STEIL, A. V.; SANTOS, J. V.; LOPES, L. F. D. Adaptação e Validação da Escala Multidimensional de Workaholism no Contexto brasileiro. *Revista de Administração Contemporânea*, (no prelo).

MOURATIDOU, M.; GRABARSKI, M. K. Careers in the Greek public sector: calibrating the kaleidoscope. **Career Development International**, v. 26, n. 2, p. 201-216, 2021.

<https://doi.org/10.1108/CDI-05-2020-0123>

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage., 2003.

NETEMEYER, R. G.; BOLES, J. S.; MCMURRIAN, R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. **Journal of Applied Psychology**, v. 81, n. 4, p. 400-410, 1996. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>

NEVES, J. A. B. **Modelagem de equações estruturais: uma introdução aplicada**. 2018.

O'CONNOR, E. P.; CROWLEY-HENRY, M. From home to host: The instrumental kaleidoscopic careers of skilled migrants. **Human Relations**, v. 73, n. 2, p. 262-287, 2020.

<https://doi.org/10.1177/0018726719828452>

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

<https://doi.org/10.1108/MD-03-2022-0345>

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

<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.013>

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

<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12362>

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W.; BAKKER, A. B. It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. **The long work hours culture: Causes, consequences and choices**, p. 203-226, 2008.

SCOTT, K. S.; MOORE, K. S.; MICELI, M. P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. **Human Relations**, v. 50, n. 3, p. 287-314, 1997.

<https://doi.org/10.1023/A:1016986307298>

SIMMONS, J.; WOLFF, H. -G.; FORRET, M. L.; SULLIVAN, S. E. A longitudinal investigation of the Kaleidoscope Career Model, networking behaviors, and career success. **Journal of Vocational Behavior**, v. 138, 2022. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103764>

SOPER, D. S. **A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models** [Software], 2024. Disponível em: <https://www.danielsoper.com/statcalc>. Acesso em: 01 dezembro de 2024.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

SULLIVAN, S. E.; FORRET, M. L.; CARRAHER, S. M.; MAINIERO, L. A. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. **Career Development International**, v. 14, n. 3, p. 284-302, 2009. <https://doi.org/10.1108/13620430910966442>

TAHIR, S.; AZIZ, S. Workaholism as Predictor of Work-Family Conflict and Mental Well-Being: Comparison of Public and Private Sector Employees. **Pakistan Journal of Commerce and Social Science**, v. 13, n. 2, p. 419-435, 2019. Disponível em: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/200999/1/4344.pdf>. Acesso em: 01 dezembro de 2024.

TAYLOR, E. A.; HUML, M. R.; DIXON, M. A. Workaholism in sport: A mediated model of work-family conflict and burnout. **Journal of Sport Management**, v. 33, n. 4, p. 249-260, 2019. <https://doi.org/10.1123/jsm.2018-0248>

VADVILAVIČIUS, T.; STELMOKIENĖ, A. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: Systematic literature review. **Business: Theory and Practice**, v. 21, n. 2, p. 820-826, 2020. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12252>

XU, Y.; LI, C. Validation of the Chinese Version of the Multidimensional Workaholism Scale. **Journal of Career Assessment**, v. 4, p. 608-623, 2021. <https://doi.org/10.1177/1069072721994272>

YILDIZ, B.; YILDIZ, H.; AYAZ ARDA, Relationship between work-family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. **Journal of Advanced Nursing**, v. 77, n. 8, p. 3317-3330, 2021. <https://doi.org/10.1111/jan.14846>