

## Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho *Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)*

Translation, adaptation and exploration of psychometric properties of  
“Dutch Work Addiction Scale” (DUWAS)

**Mary Sandra Carlotto**

Universidade Luterana do Brasil. Av. Farroupilha, 8001, Canoas, RS, Brasil.  
mscarlotto@pesquisador.cnpq.br

**Mario Del Líbano Miralles**

Universitat Jaume I. Av. de Vicent Sos Baynat, 12071, Castelló de la Plana, Espanha. libano@psi.uji.es

---

**Resumo.** A *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) avalia a adição ao trabalho a partir de um modelo teórico de duas dimensões: Trabalho Excessivo e Trabalho Compulsivo. Este artigo analisa a validade fatorial e consistência interna da escala nas suas duas versões (original e reduzida). O estudo contempla uma amostra multifuncional, composta de 324 trabalhadores de Porto Alegre e Região Metropolitana (RS). Os dados foram submetidos à Análise Fatorial Confirmatória. Os resultados evidenciam que a versão reduzida de 10 itens foi a que melhor se ajustou ao modelo teórico. Ilustram, ainda, que a escala reduzida oferece validade fatorial e consistência interna adequada para avaliar a adição ao trabalho em profissionais brasileiros, confirmando estudos realizados anteriormente com amostras holandesas, espanholas e japonesas. Sugere-se, portanto, a construção de uma agenda de estudos atinente a esse fenômeno psicossocial, incluindo contextos laborais diversificados e introduzindo novos delineamentos para ampliação de seu conhecimento.

**Palavras-chave:** adição ao trabalho, validade de testes, análise fatorial confirmatória.

**Abstract.** The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS) evaluates the workaholism from a theoretical model of two dimensions: Working Excessively and Working Compulsively. The current study aims the factorial validity and internal consistency of the scale in its two versions (original and reduced). The study comprised a sample of 324 multifunctional workers in Porto Alegre metropolitan area, Rio Grande do Sul State, Brazil. Data were subjected to Confirmatory Factor Analysis, showing that the short version of 10 items was the best fit to the theoretical model. Furthermore, the results indicate that the scale offers factorial validity and consistency to assess the appropriate internal work in addition to Brazilian workers, confirming previous studies on Dutch, Spanish and Japanese samples.

Finally, it is suggested to establish a set of studies of this psychosocial phenomenon, including diverse work contexts and introducing new designs to increase their knowledge.

**Key words:** workaholism, validity of tests, confirmatory factor analysis.

## Introdução

O atual contexto mundial de trabalho, baseado na forte concorrência, tem feito com que as empresas ocupem as mais diversas regiões em busca da expansão de seu negócio, objetivando ser a melhor no mercado, o qual é cada vez mais competitivo. A lógica de produzir mais com menos recursos não é nova, porém sua revalorização é marcadamente assimilada (Borges *et al.*, 2006). Para atender a esta realidade altamente competitiva, de um mercado turbulento e descontínuo, as organizações passam a selecionar pessoas com determinados perfis, ou seja, altamente comprometidas e dedicadas ao trabalho, com desempenho voltado para a excelência. Nessa perspectiva é valorizada a dedicação integral e a vida quase exclusivamente direcionada para a empresa (Serva e Ferreira, 2006).

Esse cenário, porém, pode produzir consequências negativas como o desenvolvimento da adição ou dependência ao trabalho. Apesar de sua relevância na sociedade moderna, a investigação sobre esse conceito é escassa. Uma das principais razões para tal situação é a inexistência de um consenso sobre sua avaliação e conceito. Não existe ainda uma definição comum a todos os autores concernente ao que seja “vício de trabalhar”, tendo em vista ser um fenômeno relativamente recente (Salanova *et al.*, 2008).

A expressão americana *workaholism* tem origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra) e foi utilizada para designar uma pessoa viciada em trabalho (Salanova *et al.*, 2008). No Brasil, utiliza-se o termo Adição ao Trabalho (AT).

Killinger (1991), autora de uma das primeiras publicações sobre o tema, define como um processo no qual, gradualmente, a pessoa vai perdendo sua estabilidade emocional e o controle sobre o trabalho numa tentativa compulsiva de obter êxito constante. Cherrington (1980) acrescenta o caráter irracional do trabalho excessivo, tornando a pessoa incapaz de encontrar outras formas de ocupação além da sua atividade laboral. Para Schaufeli *et al.* (2006), é uma forma rígida de trabalhar na qual

combina-se excesso e compulsão. Também tem sido caracterizada pela dedicação de uma grande parte do tempo ao exercício profissional, com consequências negativas para a vida familiar, social e de lazer. Aziz e Zickar (2006) a descrevem como uma síndrome caracterizada, em que os sujeitos apresentam alto nível de envolvimento no trabalho e baixo nível de prazer com o trabalho, maior propensão a obter menor satisfação de vida e maior desequilíbrio entre vida profissional e familiar. Segundo Salanova *et al.* (2008), é um dano psicossocial caracterizado pelo trabalho excessivo devido a uma irresistível necessidade ou impulso de trabalhar constantemente.

Moreno-Jiménez *et al.* (2005) pontuam que, nas definições encontradas sempre estão contempladas a conduta dedicada, seu caráter compulsivo e a baixa capacidade de usufruir do trabalho e dos resultados obtidos com o mesmo. Esses autores ainda referem que se pode observar a presença de uma implicação progressiva, excessiva e de desadaptação frente ao trabalho. Há clara perda de limites, com ações voltadas mais para uma necessidade pessoal do que organizacional. É importante destacar que não se trata de trabalhar muito, mas de trabalhar além do solicitado (Scott *et al.*, 1997; Serva e Ferreira, 2006).

O termo *workaholic* é bem conhecido na linguagem cotidiana e nas mais diversas nacionalidades. Tendo em vista a frequência da utilização do termo e de sua popularidade, é surpreendente o fato de ainda se saber tão pouco, do ponto de vista científico, sobre as suas causas e consequências, sendo que nem mesmo sua conceituação possui um consenso (Taris e Schaufeli, 2007; Snir e Harpaz, 2009). A AT é um fenômeno que começou a ser estudado há pouco tempo, consequentemente o baixo número de investigações é uma das razões pelas quais ainda não se possuem resultados muito conclusivos (Del Líbano *et al.*, 2006).

De acordo com Thomas *et al.* (2006), a imprensa popular tem oferecido mais informações do que a científica. No Brasil, hoje, o que se verifica é uma grande quantidade de informações com definições gerais e orientações

voltadas para a autoajuda, geralmente, executadas por sites comerciais. Para o público em geral, o conceito é sinônimo de muitas horas de trabalho extremamente difícil e não leva em consideração a dependência do trabalhador em relação ao trabalho (Burke, 2008; Shimazu e Schaufeli, 2009).

Esse fenômeno não é exclusivo de grandes empresas, sendo comum também nas pequenas. Em ambas, pode-se produzir outro fenômeno, o de contágio social. As horas de trabalho da direção aumentam, assim como de chefias e trabalhadores. Isso sugere que as horas de trabalho, em alguns casos, não dependem somente de uma orientação pessoal, mas são decorrentes da interação social estabelecida (Moreno-Jiménez *et al.*, 2005).

### **Ferramentas de avaliação**

A literatura refere alguns instrumentos que têm possibilitado a avaliação da AT, como o *The Work Addiction Risk Test* (WART), de Robinson (1998) e o *Workaholism Battery* (WorkBat), de Spence e Robbins (1992). Recentemente, Schaufeli *et al.* (2006) propuseram um novo instrumento de avaliação conhecido como a *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). O DUWAS é formado por 17 itens constituídos de duas dimensões: (i) trabalhar excessivamente e (ii) trabalhar compulsivamente. Estes itens são avaliados em uma escala tipo Likert de 1 (quase nunca) a 4 (quase sempre) pontos. A primeira dimensão foi extraída do WART, enquanto que a segunda foi do WorkBAT. O questionário proposto foi elaborado para solucionar os problemas de confiabilidade e validade apresentados pelo WART e pelo WorkBat em alguns estudos (Burke, 2000; Kanai *et al.*, 1996; McMillan *et al.*, 2002). Devido aos erros na distribuição de alguns itens na dimensão de trabalho excessivo do DUWAS, Schaufeli *et al.* (2009) desenvolveram uma versão mais adequada e reduzida do instrumento, utilizando amostras da Holanda e Japão. Esta versão é formada por 10 itens, distribuídos nas duas dimensões. Os resultados encontrados evidenciaram que essa versão reduzida era um instrumento apropriado para avaliar a AT, assim, encorajando sua utilização e análise de suas propriedades psicométricas em outros países.

Por conseguinte, como, no Brasil, não foi criado um instrumento para avaliar esse fenômeno psicossocial, este estudo objetivou realizar a tradução, adaptação e análise das propriedades psicométricas da versão em português do Brasil da DUWAS, de Schaufeli

*et al.* (2006). Assim, busca-se, por meio desta ferramenta de avaliação, identificar de forma válida e confiável esse importante fenômeno psicossocial no contexto de trabalhadores brasileiros. A opção por esse instrumento se deve ao fato de que, além de possuir um adequado modelo teórico de sustentação, é de fácil aplicação e entendimento.

## **Método**

### **Cálculo e seleção dos participantes**

A escala foi aplicada em 324 sujeitos de instituições de trabalho localizadas em Porto Alegre e Região Metropolitana (RS), Brasil. Portanto, seguiu-se a orientação de Norušis (2005), na qual o tamanho amostral não deve ser inferior a 300 casos.

Posteriormente, para confirmar os resultados obtidos, foi utilizado o método de partição da amostra (Hair Junior *et al.*, 2005), dividindo-se a base de dados de forma aleatória em dois grupos, um de 169 trabalhadores e o outro com 155.

### **Procedimentos**

A coleta de dados, tanto no estudo piloto quanto no definitivo, foi realizada por estudantes de psicologia e bolsistas de iniciação científica do Laboratório de Ensino e Pesquisa em Psicologia (LAEPPI) vinculados à pesquisa. Estes foram treinados a fim de resguardar os procedimentos de padronização na aplicação. O estudo foi desenvolvido no período de março a agosto de 2009.

### **Características da amostra**

Os trabalhadores que constituíram a amostra definitiva são, em sua maioria, mulheres (56,2%), solteiros(as)/separados(as) (52,2%), com companheiro(a) fixo(a) (76,4%), sem filhos (52,2%), com idade média de 34,6 anos (DP=11,85). Em relação à escolaridade, 41,2% possuem Ensino Superior incompleto ou completo, 37,8% estão Ensino Médio, 14% inserem-se no Ensino Fundamental, e 7% encontram-se no nível técnico. Grande parte dos trabalhadores possui vínculo empregatício (68,1%) e trabalha em um único local (83,2%). A maior parcela recebe até três salários mínimos mensais (61%). Quanto ao tempo de serviço, apresentam 12,6 anos (DP=10,6) de trabalho e referem realizar, em média, 46,6 horas semanais de trabalho. Dentre os investigados, ressalta-se que 55% dizem possuir algum hobby ou atividade de lazer.

### **Procedimentos éticos**

Foram realizados os procedimentos éticos, conforme resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 1997), no que diz respeito à pesquisa com seres humanos. O estudo possui aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa, pela instituição da primeira autora. Foi esclarecido aos sujeitos e diretores das instituições de trabalho que essa é uma pesquisa sem quaisquer efeitos avaliativos individuais e/ou institucionais e que as respostas e os dados referentes aos resultados são anônimos e confidenciais.

### **Instrumento - Descrição da Escala de Adição ao Trabalho (DUWAS)**

A *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS)<sup>1</sup> de Schaufeli *et al.* (2006) avalia a adição ao trabalho nas suas duas principais dimensões: o Trabalho Compulsivo (TC) e o Trabalho Excessivo (TE). No total, constitui-se de 17 itens avaliados por uma escala tipo Likert, variando de 1 (nunca) a 4 (todos os dias). A escala já se encontra validada no Japão (Schaufeli *et al.*, 2009) e na Espanha (Del Líbano *et al.*, 2010) e está disponível no site de Wilmar Schaufeli (2010).

### **Etapas da validação da Escala de Adição ao Trabalho**

O processo de validação envolveu os seguintes passos: tradução, retrotradução, adaptação, pré-teste, validade de conteúdo e construto, análise de consistência interna e confiabilidade.

#### **Tradução e adaptação**

A adaptação brasileira da Escala de Adição ao Trabalho (DUWAS) seguiu os padrões metodológicos recomendados pela Comissão Internacional de Testes (ITC) para a adequação de instrumentos a outras culturas (Muñiz e Hambleton, 2000). Foram selecionados três tradutores qualificados com conhecimento do idioma espanhol e português do Brasil: dois brasileiros que residiram na Espanha e um de nacionalidade espanhola e residente no Brasil. Foi realizado o processo de retrotradução (*back-translation*) e posterior comparação de versões. Na avaliação da equivalência semântica, verificou-se que o significado referencial apresentou bons resultados, tendo em vista que todos

os itens obtiveram, nas retrotraduções, percentual de concordância acima de 80%, valor considerado satisfatório, de acordo com Pasquali (1998).

A versão final em português foi submetida a um teste piloto com 30 trabalhadores com características semelhantes às da população em estudo. Foi solicitado aos sujeitos que manifestassem aspectos relativos ao entendimento de palavras e enunciados. Nessa etapa não houve necessidade de modificação de nenhum item. O instrumento se mostrou de fácil compreensão, e o tempo médio de realização foi de 15 minutos.

### **Análise de validade e fidedignidade**

#### **(a) Validade de conteúdo**

Para acessar a validade de conteúdo do instrumento e testar a validade aparente dos itens, o esboço foi encaminhado a três psicólogos, experts que atuam de acordo com o referencial da Psicologia do Trabalho, mais especificamente, em Psicologia da Saúde Ocupacional. Estes deveriam manifestar-se por meio de um parecer acerca da compreensibilidade (escrita e clareza dos itens) do instrumento e sua relevância para a identificação da AT. Os profissionais confirmaram a abrangência teórico-conceitual da escala, dando suporte à validade de conteúdo da versão em português do instrumento, e consideraram os itens apropriados para medirem o fenômeno em trabalhadores.

#### **(b) Validade de construto**

Com o intuito de verificar o modelo bidimensional da escala, realizou-se uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), método de Máxima Verossimilhança (*Maximum Likelihood*), uma vez que os dados apresentaram os pressupostos de normalidade de acordo com o coeficiente de Mardia (1971). Assim, utilizou-se, a matriz de covariância dos 17 itens da escala e a aplicação do pacote estatístico AMOS 17.0. Essa estatística oferece vários indicadores de ajuste do modelo teórico aos dados empíricos, como os considerados a seguir (Byrne, 1989; Joreskog e Sörbom, 1989; Kline, 1998; Tabachnick e Fidell, 2001).

(i) a razão  $X^2 / \text{g.l.}$  (qui-quadrado/graus de liberdade), admitindo-se um valor igual ou

<sup>1</sup> *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS) pode ser utilizada somente para fins científicos sem a devida permissão dos autores (Schaufeli e Taris, 2004).



menor que 5, como indicativo de ajustamento adequado (Hair Junior *et al.*, 2005).

(ii) *Goodness-of-Fit Index* (GFI) e *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI), cujos valores variam de 0 a 1 (ajuste perfeito): valores próximos a 0,90 indicam ajustamento satisfatório; análogo ao  $R^2$  em regressão múltipla indica a proporção de variância-covariância nos dados, explicada pelo modelo (Kline, 1998).

(iii) O *Root Mean Square Error of Approximation* - RMSEA, que se baseia nos residuais, sendo melhor quanto mais próximo este índice for de zero (melhor o ajuste do modelo hipotético aos dados); admitem-se valores de até 0,10, mas, geralmente, o ponto de corte é de 0,08 (Hair Junior *et al.*, 2005).

(iv) O *Comparative Fit Index* CFI é uma medida comparativa global entre os modelos estimado e nulo. Valores mais próximos de 1 indicam melhor ajuste, com 0,90 sendo a referência para aceitar o modelo (Kline, 1998).

(v) *Normed Fit Index* (NFI) aponta a proporção em que o ajuste do modelo proposto é melhor do que o ajuste do modelo nulo. Hair Junior *et al.* (2005) destacam que não existe um valor absoluto que indique um nível de ajuste aceitável, mas recomenda-se que seja superior a 0,90.

(vi) *Tucker-Lewis Index* (TLI) NNFI inclui ajuste para a complexidade do modelo. Recomenda-se um nível superior a 0,90 (Garver e Mentzer, 1999; Hair Junior *et al.*, 2005).

(vii) ECVI (Expected Cross-validation Index) indica uma razoável aproximação do modelo numa outra amostra da mesma dimensão; se o limite superior do IC de 90% for inferior ao ECVI do modelo saturado, isso indica uma boa aproximação nessa amostra.

### (c) Confiabilidade

A confiabilidade dos itens e dimensões foi avaliada pelo coeficiente alfa de Cronbach.

Segundo Hair *et al.* (2005), a prática comum é aceitar valores de alfa superiores a 0,70.

## Resultados

### *Análises descritivas*

A Tabela 1 apresenta os valores médios, desvio-padrão, consistência interna (de Cronbach) e número de itens das dimensões nas duas versões. Identifica-se que as médias mais elevadas foram as obtidas na dimensão de Trabalho Excessivo, igualando-se nas duas versões, original e reduzida. Todos os itens contribuíram para a consistência interna avaliada pelo alfa de Cronbach da subescala da qual se constituía, atendendo ao critério de 0,70 (Nunnally e Bernstein, 1994), variando 0,70 a 0,79. Estes valores, juntamente ao conteúdo semântico do item, permitem inferir que todos estão relacionados significativamente com os construtos para avaliar a AT.

O teste para a variância, método comum para as variáveis usando o Harman, teste de fator único com CFA (Iverson e Maguire, 2000; Podsakoff *et al.*, 2003), revela que um único fator não pode explicar a variância nos dados [ $\chi^2(1) = 82,73$ ,  $p < 0,001$ ]. Neste sentido, pode-se afirmar não existir uma deficiência no conjunto de dados; as variáveis que estão relacionadas, no entanto, apresentam-se de forma diferenciada.

### *Análise Fatorial Confirmatória*

Para testar a estrutura da versão DUWAS foram utilizados três modelos: (1) M1, a versão original do DUWAS, com 17 itens; (2) M2, versão reduzida com 10 itens; e (3) M3, versão com 10 itens utilizando divisão da amostra para validar a versão reduzida. A Tabela 2 revela que, na comparação dos modelos, M2 e

**Tabela 1.** Número de itens, médias, desvios padrão e Alfa de Crombach das dimensões originais do DUWAS.

**Table 1.** Number of items, means, standard deviations and alpha Crombach of DUWAS original dimensions.

Modelos/dimensões	Itens	M	Dp	$\alpha$
Modelo Versão original (17 itens)				
Trabalho Excessivo	10	1,51	0,56	0,79
Trabalho Compulsivo	7	1,29	0,61	0,74
Modelo Versão reduzida (10 itens)				
Trabalho Excessivo	5	1,51	0,65	0,70
Trabalho Compulsivo	5	1,20	0,62	0,74

M3 se apresentaram mais adequados a todos os índices de ajustes considerados (Byrne, 1998; Joreskog e Sörbom, 1989; Tabachnick e Fidell, 2001).

Em síntese, os resultados de uma série de AFCs na amostra, analisados de forma independente, indicaram que a versão curta DUWAS melhor se ajustou aos dados do que a versão longa. Esta incluiu 10 itens distribuídos em duas dimensões relacionadas, mas independentes: TE (itens 3, 4, 6, 13 e 17) e TC (itens 5, 12, 15, 18 e 19).

Os resultados obtidos, na opção de divisão aleatória da amostra em duas partes, mostraram-se similares aos encontrados com a amostra total, ou seja, foi identificada uma estrutura de dois fatores, confirmando melhores dados de ajustes ao modelo.

Assim, a partir desses resultados, optou-se pela utilização da versão reduzida tendo em vista sua melhor adequação ao modelo teórico hipotético. Observa-se, na Tabela 2, uma melhora sensível nos índices de ajuste do modelo, em relação aos dados obtidos no outro modelo testado.

Todas as cargas fatoriais se apresentaram significativas. O parâmetro mais baixo foi obtido para o item 13 ( $\lambda = 0,52$ ), e o mais alto para o item 15 ( $\lambda = 0,77$ ), como demonstrado na Figura 1.

## Discussão

O objetivo do estudo foi analisar as propriedades psicométricas da escala de AT ao trabalho (DUWAS) para verificar a validade transnacional do instrumento. Esse resultado permitiu a confirmação, por meio de uma técnica de análise de dados, de estrutura empírica bidimensional do mesmo. Os resultados obtidos revelam uma estrutura fatorial coerente e apoiada no modelo teórico de Adição ao Trabalho, proposto pelos autores na escala original (Schaufeli *et al.*, 2006). Indicam ainda que a versão reduzida da DUWAS melhor se ajusta aos dados do que o questionário original. O mesmo resultado foi identificado por Del Líbano *et al.* (2010), em estudo realizado com trabalhadores espanhóis e holandeses, e por Schaufeli *et al.* (2009), com trabalhadores japoneses. Este resultado, segundo Del Líbano, *et al.* (2010), além de sinalizar que a AT, independentemente do país investigado, pode ser avaliada apenas por 10 itens divididos em suas duas dimensões centrais, trabalho excessivo e trabalho compulsivo, também contribui para a consolidação de sua perspectiva enquanto fenômeno transcultural (Snir e Harpaz, 2009).

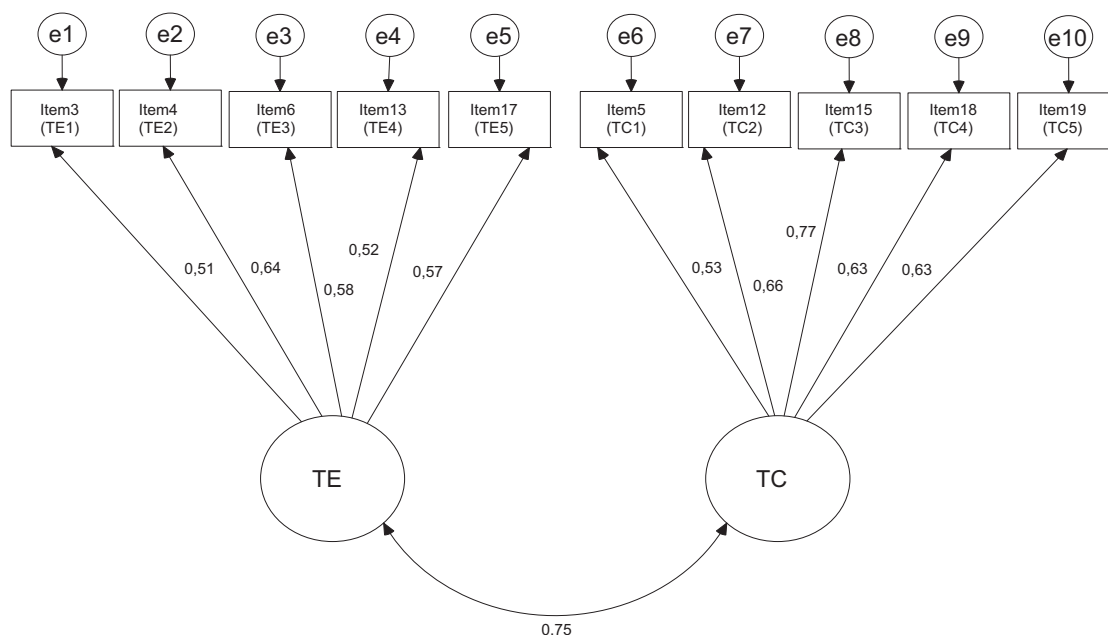
Quanto à fidedignidade, todos os fatores da escala alcançaram valores alfa de Cronbach satisfatórios, com os itens contribuindo para a con-

**Tabela 2.** Índices de ajuste global para o modelo fatorial hipotetizado da AFC da DUWAS em uma amostra brasileira (n=324).

**Table 2.** Overall fit indexes for the hypothesized factor model of the DUWAS's AFC in a Brazilian sample (n = 324).

Modelos	$\chi^2$	df	GFI	RMSEA	TLI	CFI	AIC	$\chi^2$ diff	$\Delta$ df	$\Delta$ GFI	$\Delta$ RMSEA	$\Delta$ TLI	$\Delta$ CFI
M1 (17 itens original)	319.97	119	0.82	0.10	0.71	0.75	387.98						
M2 (10 itens)	59.94	34	0.93	0.07	0.91	0.93	101.94						
M3 (10 itens/validação)	42.42	34	0.95	0.04	0.97	0.98	84.42						
Diferença entre M1 & M2								260.03***	85	-0.11	0.03	-0.20	-0.18
Diferença entre M1 & M3								277.55	85	0.13	0.06	0.26	0.23

Nota: GFI = Goodness Fit Index, RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation, TLI = Tucker-Lewis Index, CFI = Comparative Fit Index \*\*\*  $p < .001$



**Figura 1.** Modelo 3 - Modelo fatorial hipotetizado para dois fatores – versão reduzida (n=155).  
**Figure 1.** Model 3 - Hypothesized factor model for two factors - reduced version (n = 155).

sistência interna da subescala da qual fazem parte (Hair Junior *et al.*, 2005). Sugere-se, no entanto, dar continuidade à validação do modelo teórico da escala e em sua estrutura fatorial. Nesse sentido, recomenda-se a realização de novos estudos que repliquem os resultados obtidos com trabalhadores de diversas categorias profissionais, nas diferentes regiões do Brasil e em distintos contextos organizacionais e socioculturais, bem como o desenvolvimento de estudos que contribuam para a identificação de critérios de classificação dos sujeitos nas duas dimensões da escala, avaliando a prevalência e incidência da AT em trabalhadores, a fim de subsidiarem-se possíveis planos de intervenção. Também recomenda-se a realização de estudos de delineamento longitudinal, assim como de abordagem qualitativa para ampliação do conhecimento de seu processo de desenvolvimento, suas causas, consequências e principais pontos diferenciais.

Pelo exposto, pode-se concluir que a versão brasileira do instrumento apresenta os requisitos necessários em termos de consistência interna e validade fatorial, estimulando seu uso na avaliação da adição ao trabalho na realidade brasileira. Ressalta-se, todavia, que se trata de um instrumento de pesquisa e não de um diagnóstico clínico individual.

Como limitação do estudo é importante destacar que o mesmo foi realizado com uma amostra não probabilística, não representativa, por-

tanto, da população de trabalhadores. É preciso considerar também o viés relativo ao comportamento de que trabalhar muito é socialmente valorizado e reforçado. Algumas culturas corporativas estimulam e privilegiam as condutas que ultrapassam o contrato funcional de trabalho e os horários oficiais estabelecidos sem se preocuparem com os efeitos dessa conduta no âmbito pessoal e familiar (Moreno-Jiménez *et al.*, 2005).

Os resultados estimulam e possibilitam a construção de uma agenda nacional de pesquisa no tocante à AT, conferindo, desse modo, maior relevância ao tema, visto que este é um campo pouco explorado em termos de investigações e, mesmo assim, já se apresenta como de importante repercussão social devido às consequências negativas à saúde do trabalhador (Salanova *et al.*, 2008; Scott *et al.*, 1997; Serva e Ferreira, 2006; Shimazu e Schaufeli, 2009).

Ademais, há de se inferir que é fundamental a ampliação dos estudos que reconhecem o trabalho enquanto categoria de análise de adoecimento, principalmente, no atual contexto laboral, no qual ter um trabalho não é visto como um direito, mas, sim, como um privilégio.

Somente o avanço da ciência nesse campo pode conferir a credibilidade necessária para exercer algum tipo de influência sobre as políticas públicas de trabalho e, igualmente, contribuir e alinhar-se à existente produção científica internacional atinente ao AT.

## Referências

- AZIZ, S.; ZICKAR, M.J. 2006. A cluster analysis investigation of workaholism as a syndrome. *Journal of Occupational Health Psychology*, **11**(1):52-62. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.11.1.52>
- BORGES, L.O.; ARGOLO, J.C.T.; BAKER, M.C.S. 2006. Os valores organizacionais e a Síndrome de Burnout: dois momentos em uma maternidade pública. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, **19**(1):34-43. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722006000100006>
- BURKE, R.J. 2000. Workaholism in organizations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, **2**(1):1-16. <http://dx.doi.org/10.1111/1468-2370.00028>
- BURKE, R.J. 2008. Work hours, work intensity, and work addiction. In: R.J. BURKE; C.L. COOPER (eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, Bingley, Emerald Publishing, p. 3-36.
- BYRNE, B.M. 1989. *A primer of LISREL: Basic applications and programming for confirmatory factor analytic models*. New York, Springer-Verlag, 184 p.
- BYRNE, B.M. 1998. *Structural equation modeling with lisrel, prelis, and simplis*. London, Lawrence Erlbaum Associates, 421 p.
- CHERRINGTON, D.J. 1980. *The work ethic: Working values and values that work*. New York, Amacom, 288 p.
- DEL LÍBANO, M.; LLORENS, S.; SALANOVA, M. 2006. Adicción al trabajo: un fenómeno positivo o negativo?. Forum de recerca 10. Disponível em: <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi10/psi/13.pdf>. Acessado em 19/03/2009.
- DEL LÍBANO, M.; LLORENS, S.; SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W.B. 2010. Validity of a brief workaholism scale. *Psichothema*, **22**:143-150.
- GARVER, N.S.; MENTZER, J.T. 1999. Logistics research methods: employing structural equation modeling to test for construct validity. *Journal of Business Logistics*, **20**:33-57.
- HAIR JUNIOR, J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W.C. 2005. *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre, Bookman, 595 p.
- IVERSON, R.D.; MAGUIRE, C. 2000. The relationship between job and life satisfaction: evidence from a remote mining community. *Human Relations*, **53**(6):807-839. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536003>
- JORESKÖB, K.; SÖRBOM, D. 1989. *Lisrel 7 user's reference guide*. Mooresville, Scientific Software, 378 p.
- KANAI, A.; WAKABAYASHI, M.; FLING, S. 1996. Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, **38**(4):192-203. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-5884.1996.tb00024.x>
- KILLINGER, B. 1991. *Workaholic: the respectable addicts*. New York, Simon & Schuster, 236 p.
- KLINE, R.B. 1998. *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, The Guilford Press, 366 p.
- MARDIA, K.V. 1971. The effect of nonnormality on some multivariate tests and robustness to nonnormality in the linear model. *Biometrika*, **58**(1):105-121. <http://dx.doi.org/10.1093/biomet/58.1.105>
- MCMILLAN, L.H.W.; BRADY, E.C.; O'DRISCOLL, M.P.; MARSH, N.V. 2002. A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **75**(3):357-368. <http://dx.doi.org/10.1348/096317902320369758>
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. 1997. *Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas para pesquisa envolvendo seres humanos. Resolução CNS 196/196*. Brasília, Ministério da Saúde, 44 p.
- MORENO-JIMÉNEZ, B.; GÁLVEZ-HERRER, M.; GARROSA-HERNÁNDEZ, E.; RODRÍGUEZ-CARVAJAL, R. 2005. La adicción al trabajo. *Psicología Conductual*, **13**:417-428.
- MUÑIZ, J.; HAMBLETON, R.K. 2000. Adaptación de los tests de unas culturas a otras. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, **2**:129-149.
- NORUŠIS, M.J. 2005. *SPSS 13.0 - Guide to Data Analysis*. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 648 p.
- NUNNALLY, J.C.; BERNSTEIN, I.H. 1994. *Psychometric theory*. 3ª ed., New York, McGraw-Hill, 736 p.
- PASQUALI, L. 1998. *Psicometria: Teoria e aplicações*. Brasília, Editora da UnB, 290 p.
- PODSAKOFF, P.M.; MACKENZIE, S.B.; PODSAKOFF, N.P. 2003. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, **88**(5):879-903. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- ROBINSON, B.E. 1998. *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. New York, New York University Press, 255 p.
- SALANOVA M.; DEL LIBANO, M.; LLORENS, S.; SCHAUFELI, W. B.; FIDALGO, M. 2008. *La adicción al trabajo. Nota Técnica de Prevención*, 759, 22ª Serie. Madrid, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 12 p.
- SCHAUFELI, W.B. 2010. Disponível em: <http://www.schaufeli.com>. Acesso em: 12/01/2009.
- SCHAUFELI, W.B.; SHIMAZU, A.; TARIS, T.W. 2009. Being driven to work excessively hard: the evaluation of a twofactor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, **43**(4):320-348. <http://dx.doi.org/10.1177/1069397109337239>
- SCHAUFELI, W.B.; TARIS, T.W.; BAKKER, A. 2006. Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In: R. BURKE (ed.), *Research companion to working time and work addiction*. Edward Elgar, Northampton, p. 193-217.
- SCHAUFELI, W.B.; TARIS, T.W. 2004. Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). Disponível em: <http://www.schaufeli.com/downloads/tests/Scoring%20DUWAS.pdf>. Acessado em: 10/03/2007.
- SCOTT, K.S.; MOORE, K.S.; MICELI, M.P. 1997. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Humans Relations*, **50**(3):287-314. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679705000304>



- SERVA, M.; FERREIRA, J.L.O. 2006. O fenômeno *workaholic* na gestão de empresas. *RAP*, **40**:179-200.
- SHIMAZU, A.; SCHAUFELI, W.B. 2009. Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, **47**(5):495-502.  
<http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- SNIR, R.; HARPAZ, I. 2009. Workaholism from a cross-cultural perspective. *Cross-Cultural Research*, **43**(4):303-308.  
<http://dx.doi.org/10.1177/1069397109336987>
- SPENCE, J.T.; ROBBINS, A.S. 1992. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, **58**(1):160-178.  
[http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801\\_15](http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa5801_15)
- TABACHNICK, B.G.; FIDELL, L.S. 2001. *Using multivariate statistics*. New York, Harper and Row, 1008 p.
- TARIS, T.W.; SCHAUFELI, W.B. 2007. Workaholism. In: W.B. SCHAUFELI; A.B. BAKKER (eds.), *The psychology of work and health*. Houten, Bohn Stafleu vanLoghum, p. 359-372.
- THOMAS, W.H.N.G; SORENSEN, K.L.; FELDMAN, D.C. 2006. Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, **28**:11-136.

Submetido em: 03/06/2010

Aceito em: 14/08/2010

## Anexo

Escala de Adição ao Trabalho - versão original, reduzida e dimensões

Itens	
1. Eu não gosto de ter tanto trabalho.	TE
2. Eu gostaria de estar menos comprometido com meu trabalho.	TC
3. Parece que estou numa corrida contra o relógio.*	TE
4. Muitas vezes me dou conta que estou trabalhando depois que meus companheiros já pararam de trabalhar.*	TE
5. Para mim é importante trabalhar duro, inclusive quando não desfruto do que estou fazendo.*	TC
6. Geralmente estou ocupado, tenho muitos assuntos sob meu controle.*	TE
7. Fico pensando em assuntos de trabalho, inclusive quando quero deixar de trabalhar durante um tempo.	TC
8. Comprometo-me demasiadamente com meu trabalho, faço mais do que posso.	TE
9. Parece que uma necessidade interna me leva a trabalhar duro, é um sentimento de que tenho algo a fazer, quer eu queira ou não.	TC
10. Quando estou trabalhando coloco-me sob pressão impondo-me prazos para as coisas que tenho que fazer.	TE
11. Sinto que há algo dentro de mim que me impulsiona a trabalhar duro.*	TC
12. Dedico mais tempo ao trabalho do que estar com meus amigos, ter <i>hobbies</i> ou fazer atividades que me dão prazer.*	TE
13. Sinto-me culpado quando não estou trabalhando em alguma coisa.*	TE
14. Sinto-me obrigado a trabalhar duro, inclusive quando não desfruto disso.	TC
15. Quando me dou conta, estou fazendo duas ou três coisas ao mesmo tempo, como comer, tomar notas e falar ao telefone.*	TE
16. Sinto-me culpado quando tenho um dia mais livre no trabalho.*	TC
17. É difícil relaxar quando não estou trabalhando.*	TE

Nota: \*Versão reduzida