

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**

**ESTUDOS PRELIMINARES PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA DE
AVALIAÇÃO DE WORKAHOLISM BASEADA NO MODELO DE SPENCE E
ROBBINS PARA PROFESSORES DO ENSINO PARTICULAR DE BELO
HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA**

Carla Pena Couto Ruas

Belo Horizonte

2012

Carla Pena Couto Ruas

**ESTUDOS PRELIMINARES PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA DE
AVALIAÇÃO DE WORKAHOLISM BASEADA NO MODELO DE SPENCE E
ROBBINS PARA PROFESSORES DO ENSINO PARTICULAR DE BELO
HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA**

Dissertação de mestrado apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Desenvolvimento Humano
Linha de Pesquisa: Diferenças Individuais

Orientador: Professor Dr. Jáder dos Reis Sampaio.

Belo Horizonte

2012



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Psicologia

A Dissertação “ESTUDOS PRELIMINARES PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA ESCALA DE AVALIAÇÃO *WORKAHOLISM* BASEADA NO MODELO DE SPENCE E ROBBINS PARA PROFESSORES DO ENSINO PARTICULAR DE BELO HORIZONTE E REGIÃO METROPOLITANA.”

elaborada por **Carla Pena Couto Ruas**

e aprovada por todos os membros da Banca Examinadora, foi aceita pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de

MESTRE EM PSICOLOGIA

Belo Horizonte, 28 de junho de 2012.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Jáder dos Reis Sampaio
(Orientador)

Prof. Dr. Maycoln Leoni Martins Teodoro

Prof. Dra. Zélia Miranda Kilimnik

Dedico este trabalho a Deus, aos meus pais, ao Henrique, aos meus irmãos, cunhadas, sobrinhos e ao Pedro Henrique, pois, para mim, tudo só faz sentido se for por amor.

AGRADECIMENTOS

A todos os brasileiros que contribuem para a existência da UFMG, por meio de seus impostos honestamente pagos, os quais me oportunizaram uma formação acadêmica de qualidade e consequente crescimento profissional. Agradeço e reforço sempre a minha preocupação em fazer jus a este investimento depositado em mim.

Às escolas e aos participantes da minha pesquisa que confiaram na seriedade e na idoneidade deste projeto.

Ao meu querido orientador/professor/educador, Jáder Sampaio, por toda a sua competência, gentileza, simplicidade e ombridade, quem me transmitiu calma e a certeza de que: “No final, tudo vai dar certo!”.

À professora Carmen Flores, que sempre depositou em mim muita confiança – desde a chave do LADI e da sala 2050 até o mestrado, como minha primeira orientadora.

Aos professores Maycoln e Zélia que me deram a honra de compor tanto a banca de qualificação quanto a da defesa. Obrigada por toda atenção para o aprimoramento deste estudo.

Aos meus pais, Edigard (in memoriam) e Amélia, que me deixam a maior de todas as heranças: o amor, a honestidade e conhecimento. Isso ninguém tira de mim! Papai, como gostaria que estivesse perto de mim para celebrar mais esta conquista...

Ao Henrique, meu verdadeiro amor, pela paciência, compreensão, brincadeiras, segurança, e exemplo de equilíbrio nos momentos mais desafiadores que passei. Obrigada, meu amor, você me fortalece e me traz a certeza de que a paixão é para sempre (por mais que haja pesquisas afirmando o contrário).

À minha família, Eldo, Vanessa, Gaby, Pedro, Rodrigo, Liliane, Júlia, Bruno, Hosanna, Carol e Pedro Henrique por todo carinho, apoio, incentivo e por compreenderem a minha ausência em tantos domingos nos quais toda família estava reunida. Agora eu vou, prometo!

Ao Colégio Magnum que é um grande responsável pelo meu atual amadurecimento acadêmico e profissional, e, em especial, à Dani, ao Pinta e ao Anselmo que entenderam o momento particular que se vive em uma conclusão de mestrado.

Agradeço à equipe da Villa dos Dons e, em especial, à Elaine, que me proporcionaram um ambiente profissional organizado, além de minimizarem minha perda de foco para outros detalhes que não fossem clientes e mestrado. Até meu almoço Elaine mandava entregar. Só você mesmo, Elaine!

Aos meus clientes, *coachees* e alunos, que, por cada “terreno sagrado” que me é permitida a entrada, por cada história que me acham merecedora de escutar, aprendo e cresço como pessoa, pesquisadora e profissional.

À Lúcia que cuidou de mim, do meu maridinho e da minha casa, nos momentos nos quais precisei deixar meu papel de dona de casa para me dedicar às horas de estudo.

À professora Ângela que me alfabetizou no Instituto Geraldo Magela e, posteriormente, tornou-se minha colega de trabalho no Colégio Magnum. Obrigada pelos incentivos que ouço até hoje e pelo olhar de orgulho ao ver a minha trajetória acadêmica e profissional.

Aos amigos e primos que compreenderam a minha não participação dos eventos, os meus atrasos ou minhas “fugas” para um lugar silencioso no meio de festas e churrascos com o objetivo de ler algum artigo ou digitar minha dissertação. Não cansavam de dizer: “Henrique, a Carla não veio?” ou “Gente, a Carla sumiu!”.

À Alina, Bianca e Flávia que me apoiaram com toda delicadeza, orientação e grandes conhecimentos.

À Flávia da Coordenação, que com toda a sua calma e gentileza, resolvia todas as pendências burocráticas.

Ao Hendre Coetzee, pelos seus ensinamentos nos cursos de *coaching* e que “tatuou” em meu cérebro a palavra PARTICIPAÇÃO. Graças a esta palavra, escrevo, agora, as últimas palavras desta dissertação.

A todos que conheço pelo incentivo, pela compreensão e por me amarem: muito obrigada!

RESUMO

Neste estudo, foram levantadas as pesquisas sobre workaholism e seus instrumentos de avaliação, os quais, em sua grande maioria, evidenciam o workaholism como a síndrome em que o indivíduo trabalha de maneira excessiva, normalmente com pouco prazer, porém, com muito envolvimento pela tarefa. A pesquisa objetivou encontrar maior clareza conceitual sobre este tema e realizar estudos preliminares para uma futura construção de uma escala que avalie o fenômeno workaholism. O instrumento elaborado constitui-se de um questionário que faz um levantamento sociodemográfico além de questões, com respostas em escala likert, que abordam temas sobre o contexto da vida profissional e pessoal baseadas no modelo dos três componentes de Spence e Robbins (1992). Participaram deste estudo 132 professores com idades entre 20 e 61 anos provenientes de instituições de ensino particulares de Belo Horizonte e da região metropolitana e que lecionavam no Ensino Fundamental 2 e Ensino Médio. Por meio das técnicas quantitativas de análise dos resultados desse questionário (análise fatorial e análise de cluster), além da entrevista aberta, constataram-se dois subgrupos: aqueles com tendência ao workaholism (baixo prazer pelo trabalho e alto sentimento de ser forçado a trabalhar) e aqueles com tendência ao não workaholism (alto prazer pelo trabalho e baixo sentimento de ser forçado a trabalhar), além da confirmação, pela análise de regressão múltipla, de que as variáveis independentes, tempo dedicado ao trabalho e pressão do trabalho, são relevantes para a explicação da variação observada na variável dependente (Grupo workaholic).

Palavras-chave: Workaholism. Trabalho. Professores. Escala.

ABSTRACT

This study analyzed the research on workaholism and its assessment tools, most of which show workaholism as a syndrome in which the individual works excessively, usually with little pleasure despite being greatly engaged with the task. The study aimed to find conceptual clarity on this issue, as well as to conduct preliminary studies for the creation of scale to assess the phenomenon of workaholism in the future. The instrument developed consists of a questionnaire which collects sociodemographic data. Using the Likert Scale, the questions covered topics regarding respondents' professional and personal lives based on the three-component model by Spence and Robbins (1992). The study included 132 teachers aged between 20 and 61 years, working at private educational institutions in the city of Belo Horizonte and in the Greater Belo Horizonte, who taught Junior High School and High School levels. Quantitative techniques (factor analysis and cluster analysis) were used to analyze the results of this questionnaire, as well as open interviews, after which two subgroups were found: those with a tendency toward workaholism (low pleasure at work and high feeling of being forced to work) and those with no tendency toward workaholism (high pleasure at work and low sense of being forced to work). In addition, multiple regression analysis made it possible to confirm that the independent variables, time devoted to work and work pressure, are relevant to explain the variation observed in the dependent variable (Workaholic Group).

Keywords: Workaholism. Work. Teachers. Scale.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais autores que estudaram sobre workaholism	28
Tabela 2 - Conceitos sobre workaholism	31
Tabela 3 - Sintomas e comportamentos positivos do workaholism e seus respectivos autores.....	38
Tabela 4 - Sintomas e comportamentos negativos do workaholism e seus respectivos e autores.....	39
Tabela 5 - Algumas pesquisas sobre workaholism	46
Tabela 6 - Itens do WorkBAT	50
Tabela 7 - Escolas por Região Metropolitana de Belo Horizonte	61
Tabela 8 - Distribuição dos itens do questionário por componente realizada pelos juízes	80
Tabela 9 - Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais)	86
Tabela 10 - Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário composto por 38 itens	92
Tabela 11 - Análises descritivas dos fatores “Sentir-se forçado a trabalhar” e “Prazer pelo trabalho” e consistência interna	96
Tabela 12 - Perfil dos dois conglomerados formados com relação aos escores dos Fatores 1 e 2	99
Tabela 13 - Características sociodemográficas, tempos real e desejado dos dois	

conglomerados formados	100
Tabela 14 - Perfil dos dois grupos comparados às variáveis	101
Tabela 15 - Resultados dos modelos de regressão logística simples para a variável dependente (workaholism)	104
Tabela 16 - Correlações simples entre as variáveis independentes candidatas ao modelo de regressão logística	105
Tabela 17 - Tabela de classificação: workaholism e não workaholism	106
Tabela 18 - Modelo de regressão logística final	107
Tabela 19 - Pontuação em cada fator na Escala de Avaliação de Workaholism - estudos preliminares e amplitude	109
Tabela 20 - Critério de classificação econômica no Brasil - Renda familiar por classes....	152

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1 - Gráfico scree-plot dos autovalores obtidos na análise fatorial exploratório do questionário.....	85
Gráfico 2 - Distribuição dos dados do Fator 1	96
Gráfico 3 - Distribuição dos dados do Fator 2	96
Gráfico 4 - Nível de fusão da análise de conglomerados a partir dos escores nos fatores “Sentir-se forçado a trabalhar” e “Prazer pelo trabalho”.....	98

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa

AFE - Análise Fatorial Exploratória

APA - American Psychological Association

CNS - Conselho Nacional de Saúde

CONEP - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

D - Drive

DEED - Diretoria de Estatísticas Educacionais

DPM - Distúrbios Psíquicos Menores

ENEM - Exame Nacional do Ensino Médio

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

LADI - Laboratório de Avaliação de Diferenças Individuais

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

QVT - Qualidade de Vida no Trabalho

SINEP-MG - Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais

SINPRO-Minas - Sindicato dos Professores de Minas Gerais

SNAP-Work - Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism

SPSS - Statistical Package for Social Sciences

UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

VD - Variável Dependente

VI - Variável Independente

WART - Work Addiction Risk Test

WE - Work Enjoyment

WI - Work Involvement

WorkBAT - Workaholic Triad

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	17
2. A SAÚDE MENTAL DO PROFESSOR	21
3. O WORKAHOLISM	26
3.1 Conceito	26
3.2 Workaholism, trabalho, obsessão e compulsão	41
3.2.1 Workaholism e a psiquiatria	41
3.2.2 A paixão pelo trabalho: paixão harmoniosa versus paixão obsessiva	44
3.3 Workaholism e burnout	45
3.4 Algumas pesquisas sobre workaholism e os seus autores	46
3.5 Instrumentos de avaliação	48
3.6 O workaholic e as organizações.....	52
3.6.1 A vulnerabilidade do indivíduo e o ambiente organizacional que pressiona..	52
3.6.2 Workaholism e o desempenho no trabalho.....	53
3.6.3 O workaholism, a gestão e as suas consequências para saúde.....	56
4. JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS	57
4.1 Justificativa	57
4.2 Objetivos	59
4.2.1 Objetivo Geral.....	59
4.2.2 Objetivos Específicos:.....	59

5 MÉTODO.....	60
5.1 Caracterização geral da pesquisa.....	60
5.2 Participantes.....	60
5.2.1 Universo e amostra.....	60
5.3 Instrumento	63
5.3.1 Uso de computadores para realização da pesquisa	63
5.3.2 Cuidados na confecção do instrumento	64
5.3.3 Limites e desvantagens	65
5.3.4 Documentos do instrumento	66
5.4 Procedimentos de coleta de dados	67
5.5 Teorias estatísticas deste estudo	69
5.5.1 Técnica de amostragem	69
5.5.2 Os testes psicológicos	70
5.5.3 Estatística descritiva	71
5.5.4 Estatística multivariada	72
5.6 Procedimento de análise dos dados	73
6. RESULTADOS	79
6.1 Desenvolvimento e avaliação dos itens do questionário	79
6.2. Aplicação do questionário piloto e versão final	83
6.3 Análises Fatoriais	84

6.4 Análise de Conglomerados	97
6.5 Equação de Regressão	103
6.6 Entrevista com os respondentes da pesquisa	108
6.6.1 Procedimentos	108
6.6.2 Entrevistas (principais trechos) e discussão do conteúdo	110
7 DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
REFERÊNCIAS	118
ANEXOS	125
ANEXO A - Questionário para juízes	125
ANEXO B - Críticas, sugestões de alterações nos itens e observações realizadas pelos juízes	149
ANEXO C - Critério de classificação econômica no Brasil - Renda familiar por classes.	151
ANEXO D - Demais questões elaboradas para Escala de Avaliação de Workaholism – Estudos Preliminares - (Levantamento sociodemográfico e demais características que podem estar relacionadas ao workaholism).....	152
ANEXO E - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	155
ANEXO F - Escala de Avaliação de Workaholism - Estudos Preliminares.....	156
ANEXO G - Questionário da entrevista.....	164

1 INTRODUÇÃO

O trabalho possui um significado que vai além da venda da força e do tempo pelo salário, pois há também uma “remuneração social”, isto é, ele integra o indivíduo a um grupo (Borges & Tamayo, 2001). Além disso, possui uma função psíquica por ser uma das bases para a formação da identidade, da personalidade, dos valores e da rede de significados do indivíduo. De acordo com Borges e Filho (2001), o trabalho possui uma cognição subjetiva, histórica e dinâmica, por apresentar uma variação individual ao atribuir significados, por possuir aspectos socialmente compartilhados e por estar em permanente processo de construção.

Ainda para Borges e Tamayo (2001), o trabalho promove não só o sustento, mas também cria sentidos existenciais e de formação de personalidade e identidade. Esta relação se estabelece por meio de um contrato psicológico do trabalho em que há expectativas que se estabelecem com interesses comuns e, algumas vezes, conflitantes. O foco é a satisfação das necessidades de ambos os lados: empresa e profissional.

Kilimnik e Castilho (2004) afirmam:

O trabalho, atualmente, destaca-se pelo seu grande potencial de determinação da qualidade de vida global. Parcela significativa da vida humana é passada dentro das organizações, se, contar com o fato de que, comumente, leva-se trabalho para casa ou trabalha-se também em casa. Além disso, as pessoas ingressam no mercado de trabalho cada vez mais jovens e trabalham em fins de semana com bastante frequência. (p. 167)

Sant'Anna, Kilimnik e De Moraes (2011) afirmam que no século XVIII foram formuladas as primeiras teorias sobre satisfação do trabalhador e a sua produtividade e, com o surgimento da Administração Científica, e desde então, o estudo do trabalho humano tomou nova dimensão. Desta forma, investigar a qualidade de vida no trabalho (QVT) e o estresse tem sido uma prática acadêmica habitual (Figueiras & Hippert, 2002), pois esses exercem grandes influências em diversos aspectos do cotidiano das pessoas. QVT nada mais é do que facilitar a vida ou levar satisfação ao trabalhador durante a execução de seu serviço. É um conjunto de ações elaboradas por uma organização para a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho com o enfoque biopsicossocial. Ocorre por meio de um diagnóstico a criação e a implantação de projetos para preservar e desenvolver as pessoas envolvidas no processo e, ao mesmo tempo, tornado-as mais produtivas (Fernandes & Gutierrez, 1988). No Brasil, os estudos sobre qualidade de vida no trabalho se constituíram a partir dos anos 90, sendo que grande parte desses modelos teóricos é universalista e categorial (Sampaio, Rocha & Sampaio, 2011).

Já, de acordo com Murofuse, Abranches e Napoleão (2005), o estresse pode ser percebido como um conjunto de sintomas manifestos físicos, psíquicos, emocionais e mentais (como cansaço, agitação, tristeza, tensão, angústia, agressividade, diminuição da memória). Para Figueiras e Hippert (2002), estresse é o responsável pela maioria dos males que afligem o ser humano, sendo a causa de 70% das consultas médicas. Desta forma, não se pode confundir estresse e workaholism. O workaholism, que será posteriormente descrito, não é estresse, mas o tem como uma de suas consequências (Stefaniczen, Stefano & Machado, 2010).

O pensamento clássico da Medicina Ocupacional atribuía os motivos das doenças aos fatores biológicos, químicos ou físicos (Siqueira, Watanabe & Ventola, 1995). Dentro desta perspectiva, as investigações focavam no setor industrial, mas, nos dias atuais, essa

interpretação mudou, pois os estudos abordam diversas áreas profissionais e levantando-se outros fatores, muito deles implícitos nos mecanismos organizacionais, capazes de provocar tal reação estressora (Murofuse et al., 2005).

De acordo com Flach, Grisci, Silva e Manfredini (2009), as grandes transformações ocorridas no trabalho são oriundas das mudanças na estrutura de produção capitalista, tanto na sua materialidade quanto no campo da subjetividade. Houve uma reestruturação para o aumento da produtividade que, muitas vezes, significava redução de pessoal e aumento de carga horária para o trabalhador. A consequência da globalização na organização do trabalho, as exigências cada vez maiores na qualificação profissional, empregos precários, excesso de horas trabalhadas, a competitividade e a ameaça da diminuição dos postos de trabalho causaram os mais diversos efeitos sobre a saúde mental dos trabalhadores (Flach et al., 2009).

Para Dejours (2001):

[...] a organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. (p. 133)

As empresas e as sociedades estão se transformando e, por consequência, o mundo do trabalho tem passado também por mudanças consideráveis, principalmente, no que diz respeito ao culto às organizações e à influência das diretrizes empresariais sobre os profissionais (Stefaniczen, Stefano & Machado, 2010). Muitas pessoas têm trabalhado incessantemente para alcançar as metas da sua organização e conseguir o almejado sucesso, e, dessas pessoas, várias fazem do labor a sua principal razão de vida, surgindo então na literatura o *workaholic*.

A pesquisadora desta dissertação tentou investigar o fenômeno burnout em escolas particulares, contudo, estas escolas comunicaram que não participariam da pesquisa frente ao momento delicado de alta concorrência entre as mesmas devido à supervalorização da mídia e dos pais dos resultados do ENEM (Exame Nacional do Ensino Médio) e a consequente vulnerabilidade dessas organizações. Sendo assim, abordar um tema como burnout não seria apropriado por estas contingências.

Desta forma, esta dissertação debruça-se sobre a investigação deste fenômeno cada vez mais frequente (Burke, 2000) nas organizações, o workaholism, que tem levado os profissionais ao excesso de trabalho, que traz como consequência comprometimentos na sua saúde física, mental e social. Spence e Robbins (1992) definem como workaholic aquele indivíduo altamente envolvido pelo trabalho, que gasta muito do seu tempo com o mesmo e que se sente levado a trabalhar muito.

Sendo assim, esta pesquisa tem como objetivo levantar, principalmente, os estudos dessas autoras, Spence e Robbins, 1992 e iniciar a criação de uma escala que avalie tal síndrome adaptada à realidade brasileira, os componentes por elas pesquisados utilizando como amostra os professores de escolas particulares de Belo Horizonte e da região metropolitana. Desta forma, estudar outros temas que envolvam trabalho que não seja estresse e as suas consequências podem ser também muito relevantes não só para o meio acadêmico, mas para a sociedade como um todo.

2 A SAÚDE MENTAL DO PROFESSOR

Como esta pesquisa teve a classe de professores como amostra, os questionamentos surgiram: Como estão as pesquisas sobre os professores no Brasil? Como está a saúde e a condição de trabalho desta classe de trabalhadores que possui uma importante função social? Como está o estado da arte dos estudos sobre workaholism neste país?

De acordo com Delcor et al. (2004), os estudos sobre as condições de trabalho e a saúde dos professores, no Brasil, ainda precisa ser mais investida. Apenas na década de 90, observou-se um aumento no número de estudos conduzidos neste grupo ocupacional. Estes estudos focaram a saúde mental, como estresse, e a Síndrome de Burnout, como efeito do trabalho.

Para sustentar teoricamente o estudo sobre workaholism em professores, foi feita uma pesquisa em bibliotecas e sites de pesquisa, como Periódicos Capes para a seleção de livros e artigos que abordassem os seguintes temas: saúde mental/educação (ensino, professor). Foram encontrados os seguintes autores citados nesta dissertação: Spence e Robbins, 1992 e Burke, Koyunco e Fiksenbaum, 2007 reforçando a dificuldade de se aprofundar em tal assunto. Durante o levantamento teórico sobre professores brasileiros, os temas mais encontrados foram: burnout, condições de trabalho precárias, estresse e violência.

De acordo com as investigações de Codo (1999), sobre a saúde mental dos professores de Ensino Fundamental e Médio em todo o país (1.440 escolas e 30.000 professores), 26% da amostra estudada apresentava exaustão emocional. Sendo que essa proporção variou de 17% em Minas Gerais e Ceará e a 39% no Rio Grande do Sul. A baixa autoestima, a desvalorização profissional e a ausência de resultados percebidos no trabalho desenvolvido foram fatores determinantes para o resultado encontrado.

Araújo, Silvany, Reis e Kavalkievicz (1998) realizaram estudos sobre as condições de saúde e trabalho de 573 professores da rede particular de ensino em Salvador, Bahia, em 1996. Problemas de saúde foram referidos por 32,5% dos professores. As queixas de saúde mais frequentes foram dores nas costas, pernas, cansaço mental, nervosismo, calos nas cordas vocais, prevalência de distúrbios psíquicos menores, associada ao trabalho repetitivo, insatisfação no desempenho das atividades, ambiente intranquilo e estressante, desgaste na relação professor-aluno, falta de autonomia no planejamento das atividades, ritmo acelerado de trabalho e a pressão da direção. Mostrando que não se podem desconsiderar as questões de saúde desta classe de profissionais.

Mais um fato notório, de acordo com Delcor et al. (2004), é a predominância da mulher na docência. Com a expansão do setor educacional no Brasil, a partir da segunda metade do século XX, foi necessária a incorporação de muitos trabalhadores para o ensino. A profissão do ensino foi considerada na época, atividade própria das mulheres por envolver "o cuidado dos outros". Como uma continuação das tarefas exigidas no ambiente doméstico, as mulheres foram chamadas para ocupar os cargos de educadoras, aproximando-se o trabalho da escola com a imagem da "mãe educadora". Porém, a proporção de professores do sexo masculino vem aumentando. Ainda sobre as características nacionais da população que será investigada neste estudo, merece ainda destaque a alta porcentagem de professores com nível de escolaridade superior (3º grau), devido à Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), aprovada em dezembro de 1996, e que passou a exigir escolaridade superior para todos os níveis de ensino (Delcor et al, 2004).

O modelo vigente do cenário ocupacional no Brasil, em que se foca a produtividade e eficiência, tem também refletido, diretamente, nas relações de trabalho dos professores. Carlotto e Palazzo (2006) relataram que são muitas as atribuições do professor: além do

trabalho de dentro da sala de aula, o professor tem que se atualizar academicamente, planejar, elaborar e corrigir exercícios e provas, organizar tarefas extraclases, atender a alunos e pais, dentre outras. Contudo, ele não possui a oportunidade de participar de determinadas decisões institucionais, tornando-se mero executor das atividades impostas. Estas questões geram conflitos, pois além da sobrecarga e do envolvimento nas atividades, que dificultam a sua reciclagem por serem muito cobrados, ele ainda não se sente considerado para contribuir com as decisões de sua escola.

Diversos estudos têm apresentado que vários profissionais possuem grande tendência ao workaholism (Burke, 1999; Mc Millan, O'Driscoll, Marsh & Brady, 2001; Robinson, 2001 e Spence e Robbins, 1992), seja pelo seu próprio perfil, pela alta cobrança das organizações, pela aprendizagem familiar, pelos problemas conjugais, dentre outros fatores. E os professores, como mais uma classe profissional, provavelmente, não são exceção a este contexto e a este fenômeno.

Segundo a visão de Delcor et al (2004), percebeu-se que a carga horária média semanal de trabalho em todas as escolas (em sala de aula e atividades extraclasse) é elevada. A essa carga horária ainda devem ser somadas as horas para deslocamentos de uma escola para outra, para a preparação de aulas e atividades domésticas. Segundo Gomes (2002), as atividades domésticas ocupam apenas de 2 a 3 horas por dia do tempo do professor. Esta situação agrava-se para aqueles professores que não recebem qualquer tipo de ajuda em casa. Apesar de toda a sua carga de trabalho, 56,0% dos professores têm renda mensal inferior a quatro salários mínimos.

Nos dias atuais, estuda-se muito sobre burnout em professores, que é conceituado como o desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas às pessoas com as quais trabalha. Ante a situação de pressão, é possível a criação, por parte do professorado, de

estratégias de enfrentamento não adaptativas que vão esgotando seus recursos emocionais, levando-os à deterioração pessoal e profissional.

Neste contexto, torna-se claro que há vários agentes estressores que, se persistirem, podem provocar a síndrome de burnout no corpo docente de uma instituição de ensino. Para Moreno-Jimenez, Hernandez, Gálvez, Benevides-Pereira (2002), a categoria de professores é abordada em vários estudos como uma das mais propensas ao estresse e ao burnout.

Há outro estudo (Reis, Carvalho, Araújo, Porto & Neto, 2005), o qual teve como objetivo avaliar associação entre controle sobre o trabalho e demandas psicológicas e a ocorrência de distúrbios psíquicos menores (DPM) entre professores da rede municipal de ensino fundamental de Vitória da Conquista (Bahia). Os resultados de DPM foram mais elevados em professores com trabalho com alta exigência, caracterizado por alta demanda e baixo controle, e naqueles em trabalho ativo, com alta demanda e alto controle, quando comparadas a dos professores em trabalho de baixa exigência (baixa demanda e alto controle). Esta pesquisa também concluiu que a saúde mental dos professores está fortemente associada ao conteúdo de seu trabalho.

Desta forma, pensou-se em levantar, então, um tema que as instituições de ensino se sentiriam menos expostas, mas que continuasse a abordar sobre qualidade de vida no trabalho dos professores de escolas particulares. Nesta busca, foi encontrado um artigo de Spence e Robbins (1992) que pesquisaram o workaholism em professores americanos universitários. Estas pesquisadoras chegaram a criar um instrumento que avalia o workaholism que se chama WorkBAT. Percebeu-se, então, a possibilidade de se pesquisar o assunto dentro da temática qualidade de vida no trabalho em professores e se levantar sobre as diferenças individuais que o fenômeno workaholism pode se manifestar.

Uma pesquisa sobre as condições de saúde e trabalho de professores da rede particular de ensino, principalmente, no que diz respeito ao workaholism, torna-se então relevante. Há

um número significativo destes profissionais no contexto brasileiro e a maioria dos estudos realizados, sobre outros assuntos, avaliou os professores de escolas públicas, os quais estão submetidos a uma organização do trabalho distinta dos existentes nas escolas privadas.

Fora feito uma revisão da literatura e observou-se que são bastante reduzidos os estudos que abordem workaholism em professores. Encontra-se vasta literatura sobre burnout e estresse, contudo, pesquisas sobre esta síndrome, que pode ser silenciosa, interpretada apenas como excesso de responsabilidade, levando a prejuízos consideráveis ao trabalhador, ainda são restritas. Além de que, estudar sobre a saúde mental e sobre as condições de trabalho desta classe de profissionais, os professores do ensino básico – que possuem extrema importância social – torna-se cada vez mais relevante (Burke, 2001; Andreassen, Hetland e Pallesen, 2010; Muller, 2007; Mc Millan et al., 2001 e Robinson, 2000.)

3 O WORKAHOLISM

Para maior entendimento e detalhamento sobre o workaholism, a seguir, seu conceito, pesquisas, instrumentos e o impacto desta síndrome nas organizações.

3.1 Conceito

Siqueira et al. (1995) acreditam que o trabalho é estruturante em relação ao equilíbrio psíquico dos indivíduos, contudo, muitas vezes, ele é considerado como fonte de sofrimento, adoecimento e morte. Desta forma, não por acaso, surge na década de 60, nos Estados Unidos, o conceito de workaholism criado pelo psicólogo Wayne Oates, citado por Stefaniczen, Stefano e Machado, 2010. Segundo estes autores, Oates, baseado na sua própria experiência, definiu workaholism como um “vício pelo trabalho, compulsão ou necessidade fora de controle para trabalhar incessantemente”. O trabalho, neste contexto, deixa de ser apenas fonte de prazer e realização (Descanio & Lunardelli, 2007). Esse termo em inglês, hoje utilizado universalmente, remete-se ao dependente do trabalho como o alcoólatra depende da bebida para viver. Scott, Moore e Miceli (1997) consideram que os workaholics gastam grande parte do tempo em atividades ocupacionais, e conseqüentemente, deixam, muitas vezes, de participar de importantes eventos sociais, familiares e de lazer. Eles, com frequência, pensam em trabalho mesmo quando não estão trabalhando e trabalham para além do necessário às exigências do próprio trabalho e para além de suas necessidades econômicas.

Cabe ressaltar que, nesta dissertação, considera-se o workaholism como uma síndrome, pois, de acordo com a definição de Maslow (1975), síndrome é um complexo estruturado e organizado de especificidades aparentemente diversas que, quando estudadas cuidadosamente, possuem função ou propósito semelhante. O workaholism enquadra-se nesta realidade por ser

um conjunto de sintomas sem, obrigatoriamente, estar relacionado com um transtorno psicológico.

Pode-se dizer que pouca atenção ainda tem sido dada à identificação dos indivíduos que são susceptíveis a ser ou se tornar workaholics. N.G. et al. (2007) acreditam que o vício em trabalho tem, em grande parte, três causas: experiências socioculturais (estresse familiar, aprendizagem, competição e políticas profissionais de autogestão), traços disposicionais (autoestima, os valores relacionados com a realização, tipo A de personalidade, a personalidade obsessivo-compulsiva e necessidade de realização) e os reforços de comportamento (recompensas – aumento do salário, promoções, elogios verbais e aumento do status e punições –, perda de oportunidades de promoção, repreensões ou desligamentos). Em suma, são workaholics aqueles cujas emoções, pensamentos e comportamentos são fortemente dominados pelo seu trabalho.

Vício em trabalho cria manifestações afetivas (o amor pelo trabalho faz com que haja um impulso para se dedicar mais tempo a ele; a pessoa sente prazer pelo trabalho. Quando não está trabalhando, o sentimento é de culpa e ansiedade), cognitivas (obsessão pelo labor; pensa-se muito no trabalho, mesmo quando não se está trabalhando) e comportamentais (excessivo envolvimento com os afazeres profissionais; gasta-se muitas horas no trabalho sem necessidade aparente; e permite-se que o trabalho invada a vida pessoal, sendo que, até em momentos de diversão, há pessoas do meio profissional envolvidas). Estas três dimensões são importantes indicadores do construto subjacente dos workaholics (N.G. et al. 2007).

A Tabela 1 apresenta os principais autores que estudaram sobre workaholism, segundo N.G. et al. (2007). Seja com estudos empíricos ou levantamentos bibliográficos, estes autores contribuíram para o avanço do conceito desta síndrome. Como não há ainda uma definição ideal para o workaholism, N.G. et al. (2007) fizeram um levantamento cronológico de autores

que pesquisaram a respeito (Spence e Robbins são novamente citadas como autoras destaques deste tema).

TABELA 1
Principais autores que estudaram o workaholism

Autor	Data	Definição de workaholism para cada autor
Fassel	1990	Doença fatal em que o indivíduo é viciado em trabalho e a vida pessoal torna-se incontrolável devido ao ritmo do labor.
Spence e Robbins	1992	Perspectiva multidimensional do workaholism, pois sugerem que o vício pelo trabalho é composto pelas dimensões de prazer pelo trabalho, de ser forçado ao trabalho e do envolvimento com a profissão.
Porter	1996	Grande envolvimento com o trabalho e negligência com os outros âmbitos da vida. A manutenção deste comportamento se deve a motivações internas e não por exigências do trabalho ou da própria organização.
Scott et al.	1997	Aqueles que fazem com que o trabalho persista mesmo quando eles não estão trabalhando e gastam uma grande quantidade de tempo em atividades laborais (mesmo que à custa de sacrificar tempo para outras atividades fora do trabalho). Ocupam-se com o ofício para além das necessidades organizacionais ou econômica

Nota. N.G. et al. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behaviour*, pp. 111-136.

Muito se tem escrito sobre workaholism, contudo dados confiáveis a respeito ainda são escassos, exigindo-se muito mais pesquisas que aprofundem no assunto (Burke, 2001), pois com sua literatura e pesquisas ainda incipientes, esta demanda tornou-se evidente Andreassen, Hetland e Pallesen (2010), Muller (2007), Mc Millan et al. (2001) e Robinson (2000).

Sendo assim, ao examinar este fenômeno, encontrou-se grande dificuldade em se comparar resultados obtidos dos estudos que já existem, pois há conceitos sobre workaholism muito diferentes, com conclusões sobre as causas e as consequências que nem sempre se assemelham (Taris, Geurts, Schaufeli, Blonk & Lagerveld, 2008). Desta forma, por razão de

clareza conceitual, pelo volume de citações nos artigos internacionais, pelo reconhecido instrumento por elas criado e por as suas pesquisas se basearem também em professores, esta dissertação aprofunda nos estudos das autoras Spence e Robbins, 1992.

Spence e Robbins (1992) perceberam que devido à popularidade da noção geral do workaholism, este termo tem sido usado de várias maneiras, principalmente no vocabulário cotidiano, não havendo um consenso teórico preciso a respeito. Mesmo assim, Spence e Robbins (1992) definiram workaholic como uma pessoa muito envolvida com o trabalho, que se sente compelida a trabalhar por pressões internas e possui pouco prazer no trabalho. Este perfil de trabalhador é influenciado pelas diferenças individuais, demográficas e aspectos da personalidade e por fatores organizacionais. Elas defendem três componentes do workaholism: envolvimento com o trabalho (atitude de envolvimento, comprometimento pelo seu trabalho), sentimento de ser forçado a trabalhar (pressão interna para manter-se trabalhando) e prazer pelo trabalho (satisfação e motivação por sua rotina profissional). Estas três propriedades são correlacionadas, mas independentes entre si.

Spence e Robbins (1992) sustentam a ideia de que o workaholic é diferente do trabalhador entusiasmado, pois este possui alto envolvimento e prazer pelo trabalho e pouco sentimento de ser forçado, pressionado a trabalhar, enquanto os workaholics têm maior nível de perfeccionismo, não delegação de responsabilidades, estresse no trabalho, problemas de saúde e menor qualidade no seu desempenho.

Estas autoras (Spence & Robbins, 1992) criaram um questionário para avaliar o conceito de workaholism. Fizeram três escalas de autorrelato (envolvimento pelo trabalho, prazer pelo trabalho e sentir-se forçado a trabalhar) para identificar: workaholics, trabalhadores entusiasmados e outros perfis de profissionais. Além de outras escalas adicionais que foram desenvolvidas para avaliar: estresse no trabalho, envolvimento pelo trabalho, perfeccionismo, não delegação de responsabilidade e uso do tempo. Os resultados

foram: as mulheres apresentaram mais sentimento de serem forçadas a trabalhar; prazer pelo trabalho; estresse no trabalho; envolvimento pelo trabalho e gasto do tempo. Já o perfeccionismo, não delegação de responsabilidade e envolvimento pelo trabalho são semelhantes em ambos os sexos. Há uma relação considerável entre envolvimento pelo trabalho e sentir-se forçado a trabalhar e uma correlação modesta, mas ainda considerável, entre envolvimento pelo trabalho e prazer pelo trabalho. Já a correlação prazer pelo trabalho e sentir-se forçado a trabalhar não foi significativa. Envolvimento pelo trabalho e sentir-se forçado a trabalhar estão correlacionados a todas as outras escalas.

Cada um da tríade, quando analisado separadamente, tem diferentes padrões de correlação. Workaholics e trabalhadores entusiasmados não se diferem significativamente no envolvimento pelo trabalho e pelo tempo gasto, mas os workaholics apresentam mais estresse pelo trabalho, perfeccionismo e não delegação.

N.G. et al. (2007) sustentam que todas essas três dimensões são necessárias para caracterizar os workaholics, os indivíduos precisam ter alta em todas as três dimensões para serem classificados como workaholics sendo que os gestores e profissionais *home office*, normalmente, são os que mais manifestam tal fenômeno.

O tema já vinha sendo pesquisado antes de Spence e Robbins, continuando, na atualidade, a sê-lo. Desta forma, segue a Tabela 2 que apresenta o levantamento de alguns autores e as suas respectivas tentativas de criar um conceito sobre o workaholism. Nota-se que, desde 1968, há estudos que demonstram a preocupação sobre o excesso de trabalho e seu consequente vício e as suas consequências profissionais, sociais e pessoais.

TABELA 2
 Conceitos sobre workaholism

Autores	Data	Conceitos
Oates	1968	Define workaholism como um “vício pelo trabalho, compulsão ou necessidade fora de controle para trabalhar ininterruptamente”. (Citado por Stefaniczen, Stefano & Machado, 2010, p. 3).
Fassel	1990	Workaholism é doença fatal em que o indivíduo é viciado em trabalho e a vida pessoal torna-se incontrolável devido ao ritmo do labor. (Citado por N.G., Sorensen & Feldman, 2007).
Spence e Robbins	1992	Defendem a perspectiva multidimensional do workaholism, pois sugerem que o vício pelo trabalho é composto pelas dimensões de: <i>Drive</i> (D) – forçado a trabalhar, <i>Work Enjoyment</i> (E) – prazer pelo trabalho e <i>Work Involvement</i> (WI) – envolvimento pelo trabalho. Criaram o WorkBAT.
Porter	1996	Workaholism está ligado ao grande envolvimento com o trabalho e à negligência para com os outros âmbitos da vida. A manutenção deste comportamento se deve a motivações internas e não por exigências do trabalho ou da própria organização. (Citado por N.G. et al. 2007),
Scott et al.	1997	Workaholics são aqueles que fazem com que o trabalho persista mesmo quando eles não estão trabalhando e gastam uma grande quantidade de tempo em atividades de trabalho (mesmo que à custa de sacrificar tempo para outras atividades fora do trabalho). Trabalham para além das necessidades organizacionais ou econômicas. Os autores defendem a seguinte classificação: compulsivo, perfeccionista e orientado para a realização.
Robinson	1996	Afirma que workaholism é um transtorno obsessivo-compulsivo que se manifesta por meio de exigências autoimpostas, pela incapacidade de controlar os hábitos profissionais, pelo excesso de trabalho que exclui a maioria das outras atividades.
Vasconcelos	2001	Workaholics são movidos por uma estranha obsessão, não fazem parte do seu universo: o convívio familiar e o envolvimento com os problemas dos filhos, o relaxamento físico e mental, o desenvolvimento de novas potencialidades, o tempo para a reflexão. Eles vivem para trabalhar. Seus padrões mentais estão cristalizados.

TABELA 2
Conceitos sobre workaholism (conclusão)

Autores	Data	Conceitos
Smith e Seymour	2004	Definem os workaholics como aqueles que apreciam o ato de trabalhar, que são obcecados pelo trabalho, e que dedicam muito tempo pessoal para trabalhar. (Citados por N.G et al., 2007)
Lancman e Sznellwar	2008	Afirmam que workaholism é um diagnóstico que designa simultaneamente a dependência psíquica em relação à atividade, a compulsão, bem como a incapacidade de se oferecer e de gozar de tempo de repouso.
Snir e Zohar	2008	Seus resultados indicaram que workaholism está associado a um contínuo envolvimento cognitivo com o trabalho, além de uma preferência para este à atividade de lazer.

É importante ressaltar que uma teoria não abordada acima e que possui certa semelhança com os estudos de Spence e Robbins que é a de Machlowitz (1980, citado por N.G. et al., 2007). Ele defende o workaholism relacionado à satisfação no trabalho, principalmente, aqueles que sentem motivados com a sua rotina profissional e com a sua carreira. Segundo este autor, para as empresas pode ser uma característica de envolvimento e maior desempenho e produtividade.

Burke (2001) cita outras três pesquisas (Elder & Spencer, manuscrito não publicado; Kanai et al. 1996; Robbins, 1993) que também concluíram que o perfil do workaholism é semelhante aos componentes envolvimento pelo trabalho, sentimento de ser forçado a trabalhar e prazer pelo trabalho, porém podem ser classificados em: Ws (workaholics: alto nível de envolvimento com os assuntos profissionais, alta sensação de ser forçado ao trabalho e baixo prazer pelo trabalho); WEs (trabalhadores entusiastas: alto nível de envolvimento com os assuntos profissionais, baixa sensação de ser forçado ao trabalho e alto prazer pelo trabalho); EWs (workaholics entusiásticos: alto em todos os três componentes do trabalho); RWs (trabalhadores relaxados: baixo nível de envolvimento com os assuntos profissionais,

pouca sensação de ser forçado ao trabalho e alto prazer pelo trabalho) e DWs (trabalhadores desencantados: sente-se muito forçado a trabalhar, porém, baixo nível de envolvimento e pouco prazer com o trabalho).

Já Snir e Zohar (2008) realizaram uma pesquisa, na qual seus resultados indicaram que workaholism está associado a um contínuo envolvimento cognitivo com o trabalho, além de uma preferência para este à atividade de lazer. Eles também observaram que os workaholics tendem a adiantarem mais as suas tarefas em relação aos não workaholics e este primeiro grupo atribui mais importância para as atividades profissionais do que de lazer se comparados aos não “viciados” em trabalho.

Buelens e Poelmans, trazidos por Burke, Burgess e Fallon (2006), analisaram a generalização e a validade da tríade de Spence e Robbins em uma amostra de 5.853 trabalhadores de tempo integral da Bélgica. Eles confirmaram a existência dos três componentes de workaholics anteriormente mencionados e de três não workaholics como originalmente proposto por Spence e Robbins (1992).

Em uma pesquisa também realizada por Burke (2001), utilizaram-se esses componentes de Spence e Robbins (1992) e mais sete medidas que representam comportamentos potenciais de workaholism: envolvimento trabalho; tempo de trabalho; estresse no trabalho; perfeccionismo; dificuldade em delegar; horas extras trabalhadas e horas trabalhadas. O autor ainda considerou três preditores de comportamentos no trabalho: características pessoais, características da situação do trabalho e antecedentes de workaholism, além da medida de medo, crenças e de valores organizacionais. Este estudo analisou a relação desses diversos indicadores, tanto individuais quanto organizacionais, para componentes workaholism e comportamentos do workaholic no trabalho. Os resultados mostraram que as características demográficas e as características do ambiente de trabalho tiveram correlações modestas e inconsistentes com as diversas medidas de workaholics.

Houve a confirmação de que crenças e medos particulares e a percepção dos valores organizacionais que desequilibram a vida pessoal tinham relações significativas com dois dos três componentes de workaholism (ser levado pelo trabalho e prazer no trabalho). Além disso, estes dois antecedentes de workaholism foram mostrados por ter relações significativas independentes com quatro dos sete comportamentos de trabalho workaholic.

Outra pesquisa foi realizada na Turquia, também com professores, e que foi baseada nos três componentes de Spence e Robbins (Burke et al., 2007) e a relação deles no trabalho, no trabalho extra e na saúde psicológica. Eles verificaram que o envolvimento pelo trabalho e o sentimento de ser forçado a trabalhar apresentaram-se como fortes preditores de dedicação excessiva às horas trabalhadas e bem-estar psicológico. Desta forma, esta pesquisa teve alguns resultados compatíveis à teoria dos componentes de Spence e Robbins.

Contudo, Scott et al. (1997) comentam que a definição oficial de workaholism no meio acadêmico foi proposta por Spence e Robbins (1992, p. 161): “O elemento comum do workaholism é que o indivíduo é altamente envolvido com o trabalho e se dedica boa parte do seu tempo a ele.” Contudo, eles perceberam alguns problemas nesta definição: ser altamente envolvido pelo trabalho é muito diferente de gastar um tempo considerável no trabalho, pois pode ser uma atitude comportamental ou psicológica; o que significaria “uma boa parte do tempo”; e que nem todos workaholics têm pouco prazer pelo trabalho.

McMillan et al. (2002) também fizeram a validação dos estudos de Spence e Robbins (1992) e perceberam que apenas a quantidade das horas trabalhadas não definem o workaholism, ou seja, as pessoas podem trabalhar horas por ambição, desejo de promoção, falta de alternativas sociais, pobreza, poupança para viajar, etc. Mc Millan et al. (2002) citam o trabalho de Kanai, Wakabayashi, e Fling (1996) com 1072 profissionais, o qual foi incapaz de confirmar a estrutura WorkBAT, que foi um teste criado por Spence e Robbins, de três fatores.

As críticas de Mc Millan et al. (2002) aos estudos de Spence e Robbins (1992) foram quanto aos três aspectos propostos pelas autoras:

- **Envolvimento pelo trabalho:**

Embora a hipótese de Spence e Robbins (1992) aponte que o envolvimento pelo trabalho apresenta alta em todas as formas de vício em trabalho, seu papel específico não está claro. Numa análise global, Scott et al. (1997) sustentaram que workaholism representa um padrão de comportamento, enquanto o envolvimento pelo trabalho é apenas uma atitude, portanto, que pode não apresentar comportamento workaholic. Parece, desse modo, que a participação no trabalho e workaholism compartilham certa convergência, mas, possivelmente, não no nível da medida prevista por Spence e Robbins (1992).

- **Prazer pelo trabalho:**

Mede o nível de prazer derivado do trabalho. Embora as autoras tivessem proposto ser baixo no subtipo workaholic, mas, alta nos dois outros subtipos, workaholic enthusiasts e workaholic enthusiastic, qualquer conceituação de vício em trabalho envolvendo baixo gozo é controverso. Além disso, Machlowitz (1978, citado por Mc Millan et al., 2002), observou a presença de prazer muito grande entre workaholics, enquanto Scott et al. (1997) sugerem que apenas alguns workaholics possuem pouco prazer por seu trabalho, pela exaustão que estes trabalhadores apresentam. Dada a literatura sobre comprometimento no trabalho e diversão, é provável, no entanto, que muitos workaholics sintam prazer e satisfação no trabalho pelas próprias tarefas ocupacionais.

- **Sentimento de ser forçado a trabalhar:**

Apesar da característica primordial deste componente (medir a pressão interna que leva ao trabalho mantido pelo cumprimento das tarefas), os autores acreditam que

possa estar relacionado com a motivação intrínseca, um entusiasmo pelo serviço e, não necessariamente, uma compulsão.

Mesmo diante das críticas que estas pesquisadoras recebem, esta dissertação escolheu se basear na teoria e no instrumento delas por apresentarem resultados empíricos que foram colhidos pelo WorkBAT, por tal literatura trazer aqueles três componentes tão citados e estudados por outros teóricos, além do fato de que a amostra destas autoras foi realizada também com professores.

Para Spence e Robbins (1992), o workaholic é um indivíduo altamente envolvido pelo trabalho e que dedica considerável parte de seu tempo no trabalho. Elas defendem que, como o alcoolismo, o workaholism é um vício, pois o sujeito sente-se levado ou compelido a trabalhar, não devido às demandas externas ou pelo prazer do próprio trabalho, mas por causa de pressões internas que o fazem se sentir culpado ou angustiado quando ele não está trabalhando. Elas resumem os sintomas desta síndrome como: alto envolvimento pelo trabalho, sentimento de ser forçado a trabalhar, pouco prazer pela rotina profissional, estressado, centralizador, dificuldades para dormir, problemas digestivos e respiratórios, cefaleia e perfeccionismo. O modelo delas dá maior ênfase à vulnerabilidade do indivíduo como importante característica para a manifestação do workaholism.

Apresentando alguns sintomas que coincidem com Spence e Robbins (1992) e outros não, Scott et al. (1997) fizeram um vasto levantamento literário, apresentando as seguintes características e sintomas que estão relacionadas ao workaholic: trabalha por longas horas; está sempre ocupado; orientado pela tarefa; preocupado com o trabalho; racionaliza bem o trabalho extra; extremamente comprometido; altamente envolvido com o trabalho; identifica-se com o trabalho; obsessivo-compulsivo; incapaz de relaxar; sofre com problemas físicos; dependente de substâncias químicas; cronicamente fatigado; tendência a criar problemas no ambiente de trabalho; perfeccionista, deprimido, isolado, centrado em si mesmo e neurótico;

inflexível e rígido; impaciente, exigente e com dificuldade de administrar o tempo; desesperado pelo controle e com necessidade de poder; fraco nas relações interpessoais e para criar intimidade; impulsivo e agressivo; tende a mudar de trabalho frequentemente; faz listas de tarefas; tendência a procurar segurança e conforto; altamente motivado, cheio de energia e perseverante, age de forma efetiva ou criativa em situações difíceis e é adaptável; focado no futuro, bom para estabelecer metas; otimista; competitivo e intenso; apaixonado e entusiasmado pelo trabalho; sente medo do fracasso; tende a ascender hierarquicamente.

Para Machlowitz (1980) e Kluft e Kleiner (1988), citados por Mc Millan et al., (2001), outro sintoma que pode se manifestar é a hipomania que é alteração de humor, pois a pessoa de sente muito bem, com bastante energia, muitas vezes contribuindo para que a necessidade de sono se reduza. Desse modo, nos workaholics aparecem esses sintomas devido ao temor da inatividade, o que os levam a se portar de maneira intensa e com uma energia quase inesgotável. Enquanto Schaufeli, Bakkerb, van der Heijden e Prins (2009) postulam que todos trabalhadores têm acesso a uma quantidade limitada de recursos referentes tanto ao tempo quanto à energia (física e psicológica) e, normalmente, os workaholics gastam uma quantidade excessiva desse tempo e energia com o trabalho em detrimento de atividades fora dele.

Para N.G. et al. (2007), as possíveis consequências do workaholism são: comprometimento clínico que requer ajuda profissional; perfeccionismo e desconfiança podem provocar alguns resultados sociais negativos (afastamento do convívio em outros grupos, principalmente o familiar), além de esgotamento e maior exposição ao estresse; prejuízos à cognição, pois a empobrece devido à obsessão que os levam a limitar seus pensamentos apenas para o trabalho, mesmo quando estão fora dele.

Scott et al. (1997) ainda apontam como outras consequências: a preocupação excessiva do indivíduo com o trabalho, levando-o a se tornar incapaz de relaxar; manifestação de problemas físicos; dependência de algumas substâncias químicas; fadiga crônica; propensão a

maior quantidade de erro no trabalho se comparado aos seus colegas; depressão; neurose, impaciência; tempo mal administrado; mudança de emprego com frequência; agressividade, postura enérgica e tendência a crescer em sua carreira por sua dedicação.

Estes mesmos autores trazem uma discussão sobre como as características do workaholism são paradoxais, pois, ao mesmo tempo em que há teorias que defendem sintomas e comportamentos positivos, como motivação e outros estados de emulação, há outras perspectivas que consideram que os workaholics manifestam quadro psicopatológico dentre outros prejuízos à saúde e à sua convivência social.

As Tabelas 3 e 4 apresentam os sintomas e comportamentos do workaholism ditos positivos e negativos.

TABELA 3

Sintomas e comportamentos positivos do workaholism e seus respectivos autores

Sintomas e comportamentos	Autores
Adaptável às mudanças organizacionais	Spence e Robbins (1992)
Age de forma efetiva e criativa em situações difíceis	Spence e Robbins (1992)
Altamente motivado, cheio de energia e perseverante, otimista e entusiasmado pelo trabalho.	Machlowitz (1980), Spence e Robbins (1992); Moore et al. (1997)
Competitivo e intenso	Spence e Robbins (1992)
Exigente	Spence e Robbins (1992)
Faz listas de tarefas; focado no futuro, bom para estabelecer metas e orientado para realização.	Spence e Robbins (1992); Moore et al. (1997)
Tende a ascender-se hierarquicamente	Spence e Robbins (1992)
Tende a adiantar o seu trabalho	Snir e Zohar (2008)

TABELA 4
Sintomas e comportamentos negativos do workaholism e seus respectivos e autores

Sintomas e comportamentos	Autores
Ambição	Pollak (1979)
Ansiedade	N.G. et al. (2007)
Burnout alto	Schaufeli et al. (2004)
Compulsão	Spence e Robbins (1992); Scott et al. (1997) e Lancman e Sznellwar (2008)
Dificuldade nas relações interpessoais	Spence e Robbins (1992); Schaufeli et al. (2004)
Grande envolvimento e pouca vida social, pessoal e tempo para repouso.	Klaft e Kleiner (1988); Machlowitz (1980); Spence e Robbins (1992); Porter (1996); Vasconcelos (2001); Lancman e Sznellwar (2008); Snir e Zohar (2008) e Buelens e Poelmans (2004)
Hipomaníaco	Machlowitz (1980) e Klaft e Kleiner (1988)
Impaciente	Spence e Robbins (1992)
Impulsivo, agressivo	Spence e Robbins (1992)
Inflexível, rígido	Spence e Robbins (1992)
Isolado	Spence e Robbins (1992)
Menor qualidade no seu desempenho, erros no trabalho.	Spence e Robbins (1992)
Não delegação de responsabilidades	Spence e Robbins (1992)
Neurose	Spence e Robbins (1992)

TABELA 4

Sintomas e comportamentos negativos do workaholism e seus respectivos e autores (conclusão)

Sintomas e comportamentos	Autores
Obsessão pelo labor (excesso de trabalho)	Oates (1968); N.G. et al, (2007); Spence e Robbins (1992); Sorensen e Feldman (2007), Scott et al. (1997); Robinson (1996) e Vasconcelos (2001)
Perfeccionismo	Spence e Robbins (1992); Scott et al. (1997); Moore et al. (1997) e Sorensen e Feldman (2007)
Pouco prazer, alto envolvimento e alta compulsão.	Spence e Robbins (1992); Robbins (1993); Kanai et al. (1996); Burke (2001); Buelens e Poelmans (2004); Aziz e Zickar (2006); Burke et al. (2007) e Lancman e Sznellwar (2008)
Preocupação com o controle	Pollak (1979)
Problemas de saúde	Spence e Robbins (1992); Schaufeli et al. (2004) e N.G. et al. (2007)
Sente culpa	N.G. et al. (2007)
Sente medo do fracasso	Spence e Robbins (1992)
Temor da inatividade	Klaft e Kleiner (1988) e Machlowitz (1980)
Tende a criar problemas no ambiente de trabalho	Spence e Robbins (1992)
Tende a mudar de trabalho frequentemente	Spence e Robbins (1992)
Tende a procurar segurança e conforto	Spence e Robbins (1992)
Transtorno obsessivo-compulsivo	Robinson (1998)
Uso de substâncias químicas	Spence e Robbins (1992) e Sorensen e Feldman (2007)
Vício psíquico pelo trabalho como o alcoólatra depende da bebida para viver.	Oates (1968); Fassel (1990); Spence e Robbins (1992); França e Rodrigues (2002); Smith e Seymour (2004) e Lancman e Sznellwar (2008)

3.2 Workaholism, trabalho, obsessão e compulsão

O workaholic muitas vezes é colocado como um indivíduo obsessivo-compulsivo (Moore et al., 1997; Lancman & Sznellwar, 2008; Oates, 1968; N.G. et al., 1992; Sorensen & Feldman, 2007; Robinson, 1998; Vasconcelos, 2001 e Smith & Seymour, 2004) ou um apaixonado-obsessivo (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011). Desta forma, cabe esclarecer estes conceitos e a sua relação com o workaholism.

3.2.1 Workaholism e a psiquiatria

De acordo com DSM IV (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais, 2002), Transtorno Obsessivo-Compulsivo são obsessões ou compulsões recorrentes suficientemente severas para consumirem tempo (isto é, consomem mais de uma hora por dia) ou causar sofrimento acentuado ou prejuízo significativo. O termo refere-se ao sentimento do indivíduo de que o conteúdo da obsessão é estranho, não está dentro de seu próprio controle nem é a espécie de pensamento que ele esperaria ter.

As obsessões são ideias, pensamentos, impulsos ou imagens persistentes, que são vivenciados como intrusivos e inadequados e causam considerável ansiedade ou sofrimento. As compulsões são atos mentais (orar, contar, repetir palavras em silêncio) ou comportamentos repetitivos (ordenar, lavar as mãos, verificar) cujo objetivo é prevenir ou reduzir a ansiedade ou sofrimento, ao invés de oferecer prazer ou gratificação. Muitas vezes, a pessoa sente-se compelida, levada a executar a compulsão para reduzir o sofrimento que acompanha uma obsessão ou para evitar algum evento ou situação temidos.

Ainda para o DSM IV (2002), Personalidade Obsessiva-Compulsiva é uma preocupação com perfeccionismo, organização e controle mental e interpessoal, às custas da

flexibilidade, abertura e eficiência. Este padrão começa no início da idade adulta e está presente em uma variedade de contextos.

Os indivíduos com este Transtorno da Personalidade tentam manter um sentimento de controle através de uma atenção extenuante a regras, detalhes triviais, procedimentos, listas, horários ou formalidades, chegando a perder o ponto mais importante da atividade. Estes indivíduos demonstram excessiva dedicação ao trabalho e à produtividade, chegando à exclusão de atividades de lazer e amizade. Eles frequentemente julgam que não possuem tempo para uma noite ou um fim de semana livre para sair ou simplesmente relaxar. Eles tendem a adiar indefinidamente uma atividade recreativa, como as férias, de modo que esta pode jamais ocorrer. Quando chegam a fazê-lo, sentem muito desconforto, a menos que tenham levado consigo algo em que trabalhar, de modo a não "perderem tempo".

Muitos autores têm relacionado o workaholism ao traço de personalidade obsessivo-compulsivo. Seybold e Salomone (1994), que também fizeram um levantamento e uma consequente organização dos conceitos que já existem sobre workaholism, citam Pollak (1979) que por sua vez listara as seguintes características para este traço: perseverança, obstinação, laboriosidade, ambição e preocupação com o controle – traços que são valorizados e respeitados pela sociedade capitalista e que se aproximam da personalidade Tipo A (competitividade, urgência de tempo, impaciência, hostilidade, envolvimento excessivo com o trabalho, esforço prolongado e ininterrupto) e, conseqüentemente, do workaholism.

Vasconcelos (2001) comenta sobre a ética do workaholic: não é trabalhar para viver, mas viver para trabalhar. A vida para o workaholic é a sua carreira e a busca por esta carreira é um caminho que não tem fim e nem vencedores.

Lancman e Sznellwar (2008, p. 160) afirmam que workaholism “é um diagnóstico que designa simultaneamente uma conduta e uma causa precisas: a compulsão, a dependência psíquica em relação à atividade, bem como a incapacidade de se gozar o tempo para repouso.”

Esta dependência é entendida como a compulsão e perda de autocontrole e um compromisso contínuo, apesar das consequências adversas. Este termo é usado como uma analogia ao alcoolismo, pois se acreditava que os dois vícios são semelhantes em sua etiologia e sintomatologia. Smith e Seymour (2004, citados por N.G. et al. 2007), definem os workaholics como aqueles que apreciam o ato de trabalhar, que são obcecados pelo trabalho, e que dedicam muito tempo pessoal para trabalhar.

Um dos estudos que também aborda a relação com a compulsão é o de Scott et al. (1997), pois os autores identificam três tipos de padrões de comportamento workaholic sendo que um deles é o compulsivo-dependente. O workaholic "compulsivo-dependente" é visto pela compulsão para trabalhar ou pela dependência do trabalho; o profissional trabalha de forma excessiva ou irracional e mesmo percebendo que excede, ele não consegue diminuir a carga de trabalho ou se controlar.

Já Robinson (2000) lembra a sua definição de 1998, que afirmava ser um transtorno obsessivo-compulsivo. Para ele, o workaholism se manifestava por meio de exigências autoimpostas, incapacidade de controlar os hábitos profissionais, excesso de trabalho que exclui a maioria das outras atividades.

Scott, Moore e Miceli (1997) defendem a seguinte classificação de padrões de comportamento workaholic: compulsivo (trabalha muito mais do que o previsto; reconhece que é excessivo, mas não consegue diminuir seu ritmo apesar dos prejuízos sociais; passam por sintoma de abstinência quando estão fora do trabalho); perfeccionista (trabalho e produtividade são valorizados e as amizades e atividades de lazer não fazem parte do seu repertório; possui uma forte necessidade de estar no controle e preocupa-se em demasia com as regras e listas de tarefas) e orientado para a realização (trabalha por longas horas; foca suas responsabilidades para o trabalho; o indivíduo aspira por atividades difíceis e que exigem

altos padrões e está disposto a se esforçar para atingir a excelência; envolve-se em situações de concorrência e sempre se apresenta com urgência de tempo).

Já Robinson (2000) sugere outra classificação para o workaholic: implacável (é o workaholic estereotipado, trabalha compulsivamente, cumpre prazos com muita antecedência, executa muitas tarefas ao mesmo tempo); bulímico (não possui controle para o trabalho, sente adrenalina e uma produção frenética, porém, passa por períodos que não produz; quando possui prazos, adia as tarefas, para depois trabalhar sob pressão e tentar concluir; aparentemente, parece estar evitando o trabalho, mas em sua mente está trabalhando obsessivamente); déficit de atenção (como fica facilmente entediado, busca constantemente estimulação; gosta do risco; envolve-se em muitos projetos e prazos curtos; sempre com sentimento de urgência; deixa projetos inacabados para começarem outros) e aquele que saboreia o trabalho (lento e metódico; perfeccionista consumado; o projeto nunca é bom o suficiente; possui dificuldade de discernir quando a tarefa está incompleta e quando está finalizada).

3.2.2 A paixão pelo trabalho: paixão harmoniosa versus paixão obsessiva

De acordo com a pesquisa de Forest et. al (2011), paixão é interesse e alto comprometimento para atividades pessoalmente marcantes, engajamento com uma tarefa, componente emocional e um nível de valor ligado à determinada situação, sendo que esta paixão pode se manifestar até no próprio trabalho. Desta forma, eles concluíram que há consequências claras para os resultados na vida profissional do indivíduo, dependendo da forma com que cada profissional se relaciona com a mesma.

Especificamente, paixão harmoniosa está relacionada à saúde mental, fluência na execução das tarefas, concentração, vitalidade, envolvimento afetivo, controle de sua vida

profissional, satisfação na carreira, autonomia, competência e diversão com o trabalho. Em contradição, paixão obsessiva está direta e negativamente ligada à saúde mental e positiva e fracamente relacionada à experiência autotélica. Tais características apontam para indivíduos que, além de apresentarem um perfil de levar trabalho para casa, trabalham durante as férias e pensam no trabalho após horas e horas de trabalho. Ou seja, Forest et al. (2011) concluíram que a paixão obsessiva pelo trabalho está relacionada com conflitos intra e interpessoais e com comportamentos rígidos, trazendo sérios prejuízos ao profissional e à empresa.

3.3 Workaholism e burnout

De acordo com Carlotto e Palazzo (2006), as autoras Maslach e Jackson (1981) criaram uma definição mais aceita sobre burnout, pois o defendem como uma resposta a um estresse ocupacional crônico por atuar e lidar com pessoas de forma excessiva. Este construto é formado por três dimensões independentes, porém, relacionadas: exaustão emocional (ausência de entusiasmo devido ao esgotamento de recursos, os quais se somam à frustração do trabalhador ao perceber que não possui mais energia para o atendimento de seu cliente ou de outras pessoas de seu círculo profissional); despersonalização (insensibilidade emocional, fazendo que lide de maneira desumanizada com os seus clientes e colegas de trabalho) e diminuição da realização pessoal no trabalho (o profissional sente-se infeliz e insatisfeito com o seu trabalho, diminuindo o sentimento de competência, bem como a sua capacidade de interação).

Schaufeli et al. (2009), que também definem burnout como exaustão emocional, despersonalização e realização profissional reduzida, concluíram que o workaholism contribui muito para explicar o índice de burnout em trabalhadores. Outra pesquisa de Schaufeli, Shimazu e Taris (2009), eles perceberam que workaholics, que trabalham de maneira

excessivamente rígida e compulsiva, têm um elevado risco de manifestar burnout e baixa probabilidade de envolvimento pelo trabalho.

3.4 Algumas pesquisas sobre workaholism e os seus autores

Burke et al. (2006) fizeram um levantamento sobre as pesquisas em workaholism. Percebe-se, pela Tabela 5, que há um esforço na literatura internacional para esclarecer o conceito desta síndrome e também para replicar a teoria de Spence e Robbins (1992) na qual esta dissertação se baseia.

TABELA 5
Algumas pesquisas sobre workaholism

Autores	Data	Resultados das pesquisas
Buelens e Poelmans	2004	Analisaram e constataram a generalização e a validade da tríade do workaholism (envolvimento com o trabalho, sentimento de ser forçado a trabalhar e prazer pelo trabalho) de Spence e Robbins (1992). Os viciados por trabalho ainda relataram mais queixas de saúde.
Burke et al.	2004	Replicaram trabalhos anteriores usando a tipologia de workaholics de Spence e Robbins (1992) e concluíram que o gozo pelo trabalho está positivamente relacionado com o desempenho no trabalho e com o bem-estar psicológico.
Mudrack	2004	Pesquisou e concluiu que há relação entre alto envolvimento no trabalho e trabalho excessivo com a personalidade obsessivo-compulsiva.
Kanai e Wakabayashi	2004	Também se basearam nos três componentes de Spence e Robbins (1992) e descobriram que no Japão, na década de 90, quando houve uma considerável mudança no seu cenário macroeconômico, o sentimento de ser forçado a trabalhar aumentou e diminuiu o prazer pelo trabalho entre os engenheiros de meia idade.

Nota. Adaptado de Burke, et al. (2006), Askari e Nouri (2011) e Patel et al. (2012).

TABELA 5
Algumas pesquisas sobre workaholism (conclusão)

Autores	Data	Resultados das pesquisas
Aziz e Zickar	2006	Relatam que as listas individuais que o grupo amostral levantava sobre as características dos workaholics coincidiram com vários estudos quantitativos (trabalho interfere na vida pessoal, envolvimento com o trabalho, as horas despendidas no trabalho e sentimento de ser forçado a trabalhar).
Taris et al.	2004	Em seu estudo, o workaholism foi associado com maior número de horas extras e mais autorrelatos de exaustão e do conflito “trabalho ou não trabalho”.
Schaufeli et al.	2009	Em sua pesquisa, fizeram uma distinção entre bons (engajamento no trabalho, vigor e dedicação) e maus workaholics (trabalho excessivo e compulsivo). Contudo, o fator que distinguiu o bom do mau foi a dependência. Perceberam também que pessoas com alta pontuação em workaholism tinham problemas de saúde, de comprometimento na interação social, alta demanda de trabalho e burnout alto. Workaholism, para eles, é a causa do burnout.
Graves et al.	2006	Examinaram o prazer pelo trabalho e o sentimento de ser forçado a trabalhar. Os resultados foram: o desempenho profissional está positivamente relacionado com o prazer pelo trabalho e negativamente relacionado ao sentimento de ser forçado a trabalhar.
Zhdanova et al.	2006	Verificaram as causas e as consequências do workaholism por meio da meta-análise. Concluíram a relação positiva entre personalidade tipo A e perfeccionismo com workaholism e que o workaholism está, por sua vez, correlacionado positivamente com resultados negativos no âmbito pessoal e de trabalho.
Askari e Nouri	2011	Encontraram uma relação significativa entre workaholic e três dimensões da saúde geral, ou seja, ansiedade e distúrbios do sono, depressão e distúrbios psicossomáticos ($p < 0,01$).
Patel, Bowler, Bowler e Scott	2012	Pesquisaram os instrumentos WART e WorkBAT e concluíram que constituem duas medidas confiáveis de workaholism, pois, cada uma destas medidas se correlacionam com componentes desta síndrome.

Nota. Adaptado de Burke, et al. (2006), Askari e Nouri (2011) e Patel et al. (2012).

3.5 Instrumentos de avaliação

McMillan et al. (2001) listaram os três principais instrumentos que avaliam o workaholism:

1) WART (*Work Addiction Risk Test*): elaborado por Robinson, em 1989, é baseado no paradigma do vício e considerado o instrumento mais antigo para avaliar workaholism. Trata-se de uma medida composta por 25 itens de workaholism que avaliam, principalmente, o padrão de comportamento Tipo A (velocidade para comer, para conversar, para executar movimentos corporais, pressa, agitação...) – que se refere à vida em geral –, oposta ao comportamento profissional (exemplo: é importante que eu veja resultado em tudo que eu faço). Os respondentes, segundo Burke (2000), escolhem as opções dentro de uma escala tipo likert (1= nunca é verdadeiro a 4= sempre é verdadeiro). Os itens são agrupados em cinco: baixo executor, autovalor, controle perfeccionista, preocupação futura e intimidade. Os estudos do WART foram realizados, em geral, com universitários e com membros de Workaholics Anônimos por meio de testes e retestes. Apesar de esta amostra limitar o processo de validação do instrumento, a consistência interna de seus escores foi de 0,88. Estudos realizados por Robinson (1996) comprovaram a validade deste teste, pois os escores do WART (M= 55,5, SD= 10,6) são significativamente correlacionados com outros inventários.

2) SNAP-Work (*Schedule for Nonadaptive and Adaptive Personality Workaholism*) possui 18 itens de escolha forçada (verdadeiro ou falso), desenvolvida por Clark, McEwen, Collard e Hickok e está sendo testado em universitários e trabalhadores. Ele

aborda o transtorno obsessivo-compulsivo e o transtorno de personalidade. McMillan et al. (2001) cita Clark et al., (1993), que afirmam ter boa consistência interna e ser cientificamente válida, mas ainda não é muito utilizada pelos pesquisadores.

3) WorkBAT (*Workaholic Triad*), criado por Spence e Robbins (1992), é o instrumento mais utilizado em pesquisas sobre os workaholics. É um questionário também de 25 itens de autorrelato, que utiliza o formato likert, e avalia *Drive (D)* – forçado ao trabalho, *Work Enjoyment (WE)* – prazer pelo trabalho e *Work Involvement (WI)* – envolvimento pelo trabalho. McMillan et al. (2001) afirmam ser este instrumento o mais amplamente utilizado (tanto em termos de frequência quanto de exposição internacional) e que mantém o caráter científico mais convincente.

O instrumento de Spence e Robbins (WorkBAT) possui informação válida, pois é baseado numa revisão de literatura, o qual propôs aqueles três componentes do workaholism. Eles desenvolveram vários itens (conforme Tabela 6) desses componentes, cada um tendo consistência interna de confiança maior do que 0,67. Para Burke (2000), alguns pesquisadores criaram instrumentos para avaliar a síndrome workaholism, porém, apenas este de Spence e Robbins (1992) possui uma medida clara e psicometricamente válida (WorkBAT). Patel, et al. (2012) também defendem em seus estudos que o WorkBAT possui medidas confiáveis do workaholism.

TABELA 6

Itens do WorkBAT

1 Quando eu tenho tempo livre eu gosto de relaxar e não fazer nada “sério”.	14 Sinto-me obrigado a trabalhar “duro”, mesmo quando não é agradável.
2 Eu gosto mais do meu trabalho do que a maioria das pessoas.	15 Eu gosto de usar meu tempo de forma construtiva, tanto dentro quanto fora do trabalho.
3 Eu me sinto culpado quando eu gasto tempo fora do trabalho.	16 Eu perco a noção do tempo quando eu estou envolvido em um projeto.
4 Meu trabalho é mais divertido do que outras atividades	17 Às vezes, quando me levanto pela manhã eu mal posso esperar para começar a trabalhar.
5 Muitas vezes eu desejo não estar tão comprometido com o meu trabalho.	18 Para mim, é importante trabalhar duro, mesmo quando eu não gosto do que estou fazendo.
6 Gosto de relaxar e me divertir sempre que possível.	19 Quando estou envolvido em um projeto interessante é difícil descrever como eu me sinto bem.
7 Meu trabalho é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.	20 Muitas vezes me “pego” pensando sobre o trabalho, mesmo quando eu consigo ficar longe dele por um tempo.
8 Eu realmente fico ansioso para a diversão do fim de semana e ficar sem nenhum trabalho	21 Entre o meu trabalho e outras atividades em que eu estou envolvido, eu não tenho muito tempo livre.
9 Eu trabalho mais do que é esperado de mim, exclusivamente, pela diversão do mesmo	22 Muitas vezes, sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar muito.
10 Na maioria das vezes o meu trabalho é muito agradável.	18 Para mim, é importante trabalhar duro, mesmo quando eu não gosto do que estou fazendo.
11 É raro encontrar qualquer coisa que me divirta em meu trabalho.	23 Às vezes eu gosto do meu trabalho mesmo quando estou há muito tempo sem parar.
12 Perder tempo é tão ruim quanto perder dinheiro.	24 Eu fico entediado e inquieto nas férias quando não tenho nada “produtivo” para fazer.
13 Eu gasto meu tempo livre em projetos e outras atividades.	25 Parece que tenho uma compulsão interior que me faz trabalhar muito.

Nota. Mc Millan et al. (2002). “A multifaceted validation study of Spence and Robbins’(1992) Workaholism Battery”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, pp. 357-368.

Burke (1999b) fez um estudo que relata a replicação do trabalho anteriormente desenvolvido por Spence e Robbins (1992). Foram aplicadas as suas medidas em uma amostra de gestores e percebeu-se a validade de construto e a fidedignidade. A maioria das correlações foi significativamente diferente de zero (32 de 36, 89%, $p < .05$). Os elementos da tríade workaholism (envolvimento pelo trabalho, sentimento de ser forçado a trabalhar e prazer pelo trabalho) apresentaram níveis aceitáveis de consistência interna maior do que 0,67. Além disso, estas três medidas foram relacionadas entre si em um padrão semelhante ao relatado por Spence e Robbins (1992).

Em outra investigação, Burke (1999b), utilizou a escala de Spence e Robbins (1992), concluindo que: os entrevistados que apresentavam maior prazer pelo trabalho obtinham maiores resultados profissionais; o aumento do sentimento de ser induzido para o trabalho e pouco prazer pela rotina profissional encontra correlação negativa quanto ao bem-estar psicológico; e, os entrevistados, que possuíam maior sentimento de ser levado a trabalhar e menor envolvimento, mostraram menor satisfação nas horas extras trabalhadas.

Os estudos de Burke et al. (2006) que analisaram exclusivamente mulheres, replicaram a pesquisa e também os resultados das investigações realizadas em homens. Tendo como referência os três componentes de Spence e Robbins (1992), percebeu-se a tendência das mulheres workaholics apresentarem perfeccionismo, não delegação de tarefas e trabalho extra. Os autores concluíram também que os três componentes do workaholism são mais propensos de serem observados em contextos profissionais que permitam que os funcionários trabalhem muitas horas, que não possuam avaliações de desempenho objetivas, que ofereçam recompensas pelas longas horas de trabalho e em pessoas mais velhas, mais experientes, casadas e com filhos.

Contudo, Mc Millan et al. (2002) afirmam que o WorkBAT foi testado de maneira limitada, porque a amostra era de populações privilegiadas e qualificadas. A pesquisa deles

envolveu um estudo de validação multifacetada do WorkBAT em várias dimensões, incluindo a validade de construto, validade convergente e validade de critério em uma amostra deliberadamente heterogênea e nível nacional. A validade convergente foi demonstrada por correlações significativas entre Envolvimento e Prazer pelo no trabalho (0,48) e entre Sentir-se forçado a trabalhar e Envolvimento pelo trabalho (0,39). A validade de critério com relação às horas trabalhadas foi fraca (Envolvimento pelo trabalho = 0,16, Sentir-se forçado a trabalhar = 0,22, respectivamente). Não foram encontradas pesquisas brasileiras que abordem a construção de um instrumento que avalie o workaholism ou alguma adaptação de instrumentos para a realidade brasileira.

3.6 O workaholic e as organizações

A forma como o workaholic lida com o trabalho impacta tanto na sua vida pessoal como também na das empresas. Desta forma, cabe a discussão não apenas sobre as causas desta síndrome (vulnerabilidade do sujeito X ambiente organizacional), mas também entender como este perfil de profissional é visto pelas organizações e como está este cenário nos cargos de alta gestão.

3.6.1 A vulnerabilidade do indivíduo e o ambiente organizacional que pressiona

No ambiente profissional, o trabalhador convive com vários componentes: fatores de contexto, fatores de pressão no trabalho e com a sua própria vulnerabilidade, de acordo com Couto (1987, citado por Sant'Anna, Kilimnik & De Moraes, 2011). Quanto aos fatores de contexto, Couto (1987) afirma que são as exigências sofridas pelos indivíduos viverem em determinado local, país, sociedade, família. Os agentes de pressão no trabalho são o contexto,

porém, profissional: lideranças inseguras, que não sabem delegar ou são incapazes para tal, impossibilidade de promoção, incoerências, protecionismo, prazos curtos, foco na alta produtividade, desorganização administrativa e acúmulo de funções. Já a vulnerabilidade é a predisposição do trabalhador para perceber o contexto e a pressão do trabalho como agressivos, o que é reforçado por alguns traços de personalidade.

Aguilera (2010) aborda sobre o “trabalho viciante” como uma das causas do workaholism. Ele defende que há pessoas com potencial a se viciarem em sua rotina profissional, mas que existem fatores de estresse ou de demanda de trabalho que podem maximizar a possibilidade do workaholism se manifestar e se desenvolver no indivíduo.

As demandas desafiadoras podem aumentar a motivação desde que estejam associadas positivamente com diferentes aspectos, tais como o foco nos objetivos a serem atingidos ou a probabilidade de se obter certas recompensas (reconhecimento social, satisfação pessoal). No entanto, o ambiente de trabalho pode se tornar favorável para os viciados em potencial. Assim, essas demandas podem se tornar demandas de geração de dependência (sobrecarga de trabalho e pressão do tempo). Em suas tentativas de continuar a trabalhar, continua Aguilera (2010), os viciados podem ir tão longe a ponto de criar ativamente mais trabalho para si. O profissional pode tornar seus projetos mais complexos para serem executados ou, até mesmo, criar erros desnecessários que atrasem sua execução para correção posterior. Desta forma, o workaholism manifestará no sujeito conforme ocorrer sobre ele a superposição do ambiente externo, do ambiente de trabalho e a sua própria vulnerabilidade.

3.6.2 Workaholism e desempenho no trabalho

Scott et al. (1997) afirmam que as empresas encaram o workaholism de forma contraditória. Eles trazem uma visão otimista, pois de acordo com a perspectiva

organizacional os workaholics são considerados como dedicados, criativos, perfeccionistas, autônomos, envolvidos com o trabalho, ou seja, aqueles que ajudam na competitividade da sua empresa. Desta forma, os gestores desejam contratar, desenvolver e reter profissionais com este perfil. Estes trabalhadores muitas vezes são incentivados a terem esta postura pela cultura organizacional e os resultados negativos para o próprio indivíduo são ignorados pelas empresas. O modelo vigente do cenário ocupacional, em que se foca a produtividade e eficiência, e que, por consequência, valoriza este fenômeno, reflete em um quase isolamento social do workaholic.

Em contradição, Scott et al., 1997 também abordam o workaholism negativo, o que, para vários autores, é vício em trabalho e uma doença progressiva fatal. Esta corrente defende que os workaholics são obsessivos, incapazes de relaxar, maus executores, possuem baixo desempenho, são estressados, ansiosos, possuem problemas físicos e psicológicos e criam conflitos com os colegas de trabalho. Isto sugere que se deve evitar a contratação destes profissionais ou a permanência do mesmo na instituição.

Como não há uma definição amplamente aceita desta síndrome, vários autores (Scott et al. 1997) acreditam que podem existir diferentes tipos de padrões de comportamento que estão associados a diferentes tipos de antecedentes e de consequências do workaholism, além de alguns considerarem como positivo e outros como negativo, apesar de que a maior parte das pesquisas sobre as consequências do vício em trabalho centrou-se sobre o seu lado negativo, como em Burke (2001).

Para Schaufeli et al. (2009), há perfis diferentes de trabalhadores: o workaholism negativo possui um impulso obsessivo interior que não consegue resistir, ele passa longas horas trabalhando e não há prazer. Já o workaholism positivo é o trabalhador envolvido, intrinsecamente motivado, para ele trabalhar não é um vício, é sinônimo de divertir-se, pois se

trabalha muito por gostar, apresenta-se menos estressado, menos perfeccionista, delega mais, é mais satisfeito com o seu trabalho e possui autoestima mais elevada.

De acordo com a pesquisa de Shimazu et al. (2010), o workaholism está ligado diretamente ao enfrentamento ativo e à descarga emocional. O primeiro leva a uma saúde e a uma performance melhores, enquanto o segundo gera uma saúde mais pobre. O workaholism coincide com pouca saúde e baixa performance.

Contraditoriamente, a investigação realizada por McMillan e O'Discroll (2004), quando compararam a saúde de workaholics e não-workaholics, avaliaram, replicaram e detectaram que o grupo de workaholics apresentava um desempenho profissional um pouco mais reduzido e dores mais frequentes, contudo a saúde geral e psicológica eram semelhantes entre os viciados em trabalho e não-viciados. Desta perspectiva, o vício em trabalho pode ser menos prejudicial para saúde e o bem-estar do que se julgava em outras teorias. Porém, os autores fazem a ressalva de que, apesar de a diferença na saúde não ser estatisticamente significativa, pessoalmente pode ser que seja.

Desta forma, percebem-se dois grupos de concepções diferentes a respeito da performance do workaholic em seu trabalho:

- Workaholic positivo: profissionais dedicados; perfeccionistas; criativos; pouca saúde; autônomos; muito envolvidos com o trabalho; alto desempenho; motivados; sentem prazer naquilo que fazem; ajudam na competitividade da sua empresa; perfil que interessa a gestores; autoestima elevada; tipo de postura valorizada e incentivada pela empresa.
- Workaholic negativo: trabalhadores que são viciados em seu trabalho; estressados; ansiosos; obsessivos; incapazes de relaxar; maus executores; possuem baixo desempenho; problemas físicos e psicológicos e que provocam conflitos com os

colegas de trabalho; apresentam perfil que tende a não permanecer na instituição; não veem prazer naquilo que executam.

3.6.3 O workaholism, a gestão e as suas consequências para a saúde

Segundo Serva e Ferreira (2006), a dedicação integral e uma vida quase que totalmente focada para a empresa parecem ser a regra de sobrevivência nas organizações modernas e o caminho único de sucesso na carreira gerencial. Estar extremamente envolvido com o trabalho, com longa carga horária e ritmo intenso em busca de resultados podem resultar em trabalhadores viciados em trabalho.

A revista *Exame* (2002) divulgou uma pesquisa realizada pela Fundação Dom Cabral com 626 executivos do Brasil e revelou que eles têm 71% de seu tempo dedicado à sua vida profissional, e também que, 66% destes gestores estão insatisfeitos com a divisão do tempo e da energia entre trabalho e vida pessoal.

Piotrowski e Vodanovich (s.d.) sugerem, como uma forma de intervenção organizacional, envolver a própria organização para o tratamento do workaholism, identificando os profissionais que apresentem uma tendência para workaholism; diagnosticando o nível de vício em trabalho dentro da própria empresa; incentivando o workaholic a restabelecer suas prioridades profissionais e as suas programações fora do trabalho, repensando na cultura organizacional para que se valorize mais a qualidade de vida no trabalho e fora dele; desestimulando o perfeccionismo no trabalho e proporcionando oportunidades de aconselhamento psicológico ou psicoterapia para o indivíduo e/ou família.

4 JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

Os estudos nacionais e internacionais evidenciam a importância de investigações sobre medidas psicológicas em relação ao mundo do trabalho. Diante da relevância prática e teórica do tema, este estudo se justifica e possui como objetivos os itens citados a seguir.

4.1 Justificativa

A autora desta pesquisa faz parte do Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais (LADI) da Universidade Federal de Minas Gerais, desde o primeiro semestre de 2005. Participou de projetos de pesquisas que objetivaram avaliar a diferença cognitiva relacionada ao sexo em população adulta e apoiou também estudos de adaptação de testes de personalidades para a população brasileira.

Há oito anos, a autora trabalha com consultoria de recursos humanos em organizações dos mais diversos ramos (principalmente, em instituições de ensino básico, públicas e privadas) o que despertou seu interesse pelo estudo científico sobre saúde ocupacional, construto muito demandado pelas empresas, tanto no que diz respeito ao seu efeito na produtividade e no clima organizacional.

Nesse sentido, com a experiência no referido laboratório e no contexto profissional, percebeu-se a importância de analisar as relações entre certas características, como gênero, idade, tipo de empresa em que o profissional atua, com a manifestação do workaholism, assim como desenvolver um questionário para avaliá-lo. Há autores que têm demonstrado preocupação com a possibilidade do aumento da incidência do mesmo tanto na América do Norte como no Japão (Schor e Yates, ambos citados por Scott et al., 1997). E este aumento pode também estar acontecendo no Brasil.

Robinson (2000) afirma que poucos estudos empíricos sobre o workaholism existem e N.G. et al. (2007), que fizeram um levantamento bibliográfico dos últimos 20 anos sobre workaholism, também perceberam que há ainda pouca atenção para este tema por parte dos pesquisadores. Aguilera (2010) e Patel et al. (2012, p. 13) também concluíram que ainda falta uma definição consistente sobre esta síndrome: “O estudo de vício em trabalho está ainda na sua infância e exigirá a colaboração significativa entre os pesquisadores e modificações das definições atuais, a fim de alcançar uma descrição conceitual coerente.” Desta forma, com o aumento deste fenômeno no mundo, principalmente, nos grupos de gestão, parece necessário e oportuno um maior conhecimento acadêmico. As carreiras mutantes dos dias atuais acentuam ainda mais a demanda de se investigar sobre o vício do trabalho.

Mc Millan et al. (2001) também questionam sobre a escassez de estudos sobre este fenômeno e comentam, ao citarem Machlowitz (1978), que a primeira medida de workaholism foi desenvolvida há mais de 20 anos, porém, não tinha tido validade empírica. Cabe ressaltar que os instrumentos mais consagrados, WART, SNAP-Work e WorkBAT, já citados anteriormente, não foram adaptados no Brasil.

Dada à escassez de pesquisas brasileiras relacionadas a estes assuntos, a autora do presente projeto estudou tal temática na linha de pesquisa de Diferenças Individuais e fez estudos preliminares para futura criação de uma escala de avaliação do fenômeno workaholism entre professores do ensino particular de Belo Horizonte e Região Metropolitana (com base no instrumento de Spence e Robbins) e verificou a replicabilidade dos fatores componentes do workaholism de Spence e Robbins, podendo favorecer um possível avanço neste contexto acadêmico sobre o estado da arte do workaholism neste país.

4.2 Objetivos

Os objetivos desse trabalho são apresentados a seguir.

4.2.1 Objetivo Geral

Desenvolver estudos preliminares para a construção de uma escala de avaliação de workaholism com base no modelo de pesquisa de Spence e Robbins (1992) entre professores do ensino particular da Região Metropolitana de Belo Horizonte.

4.2.2 Objetivos Específicos

- a) Realizar uma revisão bibliográfica sobre o tema workaholism;
- b) Desenvolver uma escala de avaliação do fenômeno workaholism;
- c) Verificar a replicabilidade dos componentes da teoria de Spence e Robbins (1992) na população em estudo (professores de Ensino Fundamental 2 e Ensino Médio do município de Belo Horizonte e Região Metropolitana);
- d) Levantar, quantitativamente, por meio de um questionário, a manifestação ou não do workaholism em professores do ensino particular da Região Metropolitana de Belo Horizonte, controlando-se a influência do nível socioeconômico, grau escolar, gênero, tempo de serviço e idade cronológica.

5 MÉTODO

De acordo com os objetivos da pesquisa, serão apresentadas as etapas da metodologia de investigação para alcançar o que foi proposto e para atender as premissas básicas da produção de conhecimento científico com valor acadêmico e social.

5.1 Caracterização geral da pesquisa

Ressalta-se que esse estudo foi aprovado e autorizado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG (Projeto: CAAE – 0243.0.203.000-11).

5.2 Participantes

A seguir é apresentado o planejamento amostral desse estudo e a caracterização dos seus participantes.

5.2.1 Universo e amostra

A versão inicial do questionário desenvolvido para avaliar o workaholism foi aplicado num estudo piloto com 20 professores de uma escola particular de Belo Horizonte. Estudo previamente autorizado pela diretoria, para identificar as suas possíveis fragilidades e para fazer tratamentos estatísticos preliminares. Em relação às características sociodemográficas, 55% dos professores eram do sexo masculino, com idade média de 40,55 ($dp=8,64$) anos. Em relação à escolaridade e renda, a maioria apresentou especialização (80,0%) e 70,0% possuíam a renda familiar acima de R\$ 4.754,00. Em relação às informações funcionais, todos

os professores trabalhavam em escolas particulares de Belo Horizonte e apresentaram carga horária semanal variando entre 8 e 46 horas.

Posteriormente, no processo de planejamento da coleta de dados da pesquisa, decidiu-se continuar focando professores de escolas particulares de Ensino Fundamental 2 e Ensino Médio de Belo Horizonte e Região Metropolitana. De acordo com a estatística do Ministério da Educação – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) – Diretoria de Estatísticas Educacionais (DEED) – Censo Escolar 2010 – Educacenso – Órgão Regional – Relação de Escolas de Belo Horizonte e Região Metropolitana, o número de professores das escolas particulares totalizava 15.188. Cabe ressaltar que a pesquisa desta dissertação iniciou-se em meados de 2011, quando o censo de 2011 ainda não havia sido divulgado e que esse órgão responsável pela estatística não tinha o valor exato de professores que atuavam, especificamente, em Ensino Fundamental 2 e Ensino Médio.

TABELA 7
Escolas por Região Metropolitana de Belo Horizonte

Metropolitanas	Número de escolas particulares	Proporção das escolas	Número de professores
A	340	28,14%	5346
B	672	55,63%	7693
C	196	16,23%	2149
Total	1208	100%	15188

Nota. Ministério da Educação – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) – Diretoria de Estatísticas Educacionais (DEED) – Censo Escolar 2010 – Educacenso – Órgão Regional – Relação de Escolas de Belo Horizonte e Região Metropolitana.

A população em estudo é constituída por 15.188 professores. O cálculo do tamanho da amostra se fez com a fórmula de Stevenson (Richardson, 1989) para populações finitas, dimensionada para 5% de erro amostral máximo e concluiu-se que a amostra deveria compreender cerca de 375 participantes.

$$n = \frac{s^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + s^2 \cdot p \cdot q} =$$

Onde:

n= Tamanho da amostra

s²= Nível de confiança

p= Proporção da característica pesquisada no universo, calculada em percentagem

q= 100 – p (em percentagem)

N= Tamanho da população

e²= Erro de estimação permitido

Os professores deveriam responder a este link:

<https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dEpmZDVCRkJHQ3loZFFodGNLVWtxR3c6MQ> (Vide o questionário impresso no ANEXO B, que foi enviado aos professores). Contudo, algumas escolas proibiram a aplicação do questionário ou o próprio professor optou em não participar, desta forma, a amostra para este estudo preliminar totalizou 132 sujeitos. Ressalta-se que a amostra foi intencional pelo seu tamanho e dificuldade de inserção nas escolas particulares. Houve a preocupação de se realizar a pesquisa em escolas de perfis diferentes para não contaminar e enviesar os resultados. Como não houve alterações no questionário, o estudo piloto compôs a amostra oficial deste estudo.

Sendo que, os professores e escolas contatados, faziam parte do ciclo de contatos da autora ou por indicação de colegas da mesma.

Em relação às características sociodemográficas, a maioria dos participantes é do sexo feminino (64,4%). A idade média foi de 37,41 ($dp=9,17$) anos e apresentou variação entre 20 e 61 anos. No que diz respeito à escolaridade e renda, a maioria dos participantes apresentou pós-graduação *lato sensu* (53,8%) e 40,2% possuíam a renda familiar entre R\$ 4.754,00 a R\$ 8.294,00. Em relação às informações funcionais, todos os professores trabalhavam em escolas particulares de Belo Horizonte e apresentaram carga horária semanal variando entre 4 e 70 horas e tempo médio de trabalho de 24,49 ($dp=12,95$) horas por semana.

5.3 Instrumento

Notou-se a necessidade de se aprofundar os estudos sobre workaholism e de que fosse criada uma escala de avaliação do fenômeno workaholism baseada no modelo de Spence e Robbins (1992) para professores do ensino particular da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Vale ressaltar que este estudo se baseou no modelo citado acima e não é a replicação do instrumento criado por essas autoras. Portanto, para efeito de foco de pesquisa, este trabalho construiu uma escala que avalia o workaholism de acordo com a vulnerabilidade do sujeito. Esta escala visa avaliar como indivíduos diferentes reagem em ambientes profissionais semelhantes.

5.3.1 Uso de computadores para realização da pesquisa

Está cada vez mais frequente o uso de computadores em pesquisas como um instrumento para manipular as variáveis independentes e para medir comportamentos. Cozbi

(2006) afirma que vem crescendo o número de estudiosos que realiza experimentos pela Internet, pois acaba se tornando mais prático, rápido, além de aumentar o acesso, pois basta o indivíduo estar conectado em qualquer parte do mundo.

Nesta pesquisa, optou-se por utilizar o computador com o intuito de minimizar os custos, facilitar a comunicação com as escolas (além de abordagens pessoalmente e via telefone) e a participação dos professores e pela agilidade de recebimentos das respostas e importação das mesmas para o pacote estatístico – *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versão 19.

5.3.2 Cuidados na confecção do instrumento

Diversos cuidados foram levados em consideração ao se confeccionar e enviar o questionário (Sampaio, 1995).

a) Formato do questionário: questionário virtual, com as questões organizadas por temas, com boa impressão estética, didático e claro para aumentar o número de respondentes. No momento em que os participantes começavam a responder a seção 11, eles receberam o seguinte comunicado: “O questionário já está terminando, faltam apenas algumas perguntas.”.

b) Facilidade de Resposta: o questionário foi enviado por e-mail, por meio de um link, agilizando o processo de aplicação e oferecendo conforto ao respondente, pois ele poderia responder, até mesmo, em sua própria casa. Ao final do questionário, clicando em “enviar”, as respostas eram importadas, automaticamente, para a planilha de respondentes da autora deste estudo, em Excel.

- c) Facilidade de preenchimento: a escala possuía orientações claras e sucintas para o preenchimento e o máximo de opções a serem respondidas com apenas um “clique”.
- d) Tempo de preenchimento do questionário: o professor conseguia preencher o questionário em menos de quinze minutos.
- e) Estímulos apresentados para a resposta: os resultados finais coletivos (sem identificação nominal dos respondentes) deverão ser colocados à disposição dos mesmos. Cerca de 85% dos respondentes solicitaram que fossem enviados os resultados.
- f) Pré-Teste: A realização de um pré-teste aconteceu com 20 professores de uma mesma escola com o intuito de levantar as possíveis deficiências do questionário.
- g) Garantia do Anonimato.

5.3.3 Limites e desvantagens

A presente pesquisa está sujeita a algumas limitações propostas pela metodologia adotada. Assim, como seu instrumento de estudo é o questionário, suas questões podem ter sido mal interpretadas, apesar dos cuidados em sua elaboração, o que pode gerar respostas inadequadas.

A pesquisa foi baseada em dados sobre o próprio respondente, que não exclui a possibilidade de ter apresentado respostas de deseabilidade social, ou seja, desejo de transmitir a melhor imagem, o perfil que ele considere mais socialmente aceito.

Como a intenção foi pesquisar a maior amostra possível, foi difícil conjugar a metodologia de coleta de dados com outras, como a pouca disponibilidade dos professores para contribuir, o receio dos mesmos de serem identificados, a entrevista aberta e o tempo disponível para concluí-la.

Apesar de satisfatório, o número de respondentes obrigou a trabalhar com estatísticas de pequenas amostras. A quase ausência de dados estatísticos oficiais sobre o workaholism no Brasil impossibilita a comparação de modelos que se poderia realizar em alguns momentos deste trabalho.

A inexistência de uma relação completa das escolas particulares situadas em Belo Horizonte, com algumas características diferentes como o porte, classe social dos alunos, valor salarial, entre outras características, impediu a construção de amostras estratificadas.

5.3.4 Documentos do instrumento

Desta forma, o instrumento foi composto pelos seguintes documentos:

- a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, respeitando o regulamento da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP do Conselho Nacional de Saúde - CNS, criada por intermédio da Resolução 196/96. Vide ANEXO E.
- b) Questionário de autorrelato desenvolvido para essa pesquisa, tipo likert, que levantou a incidência de workaholics na população em questão, qual componente de Spence e Robbins é mais frequente em cada professor diagnosticado como workaholic

e a correlação das variáveis organizacionais e demográficas ao workaholism. Vide ANEXO F.

O estudo sobre workaholism não se esgota nestas autoras, mas por elas terem investido em estudos empíricos e pela replicabilidade deste modelo em outras pesquisas, optou-se por se basear nas mesmas para a construção do questionário desta presente investigação.

5.4 Procedimentos de coleta de dados

As etapas para a construção e investigação das características psicométricas do questionário foram as seguintes:

- a) Revisão bibliográfica sobre workaholism e os seus atuais instrumentos de avaliação;
- b) Desenvolvimento de 76 itens consistentes e que foram construídos, para fins de identificação do workaholism, pelos pesquisadores Carla Pena Couto Ruas e Jáder dos Reis Sampaio (Vide ANEXO A), com intuito de verificar a sua correspondência com os fatores do modelo teórico de Spence e Robbins (Envolvimento pela docência, Prazer pela docência e Sentir-se forçado – compulsão – pelo trabalho escolar), adaptados à realidade do professor do ensino básico;
- c) A avaliação desses itens foi realizada por cinco juízes psicólogos (que atuam na área de Psicologia Organizacional). Foi solicitado aos juízes para marcar a opção (Envolvimento pela docência, Prazer pela docência ou Sente-se forçado pelo trabalho escolar – compulsão) que eles acreditassem que melhor correspondesse à frase de cada questão. Posteriormente, eles deveriam marcar se consideravam a redação, de cada

item, clara e, em caso negativo, deveriam sugerir outra frase dentro do mesmo contexto. A ordem dos itens foi definida por meio de um sorteio (Vide ANEXO A e ANEXO B);

d) O levantamento do nível socioeconômico foi baseado no Critério de Classificação Econômica Brasil (ANEXO C) que participou da elaboração dos demais itens de autorrelato do questionário, os quais também foram baseados nas teorias sobre workaholism, principalmente, no modelo de Spence e Robbins (vide ANEXO D).

e) Estudo piloto com professores de uma escola particular de Belo Horizonte. Estudo previamente autorizado pela diretoria, para identificar as possíveis fragilidades do instrumento e para fazer tratamentos estatísticos preliminares para identificar se houve alguma omissão de informação.

f) A versão final da escala manteve-se a mesma que fora aplicada no estudo piloto, de acordo com as críticas, sugestões e análises estatísticas destes primeiros resultados.

g) Contato, para apresentação da proposta, com as escolas particulares da Região Metropolitana de Belo Horizonte, com possibilidade de acesso pela autora da presente pesquisa.

i) Em caso de autorização da aplicação nas escolas, os professores recebiam, via e-mail, o questionário pelo link: <https://docs.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dEpmZDVCRkJHQ3loZFFo dGNLVWtxR3c6MQ>. Este link abria diretamente no Termo de Consentimento Livre e

Esclarecido conforme o regulamento do Conselho Nacional de Saúde 96/196 (ANEXO E) e o professor tinha a opção de aceitar participar ou não. Aqueles, que marcavam “Entendi e aceito participar”, iniciavam o questionário e as suas respostas automaticamente eram enviadas para a tabela de resultados (vide ANEXO F).

j) Entrevista com quatro professores que responderam ao questionário (vide ANEXO G).

Ao final do estudo, um relatório dos resultados coletivos (e não individuais), redigido em linguagem acessível ao público leigo, foi disponibilizado para a consulta do(a) professor(a) e escola que optaram contribuir com este estudo. Os professores que receberam os resultados foram aqueles que preencheram o item 2 do questionário.

5.5 Teorias estatísticas deste estudo

A utilização de técnicas estatísticas nesta pesquisa teve o intuito de identificar os chamados "erros amostrais" nas descrições obtidas a partir de dados da amostra deste estudo, as possíveis variáveis intervenientes, além de estabelecer as relações entre as variáveis e a generalização possível dos resultados obtidos pela amostra para seu universo.

5.5.1 Técnica de amostragem

Neste estudo, apesar de possíveis vieses na amostra, foi feita a amostragem não probabilística acidental (ou por conveniência), pois, segundo Cozby (2006), esta é um tipo de amostragem que não se sabe qual a probabilidade de um sujeito da população ser escolhido, que exige menos custos e para não despende muito tempo selecionando um grupo amostral

específico. Portanto, houve a tentativa de se obter uma amostragem probabilística, pois foi levantado todo o universo de escolas particulares de Belo Horizonte e Região Metropolitana que possuíam Ensino Fundamental 2 e Ensino Médio, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira INEP (Diretoria de Estatísticas Educacionais – DEED – Censo Escolar 2010 – Educacenso Órgão Regional – Relação de Escolas de Belo Horizonte e Região Metropolitana), tendo havido a intenção de uma escolha aleatória, mas com a dificuldade de adesão das escolas e de retorno dos professores, o que culminou na adoção desta técnica não aleatória, mas também não intencional, na qual se buscou maior número possível de sujeitos.

5.5.2 Os testes psicológicos

Os testes psicológicos são muitas vezes utilizados para avaliar sujeitos em algum ponto crítico em sua vida, segundo Urbina (2007). Para ela: “É um procedimento sistemático para a obtenção de amostras de comportamento relevantes para o funcionamento cognitivo ou afetivo e para a avaliação destas amostras de acordo com certos padrões.” (Urbina, 2007, p. 11-12).

De acordo com essa autora, escala refere-se a um conjunto de itens que diz respeito a uma única variável e que estão dispostos por ordem de intensidade ou dificuldade. Esta pesquisa tem como pretensão ser um estudo preliminar para a criação de uma futura escala que avaliará a manifestação do workaholism.

Os itens de teste são as unidades que compõem um teste e os meios pelos quais as amostras de comportamento dos testandos são coletadas. Urbina (2007) afirma que a qualidade de um teste está diretamente ligada à qualidade de seus itens. A análise dos itens

deve envolver procedimentos quantitativos e qualitativos como a adequação do conteúdo, correção gramatical, clareza de expressão e procedimentos estatísticos dos próprios itens.

No caso desta validade, foram utilizados os três tipos de validade de teste. Validade de construto, preditiva ou de conceito, segundo Pasquali (2004), é uma maneira de se verificar a hipótese de legitimidade da representação comportamental, ou seja, esta pesquisa teve como objetivo fazer análise fatorial dos itens do questionário proposto para verificar se eles se comportariam conforme o modelo de Spence e Robbins (1992). Desta forma, verificou se a escala deste estudo preliminar se constituiria como representação do modelo de três componentes dessas autoras. Já a validade de critério de um teste avalia o grau de eficácia que o mesmo tem em prever um desempenho específico de um sujeito, baseado em outras técnicas, independentes do próprio teste que se pretende validar (Pasquali, 2004). O questionário abordou situações que não estão diretamente ligadas ao workaholism, mas que podem ser fortes indicadores por estarem correlacionados, como as questões 11 do Escala de Avaliação de Workaholism – Estudos Preliminares (vide ANEXO F). Um teste tem a validade de conteúdo se ele possui uma amostra representativa de comportamentos de um universo finito de comportamento. No caso deste estudo preliminar, os juízes avaliaram se os itens que iriam compor a versão final do questionário estavam de acordo com os componentes de Spence e Robbins (1992). Foi utilizado o método de juízes.

5.5.3 Estatística descritiva

Urbina (2007) afirma que estatística descritiva é uma forma de descrever a amostra, ou seja, resumir os dados de uma pesquisa de modo a facilitar a sua compreensão por meio de gráficos ou condensá-los em estatísticas que representem numericamente o conjunto destes dados. Sua importância está no fato de que os dados brutos, na maioria das vezes, não

transmitem sentido algum ao leitor. Esta pesquisa teve este foco, descrevendo os resultados da Escala de Avaliação de Workaholism – Estudos Preliminares (vide ANEXO F) para traduzir os seus resultados e o efeito dos mesmos no meio acadêmico e organizacional.

5.5.4 Estatística multivariada

Segundo Hair, Anderson, Tathan e Black (1998), medidas multivariadas ou “*summated scales*”, são medidas compostas de diversas variáveis agrupadas para representarem um conceito. Usam-se diversas variáveis como indicadores, o que permite evitar-se o uso de apenas um item para representar um atributo de objeto que, certamente, é mais complexo. Nesta pesquisa, foram utilizados:

a) Análise Fatorial (Hair et al., 1998): que trata o problema de analisar a estrutura das inter-relações entre um grande número de variáveis definindo-se um conjunto de dimensões subjacentes conhecidas como fatores. Este tipo de análise permite a redução de variáveis, identificando fatores comuns. Esta propriedade permite que se utilizem fatores em vez de variáveis em técnicas sensíveis à multicolinearidade, como as regressões, produzindo resultados mais confiáveis e de mais fácil interpretação. A análise fatorial é também um dos recursos que permite ao pesquisador abandonar a mera associação de indicadores para trabalhar com variáveis latentes que incorporam inúmeros indicadores, simultaneamente, e para verificar a associação das variáveis latentes entre si.

b) Análise de Conglomerados ou “*cluster analysis*” que, para Hair et al. (1998), é um método multivariado de agrupamento de indivíduos ou objetos em conglomerados,

empregando um critério de similaridade calcado no conceito de distância entre características dos mesmos. Ele difere de outros métodos multivariados, porque não emprega correlações para estabelecimento de distâncias entre sujeitos, usando, em seu lugar, a medida indicada pelo pesquisador.

c) Análise de regressão múltipla é a análise que envolve duas ou mais variáveis explicativas e que pode ser entendida como um tipo de ferramenta analítica que explora todos os tipos de relações de dependência de uma variável dependente (critério) com diversas variáveis independentes (preditoras).

d) Alfa de Cronbach é uma ferramenta estatística que mede a correlação entre as respostas em um questionário por meio da análise das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação média entre as perguntas, conforme Hair et al. (1998).

5.6 Procedimento de análise dos dados

Foram realizadas estatísticas descritivas (média, desvio-padrão e frequências) para caracterizar o perfil sociodemográfico e funcional dos participantes da pesquisa como também o desempenho dos mesmos no questionário: Escala de Avaliação de Workaholism – Estudos Preliminares. Para investigar a estrutura fatorial do questionário, foram realizadas análises fatoriais exploratórias (AFE). Segundo Dancey (2006), AFE lida com padrões de correlações entre as variáveis sendo que o fator é composto quando há um número de variáveis correlacionadas entre si. Desta forma, o objetivo da análise fatorial é expressar um grande número de variáveis e em um número mínimo de fatores. Preliminarmente, o teste de

esfericidade de *Bartlett* e a medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) foram obtidos no intuito de analisar a viabilidade das respostas aos itens. Coeficientes de KMO acima de 0,60 são aceitáveis, acima de 0,70 são moderados e acima de 0,80 são excelentes (Pasquali, 2010). Resultados significativos no teste de esfericidade Bartlett indicam a existência de correlações significativas na matriz de dados (Hair et al, 1998). Em seguida, foi realizada a AFE com rotação oblíqua (método Promax). A rotação oblíqua é adequada para a investigação das variáveis latentes para os quais se espera a obtenção de dimensões correlacionáveis (Hair et al., 2006).

De acordo com a literatura foram obtidas as soluções fatoriais de 2 e 3 fatores, McMillan et al (2002) e Kanai et al. (1996). A decisão sobre o número de fatores será feita com base nos seguintes critérios (Hair et al., 1998): (a) análise da proporção da variância total relacionada ao autovalor de cada fator obtido, sendo que permanecerão aqueles com maiores proporções da variância total; (b) identificação do número de fatores com autovalores iguais ou maiores que 1; (c) análise do gráfico *Scree Plot*, no qual a identificação do momento anterior ao ponto de salto é um indicativo do número de fatores adequados para explicar a variância total; e, (d) interpretabilidade teórica dos fatores obtidos. Já a análise da consistência interna dos fatores foi calculada por meio do Alpha de Cronbach. Valores próximos de 1 indicam que a variância entre os itens individualmente são similares (Pasquali, 2010).

Em seguida, foram calculados os índices de assimetria e curtose com o intuito de verificar a proximidade da distribuição dos dados contínuos com a distribuição normal. A assimetria é o grau de afastamento que uma distribuição apresenta do seu eixo de simetria. Este afastamento pode acontecer do lado esquerdo ou do lado direito da distribuição. A assimetria da distribuição é uma das principais causas dos desvios de normalidade. Já a medida de curtose indica até que ponto a curva de frequências de uma distribuição se apresenta mais afilada ou mais achatada do que uma curva padrão, denominada curva normal

e quando a distribuição dos dados tende à normalidade, os valores de assimetria e curtose são próximos de zero.

Para investigar evidências de validade de critério do questionário, foi realizada uma análise de cluster, cujo objetivo é agrupar objetos segundo suas características, formando grupos homogêneos (Hair et al, 1998), os objetos em cada conglomerado tendem a ser semelhantes entre si, porém, diferentes dos demais objetos dos outros conglomerados. Sendo assim, os conglomerados obtidos devem apresentar tanto uma homogeneidade interna (dentro de cada conglomerado), como uma grande heterogeneidade externa (entre conglomerados). Portanto, se a aglomeração for bem sucedida, quando representados em um gráfico, os objetos dentro dos conglomerados estarão muito próximos, e os conglomerados distintos estarão afastados.

O uso desta técnica neste estudo teve como intuito verificar se os participantes poderiam ser diferenciados em grupos homogêneos usando como critérios os escores nos fatores obtidos no questionário. Nesta análise, foi utilizado o método de Ward e medida de distância euclidiana ao quadrado para formação dos grupos o que se justifica pela ausência de estabelecer pontos centrais (Everitt, 1993). A decisão de encerrar a fusão dos grupos foi baseada no momento em que é possível observar um aumento importante no valor do coeficiente de fusão superior aos precedentes (Everitt, 1993). Essa diferença aponta um aumento brusco da heterogeneidade intragrupos que pode ser observado no gráfico de dispersão.

É importante ressaltar que não existe uma única solução na análise de conglomerados e o papel do pesquisador é explorar as opções de solução (Everitt, 1993). Para a confirmação dos resultados obtidos por meio da análise de conglomerados foi utilizado o Teste t de Student ou o teste qui-quadrado, a fim de avaliar a presença de diferenças significativas nas

variáveis entre os grupos. Foram observados os pressupostos de normalidade da distribuição, homogeneidade da variância entre os grupos para a realização do Teste t.

Finalmente, foi utilizada a análise de regressão que teve como objetivo usar estas variáveis independentes, cujos valores já são conhecidos, para estimar o valor da variável dependente, selecionada pelo pesquisador (Hair et al, 1998). Os modelos de regressão logística deste estudo foram construídos para a variável dependente (0 - Não Workaholic e 1- Workaholic) delimitada a partir da análise de cluster, em relação às seguintes variáveis independentes selecionadas de acordo com a revisão da literatura: idade, tempo dedicado ao trabalho, Item 10.56 - As exigências da minha escola são muito superiores à carga horária estabelecida em contrato e carga horária semanal (variável: pressão do trabalho).

Preliminarmente, o pressuposto de multicolinearidade entre as variáveis independentes, selecionadas teoricamente pelos pesquisadores para compor o modelo, foi investigado por meio da análise das correlações bivariadas. Caso as associações entre duas VIs fosse superior a 0,30, apenas uma das variáveis seria utilizada no modelo (Hair et al, 1998). Em seguida, foram obtidos modelos de regressão logística simples, a fim de verificar a associação entre a VD e cada uma das VIs pré-selecionadas, sendo que o critério de ponto de corte foi o nível de significância com valor inferior a 25%, permitindo, assim, maior número de variáveis no modelo múltiplo.

A seleção das variáveis para ajustar o modelo final foi realizada por meio do método *stepwise*. Inicialmente, todas as variáveis selecionadas foram inseridas no modelo, depois, sequencialmente, eliminou-se, uma a uma, cada VI que não ofereceu uma contribuição significativa para a previsão de VD, pelo critério do maior p-valor, utilizando o nível de significância superior a $p > 0,05$ como ponto de corte. Em seguida, um novo modelo foi estimado com as demais VIs. A VI cujo valor do nível de significância foi mais distante de 0,05 foi excluída e um novo modelo foi estimado com as demais VIs. Esse procedimento foi

repetido e o processo de estimação do modelo final foi concluído quando todas as Vis, que permaneceram no modelo, atendiam ao critério de significância.

Entende-se que as variáveis significativas não podem ser excluídas, pois todas explicam uma parte relevante da variação observada na variável dependente (Hosmer & Lemeshow, 2000). O modelo final estimado foi interpretado a partir da qualidade de ajuste em termos da tabela de frequências observadas esperadas (tabela de classificação), grau de significância das variáveis (teste de wald), índices de ajuste global e estatística de Hosmer e Lemeshow. A tabela de classificação indica a convergência entre a classificação observada dos indivíduos nas condições da variável dependente e a classificação predita a partir do ajuste do modelo de regressão.

O índice de Cox e Snell e o índice de Nagelkerke são conhecidos na literatura como Pseudo R^2 , devido a uma analogia com o coeficiente de determinação (R^2) apresentado nos modelos de regressão linear. Porém, há dificuldades metodológicas na interpretação dos mesmos, o que exige cautela (Hosmer & Lemeshow, 2000). De modo geral, um valor próximo de 1 significa que o modelo estimado atribuiu probabilidade estimada de 1 aos sujeitos que realmente apresentavam a condição e atribuiu probabilidade estimada de 0 aos sujeitos que realmente não apresentavam a condição.

A estatística de Lemeshow e Hosmer (2000) também foi utilizada para avaliar o bom ajuste do modelo a partir da investigação se a função logística em forma de S obtida fosse apropriada para os dados observados. Baseia-se no teste de X^2 de aderência que, em termos gerais, avalia o grau de ajustamento entre duas curvas: experimental, decorrente da observação, e teórica (Hosmer & Lemeshow, 2000). Valor significativo neste índice é evidência de ajuste adequado do modelo de regressão logística. É importante observar que não há um consenso sobre qual é a melhor ou pior medida de ajuste do modelo logístico visto

que todas elas apresentam limitações (Hosmer & Lemeshow, 2000). Por isso, várias medidas devem ser utilizadas para contribuir na avaliação do ajuste.

6 RESULTADOS

Os dados foram coletados e submetidos a análises estatísticas, cujos objetivos foram caracterizar a amostra, investigar como os itens da “Escala de Avaliação de Workaholism – Estudos Preliminares” se comportam e sua relação com a manifestação do workaholism ou não, analisar as variáveis psicológicas associadas e o efeito relativo de cada uma delas em relação a esta síndrome. Para análise desses resultados, houve uma consultoria estatística tendo em vista uma demanda da autora e de seu orientador. Levando-se em conta as sugestões da consultora, seguem alguns resultados que estão descritos a seguir.

6.1 Desenvolvimento e avaliação dos itens do questionário

O desenvolvimento dos itens do questionário foi realizado por dois pesquisadores, Carla Pena Couto Ruas e Jáder dos Reis Sampaio, baseado nos estudos sobre workaholism, principalmente, no modelo de Spence e Robbins (1992). A decisão de quais itens permaneceriam no questionário foi feita por meio do método de juízes (validade de conteúdo).

As questões, que foram votadas pelos juízes, ficaram distribuídas por componente, após critério de desempate, da seguinte forma:

TABELA 8

Distribuição dos itens do questionário por componente realizada pelos juízes

Itens	Envolvimento pela docência
10.8	Eu realmente fico ansioso para me divertir no fim de semana e ficar sem nenhum trabalho.
10.10	Na maioria das vezes, o meu trabalho é muito agradável.
10.21	Às vezes, eu gosto do meu trabalho mesmo quando estou há muito tempo envolvido com ele.
10.38	Para mim, final de semana e feriado são para descansar.
10.41	Diversão e lazer são muito importantes em minha vida.
Itens	Prazer pela docência
10.3	Eu me sinto culpado quando eu não gasto meu tempo com assuntos escolares.
10.5	Muitas vezes, eu desejo não estar tão comprometido com os meus projetos pedagógicos.
10.6	Gosto de relaxar e me divertir sempre que possível.
10.9	Eu trabalho mais do que é esperado de mim exclusivamente pelo prazer que sinto ao me envolver com os projetos pedagógicos.
10.13	Sinto-me obrigado a trabalhar “duro”, mesmo quando não é agradável.
10.17	Quando estou envolvido em um projeto pedagógico interessante é difícil descrever como eu me sinto bem.
10.20	Muitas vezes, sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar muito para a escola.
10.24	Mesmo muito cansado no final do ano, continuo tendo prazer em ser professor.
10.25	Uma das atividades preferidas da minha rotina é ser professor.
10.26	Meu dia muitas vezes é cansativo, mas não perco o gosto pelo trabalho.
10.27	Como gosto muito do meu trabalho, foco minha vida nele.
10.30	Fico muito empolgado com os projetos que fazem sentido para mim.
10.31	Gosto muito de conviver com os alunos, criar projetos e do ambiente de sala de aula.

TABELA 8

Distribuição dos itens do questionário por componente realizada pelos juízes (continuação)

Itens	Prazer pela docência
10.36	Quando trabalho no que gosto, sinto-me muito bem.
10.37	Corrigir provas, trabalhos e elaborar exercícios é divertido para mim.
10.43	Quando leciono, geralmente, não percebo o horário passar.
10.44	Sinto muito prazer pelos projetos que acredito e executo.
10.47	Trabalhar é muito divertido
10.48	Tenho prazer em minhas tarefas profissionais e, normalmente, não vejo este sentimento nos demais colegas.
10.49	Eu gosto de ser professor; para mim é muito importante gostar do que se faz.
10.50	Gosto do desafio de criar projetos.
10.52	Para mim, trabalho é diversão.
Itens	Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar
10.1	Quando eu tenho tempo livre, eu gosto de relaxar e não pensar nos projetos pedagógicos e nem nas provas para corrigir.
10.2	Eu gosto mais do ambiente escolar do que a maioria das pessoas gosta.
10.4	Meus trabalhos escolares são mais prazerosos do que outras atividades de que participo.
10.7	Meu trabalho é tão interessante que, muitas vezes, não parece trabalho.
10.11	É raro encontrar qualquer coisa que me divirta nos trabalhos didáticos.
10.12	Eu gasto meu tempo livre em outras atividades que não sejam as escolares.
10.14	Eu perco a noção do tempo quando faço algum projeto pedagógico.
10.15	Às vezes, quando me levanto pela manhã, eu mal posso esperar para começar a trabalhar na escola ou em casa, mas sempre com assuntos pedagógicos.
10.16	Para mim, é importante trabalhar “duro”, mesmo quando eu não gosto do que estou fazendo.

TABELA 8

Distribuição dos itens do questionário por componente realizada pelos juízes (continuação)

Itens	Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar
10.18	Muitas vezes, me “pego” pensando sobre a escola, mesmo quando eu consigo ficar longe dela por um tempo.
10.19	Além o meu trabalho e de outras atividades profissionais em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre.
10.22	Eu fico entediado e inquieto nas férias quando não tenho nada relacionado à escola para fazer.
10.23	Parece que tenho uma compulsão interior que me faz trabalhar muito.
10.28	Se não estou envolvido com as minhas tarefas pedagógicas, sinto que há algo errado comigo.
10.29	Não importa o que eu faça, parece que não existe outra opção do que trabalhar excessivamente.
10.32	Se eu tiver que escolher entre trabalhar e viajar, possivelmente, vou querer trabalhar, porque acho mais prazeroso.
10.33	Minha ansiedade me faz trabalhar muito.
10.34	Às vezes, acho que exagero a “dose” do meu trabalho.
10.35	Tenho tempo para minha família, amigos e outros prazeres.
10.39	Eu tenho pouco tempo para fazer as minhas coisas, porque trabalho muito nos finais de semana, feriados e, até mesmo, nas férias.
10.40	Invisto muito do meu tempo com os afazeres da escola, mesmo quando é cansativo e desagradável.
10.42	Normalmente, não tenho tempo para família e amigos.
10.45	Meu trabalho não me desperta prazer.
10.46	Acredito que tenho sempre que trabalhar excessivamente.
10.51	Praticamente todo o meu tempo é dedicado ao trabalho.
10.53	Ficar à toa me incomoda, pois preciso estar sempre em atividade profissional.

TABELA 8

Distribuição dos itens do questionário por componente realizada pelos juízes (conclusão)

Itens	Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar
10.54	Difícilmente eu leio algo por prazer, porque nunca sobra tempo para fazer coisas para além do trabalho.
10.55	Quando não estou tabalhando, sinto-me culpado.

Foram ao todo 76 questões, sendo que 55 participaram do questionário final, pois essas tinham as opções votadas com desempate de escolhas e/ou não tinham críticas que as eliminavam do material. Os resultados da análise de concordância entre avaliadores, as críticas e as alterações nos itens encontram-se no ANEXO B.

Deste primeiro questionário, permaneceram os seguintes itens: 1, 3, 4, 5, 6, 8,10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 42,44, 45, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 67, 69, 70, 72, 75 e 76.

6.2 Aplicação do questionário piloto e versão final

O questionário piloto foi aplicado em uma escola particular de Belo Horizonte com o intuito de se detectar apenas possíveis fragilidades do mesmo. Como ocorreu em uma escola de fácil acesso da autora desta dissertação, não houve maiores desafios para tal.

Cabe ressaltar que houve considerável dificuldade para a aplicação da versão final do questionário: “Escala de Avaliação do Workaholism – Estudos Preliminares”. Os diretores e supervisores das escolas foram contatados pessoalmente, via e-mail e via telefone, sendo que grande parte não retornou e, apenas com muita insistência, alguns se posicionavam, autorizando ou não a aplicação do questionário em sua equipe. Aqueles que permitiam a

pesquisa em sua instituição enviavam uma lista de e-mails dos seus profissionais para que o link fosse enviado.

Outros desafios enfrentados para se obter respondentes dizem respeito ao tamanho do questionário – que assustava os professores, os quais optavam por não preenchê-lo –, e o fato de outros comentarem sobre a possibilidade das respostas comprometê-los, mesmo com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido, assegurando a garantia de confidencialidade dos resultados.

Desta forma, foram contatadas 58 escolas, além da divulgação do link (para professores e escolas dentro do perfil da pesquisa) pelo SINPRO-Minas (Sindicado dos Professores de Minas Gerais) e SINEP-MG (Sindicato das Escolas Particulares de Minas Gerais), obtendo-se 132 questionários respondidos. Como o programa do questionário comunicava automaticamente ao respondente, quando ele omitia algum item, houve aproveitamento de 100% do material respondido.

6.3 Análises Fatoriais

Inicialmente, para a obtenção dos resultados da primeira AFE, foram incluídos os 56 itens para verificar se a distribuição fatorial do instrumento. O teste de esfericidade de Bartlett e o KMO, utilizados para avaliar a adequação da amostra para implementação das análises, foram adequados. A solução inicial não rodada indicou a presença de cinco fatores que explicavam 48,63% da variância observada. O gráfico *scree-plot* indicou uma solução fatorial composta de 1 a 3 fatores conforme apresentado na Figura 1.

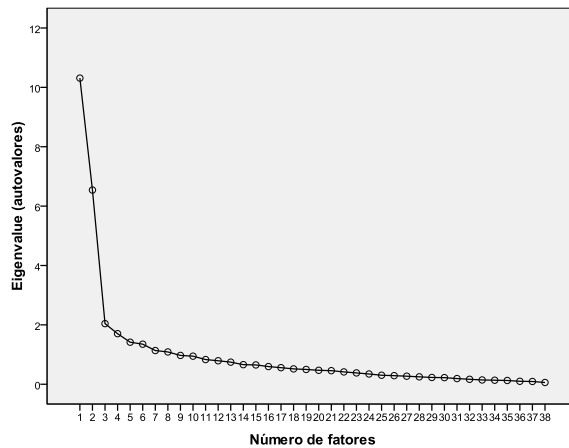


Figura 1. Gráfico scree-plot dos autovalores obtidos na análise fatorial exploratória do questionário

No entanto, na solução trifatorial, foram observados muitos itens complexos e a interpretação desta dimensão não foi possível do ponto de vista teórico. Ademais, o terceiro acrescentou pouco em termos de explicação da variância, a saber: o fator 1 explicou 26%, o fator 2 explicou 16% e o fator 3 explicou apenas 4%.

Diante desses resultados, no intuito de oferecer uma solução parcimoniosa e coerente do ponto de vista teórico, a solução bifatorial foi obtida. As cargas fatoriais da solução bidimensional são apresentadas na Tabela 9.

TABELA 9

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
1 - Mal aplico uma prova, já fico pensando que tenho que corrigi-la e não consigo parar de pensar nisso até concluir meu trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,46	-0,10
2 - Nas férias, por não ter trabalho, fico mal humorado.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,40	0,26
3 - Quando vou para o computador criar um projeto ou responder e-mails profissionais, não vejo a hora passar.	Prazer pelo trabalho	0,33	0,28
4 - Independente da atividade profissional na qual estou envolvido, preciso trabalhar muito.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,53	0,16
5 - Trabalhar é a diversão mais barata que existe.	Prazer pelo trabalho	0,08	0,53
6 - Vejo outros profissionais trabalhando e acredito que não são tão entusiasmados como eu sou com o meu trabalho.	Prazer pelo trabalho	0,12	0,49
7 - A qualquer momento, preciso me sentir produtivo.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,34	0,26
8 - Sempre que me sobra um tempo, foco em meu lazer, família e amigos	Envolvimento	-0,49	0,02
9 - Tenho hobbies que me fazem muito bem e invisto meu tempo nele.	Prazer pelo trabalho	-0,60	0,36
10 - A prioridade do gasto do meu tempo da minha vida é com o trabalho.	Envolvimento	0,67	-0,08
11 - Passo a semana esperando o final de semana para eu ficar à toa.	Sentir-se forçado a trabalhar	-0,17	0,32
12 - Acho que trabalho e me envolvo com os projetos além do necessário.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,53	0,01

TABELA 9

Cargas fatorias, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais)
(continuação)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
13 - Tenho um ciclo de amizades e atividades de lazer que alegram a minha semana.	Prazer pelo trabalho	-0,51	0,25
14 - Não consigo relaxar em momentos de lazer, pois sempre há algum trabalho pendente a ser executado.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,77	-0,21
15 - Parece que tenho que trabalhar muito todos os dias.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,70	-0,24
16 - Se acabo de corrigir as provas, logo inicio a correção dos trabalhos e, posteriormente, vou responder meus e-mails profissionais ou criar algum outro projeto.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,63	-0,18
17 - Divirto-me com minha rotina profissional.	Prazer pelo trabalho	-0,20	0,65
18 - Não gosto de segunda-feira, porque o meu momento de descanso acabou.	Sentir-se forçado a trabalhar	-0,30	0,50
19 - Gostaria de levar o meu trabalho menos a sério.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,50	-0,28
20 - Mesmo quando meu dia de trabalho não está bom, acho que devo continuar trabalhando cada vez mais.	Prazer pelo trabalho	0,30	0,21
21 - Quando não estou na escola, vou ao cinema, viajo ou saio com amigos.	Envolvimento	-0,53	0,20
22 - Quando tenho uma festa ou compromisso social, logo me pergunto se não atrapalhará as minhas responsabilidades profissionais.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,57	0,01

TABELA 9

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais)
(continuação)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
23 - O trabalho é muito importante para mim; o descanso e o lazer podem ficar em segundo plano se eu tiver uma responsabilidade a ser cumprida.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,55	0,16
24 - Mesmo muito cansado no final do ano, continuo tendo prazer em ser professor.	Prazer pelo trabalho	-0,12	0,71
25 - Uma das atividades preferidas da minha rotina é ser professor.	Prazer pelo trabalho	-0,16	0,81
26 Meu dia, muitas vezes, é cansativo, mas não perco o gosto pelo trabalho.	Prazer pelo trabalho	-0,18	0,84
27 - Como gosto muito do meu trabalho, foco minha vida nele.	Prazer pelo trabalho	0,26	0,59
28 - Se não estou envolvido com as minhas tarefas pedagógicas, sinto que á algo errado comigo.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,51	0,29
29 - Não importa o que eu faça, parece que não existe outra opção do que trabalhar excessivamente.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,77	-0,10
30 - Fico muito empolgado com os projetos que fazem sentido para mim.	Prazer pelo trabalho	-0,16	0,57
31 - Gosto muito de conviver com os alunos, de criar projetos e do ambiente de sala de aula.	Prazer pelo trabalho	-0,16	0,69
32 - Se eu tiver que escolher entre trabalhar e viajar, possivelmente, vou querer trabalhar, porque acho mais prazeroso.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,26	0,37
33 - Minha ansiedade me faz trabalhar muito.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,59	-0,06

TABELA 9

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais)
(continuação)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
34 - Às vezes, acho que exagero a “dose” do meu trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,55	-0,12
35 - Tenho tempo para minha família, amigos e outros prazeres.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,68	-0,37
36 - Quando trabalho no que gosto, sinto-me muito bem.	Sentir-se forçado a trabalhar	-0,10	0,49
37 - Corrigir provas, trabalhos e elaborar exercícios é divertido para mim.	Prazer pelo trabalho	-0,13	0,57
38 - Para mim, final de semana e feriado são para descansar.	Envolvimento	0,51	-0,06
39 - Eu tenho pouco tempo para fazer as minhas coisas, porque trabalho muito nos finais de semana, feriados e, até mesmo, nas férias.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,66	-0,17
40 - Invisto muito do meu tempo nos afazeres da escola, mesmo quando é cansativo e desagradável.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,65	-0,09
41 - Diversão e lazer são muito importantes em minha vida.	Envolvimento	0,52	-0,06
42 - Normalmente não tenho tempo para família e amigos.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,70	-0,23
43 - Quando leciono, geralmente, não percebo o horário passar.	Prazer pelo trabalho	-0,05	0,60
44 - Sinto muito prazer pelos projetos em que acredito e executo.	Prazer pelo trabalho	-0,24	0,63

TABELA 9

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais)
(continuação)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
45 - Meu trabalho não me desperta prazer.	Sentir-se forçado a trabalhar	-0,33	0,55
46 - Acredito que tenho sempre que trabalhar excessivamente.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,73	-0,14
47 - Trabalhar é muito divertido.	Prazer pelo trabalho	-0,26	0,76
48 - Tenho prazer nas minhas tarefas profissionais e, normalmente, não vejo este sentimento nos demais colegas.	Prazer pelo trabalho	0,28	0,39
49 - Eu gosto de ser professor; para mim é muito importante gostar do que se faz.	Prazer pelo trabalho	-0,14	0,75
50 - Gosto do desafio de criar projetos.	Prazer pelo trabalho	-0,13	0,61
51 - Praticamente todo o meu tempo é dedicado ao trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,71	-0,17
52 - Para mim, trabalho é diversão.	Prazer pelo trabalho	-0,06	0,65
53 - Ficar à toa me incomoda, pois preciso estar sempre em atividade profissional.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,33	0,37
54 - Dificilmente eu leio algo por prazer, porque nunca me sobra tempo para fazer coisas para além do trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,49	-0,25
55 - Quando não estou trabalhando, sinto-me culpado.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,62	-0,00

TABELA 9

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário (56 itens originais) (conclusão)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
56 - As exigências da minha escola são muito superiores à carga horária estabelecida em contrato.		0,38	-0,27
Comunalidades		12,97	9,24
Variância total (%)		23,16	16,51

Nota. Método de extração dos fatores principais; método de rotação: Promax; Determinante: 4,36E-020; KMO = 0,81; Teste de esféricidade de Bartlett: qui-quadrado=4970,49 (gl= 1540; $p < 0,0001$). Os itens assinalados em negrito apresentam cargas fatoriais semelhantes nos dois fatores.

Diante dos resultados iniciais, 18 itens apresentaram cargas fatoriais semelhantes nos dois fatores obtidos. Optou-se por retirar das análises subsequentes os itens cuja diferença na carga fatoriais nos dois fatores fosse menor do que 0,32 (Hair et al, 1998).

Os itens retirados foram: 2, 3, 4, 7, 9, 13, 18, 19, 20, 21, 27, 28, 32, 45, 48, 53, 54 e 56 (todos de uma só vez). A seguir, uma nova solução fatorial foi obtida com base nos 38 itens restantes.

TABELA 10

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário composto por 38 itens

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
1 - Mal aplico uma prova, já fico pensando que tenho que corrigi-la e não consigo parar de pensar nisso até concluir meu trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,46	-0,13
8 - Sempre que me sobra um tempo, foco em meu lazer, família e amigos	Envolvimento	-0,45	0,07
10 - A prioridade do gasto do meu tempo da minha vida é com o trabalho.	Envolvimento	0,66	-0,13
12 - Acho que trabalho e me envolvo com os projetos além do necessário.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,52	-0,03
14 - Não consigo relaxar em momentos de lazer, pois sempre á algum trabalho pendente a ser executado.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,75	-0,25
15 - Parece que tenho que trabalhar muito todos os dias.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,73	-0,27
16 - Se acabo de corrigir as provas, logo inicio a correção dos trabalhos e, posteriormente, vou responder meus e-mails profissionais ou criar algum outro projeto.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,64	-0,21
22 - Quando tenho uma festa ou compromisso social, logo me pergunto se não atrapalhará as minhas responsabilidades profissionais.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,56	-0,04
23 - O trabalho é muito importante para mim, o descanso e o lazer podem ficar em segundo plano se eu tiver uma responsabilidade a ser cumprida.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,55	0,15
29 - Não importa o que eu faço, parece que não existe outra opção do que trabalhar excessivamente.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,77	-0,17
33 - Minha ansiedade me faz trabalhar muito.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,60	-0,08

TABELA 10

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário composto por 38 itens (continuação)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
34 - Às vezes, acho que exagero a “dose” do meu trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,59	-0,14
35 - Tenho tempo para minha família, amigos e outros prazeres.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,70	-0,40
38 - Para mim, final de semana e feriado são para descansar.	Envolvimento	0,52	-0,10
39 - Eu tenho pouco tempo para fazer as minhas coisas, porque trabalho muito nos finais de semana, feriados e, até mesmo, nas férias.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,69	-0,19
40 - Invisto muito do meu tempo com os afazeres da escola, mesmo quando é cansativo e desagradável.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,68	-0,11
41 - Diversão e lazer são muito importantes em minha vida.	Envolvimento	0,49	-0,13
42 - Normalmente não tenho tempo para família e amigos	Sentir-se forçado a trabalhar	0,72	-0,27
46 - Acredito que tenho sempre que trabalhar excessivamente.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,73	-0,20
51 - Praticamente todo o meu tempo é dedicado ao trabalho.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,73	-0,22
55 - Quando não estou trabalhando, sinto-me culpado.	Sentir-se forçado a trabalhar	0,58	-0,05
5 - Trabalhar é a diversão mais barata que existe.	Prazer pelo trabalho	0,03	0,49
6 - Vejo outros profissionais trabalhando e acredito que não são tão entusiasmados como sou com o meu trabalho.	Prazer pelo trabalho	0,07	0,46

TABELA 10

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário composto por 38 itens (continuação)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
11 - Passo a semana esperando o final de semana para eu ficar à toa.	Sentir-se forçado a trabalhar	-0,16	0,30
17 - Divirto-me com minha rotina profissional.	Prazer pelo trabalho	-0,23	0,65
24 - Mesmo muito cansado no final do ano, continuo tendo prazer em ser professor.	Prazer pelo trabalho	-0,14	0,71
25 - Uma das atividades preferidas da minha rotina é ser professor.	Prazer pelo trabalho	-0,18	0,82
26 Meu dia, muitas vezes, é cansativo, mas não perco o gosto pelo trabalho.	Prazer pelo trabalho	-0,20	0,86
30 - Fico muito empolgado com os projetos que fazem sentido para mim.	Prazer pelo trabalho	-0,17	0,59
31 - Gosto muito de conviver com os alunos, criar projetos e do ambiente de sala de aula.	Prazer pelo trabalho	-0,18	0,71
36 - Quando trabalho no que gosto, sinto-me muito bem.	Prazer pelo trabalho	-0,14	0,50
37 - Corrigir provas, trabalhos e elaborar exercícios é divertido para mim.	Prazer pelo trabalho	-0,15	0,57
43 - Quando leciono, geralmente, não percebo o horário passar.	Prazer pelo trabalho	-0,08	0,60
44 - Sinto muito prazer pelos projetos que acredito e executo.	Prazer pelo trabalho	-0,24	0,67
47 - Trabalhar é muito divertido.	Prazer pelo trabalho	-0,31	0,74
49 - Eu gosto de ser professor, para mim é muito importante gostar do que se faz.	Prazer pelo trabalho	-0,16	0,76

TABELA 10

Cargas fatoriais, comunalidades e variância explicada para os escores do questionário composto por 38 itens (conclusão)

Itens	Fator original	Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	Fator 2 Prazer pelo trabalho
50 - Gosto do desafio de criar projetos.	Prazer pelo trabalho	-0,12	0,64
52 - Para mim, trabalho é diversão.	Prazer pelo trabalho	-0,10	0,62
Comunalidade		10,31	6,54
Variância explicada (%)		27,14	17,21

Nota. Método de extração dos fatores principais; método de rotação: Promax; Determinante: 4,36; KMO = 0,82; Teste de esfericidade de Bartlett: qui-quadrado=3206,44 (gl= 730; $p < 0,0001$). Os itens assinalados em negrito apresentam cargas fatoriais maiores.

Os resultados da análise fatorial exploratória indicaram que os 38 itens foram organizados em dois fatores. O primeiro fator foi denominado “Sentir-se forçado a trabalhar”, que se refere a uma pressão interna para manter-se trabalhando. Ele foi formado por 21 itens: 1, 8, 10, 12, 14, 15, 16, 22, 23, 29, 33, 34, 35, 38, 39, 40, 41, 42, 46, 51, 55. A pontuação máxima do fator 1 é de 189 pontos. O segundo fator, “Prazer pelo trabalho”, refere-se à satisfação e motivação pela sua rotina profissional. Essa dimensão foi composta por 17 itens, a saber: 5, 6, 11, 17, 24, 25, 26, 30, 31, 36, 37, 43, 44, 47, 49, 50, 52. A pontuação máxima nesse fator é de 153 pontos.

Na Tabela 11, são apresentadas as análises descritivas dos fatores “Sentir-se forçado a trabalhar” e “Prazer pelo trabalho”, e os valores da consistência interna obtidos, utilizando o coeficiente alfa de Cronbach.

TABELA 11

Análises descritivas dos fatores "Sentir-se forçado a trabalhar" e "Prazer pelo trabalho" e consistência interna

Fatores	Média (dp)	Amplitude Min - Max	Assimetria	Kurtose	Alfa de Cronbach
Fator 1					
Sentir-se forçado a trabalhar	101 (36,55)	13 - 171	-0,08	-0,80	0,92
Fator 2					
Prazer pelo trabalho	104 (25,30)	16 - 147	-1,04	1,36	0,92

Quanto à análise de consistência interna, os valores obtidos foram adequados. Os índices de assimetria e curtose para os escores nos fatores foram próximos de 0, o que indica que a distribuição dos dados tendem à normalidade, conforme Figuras 2 e 3.

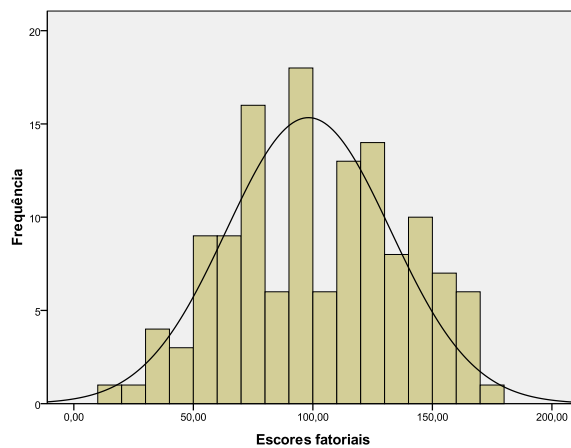


Figura 2. Distribuição dos dados do Fator 1

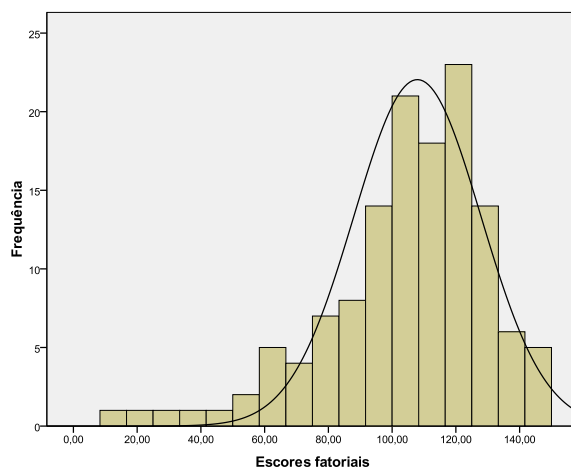


Figura 3. Distribuição dos dados do Fator 2

De acordo com o estudo de Spence e Robbins (1992), os seus três componentes, ou fatores, são independentes, porém são correlacionados entre si, justificando o uso da rotação Promax. Os estudos dessas autoras percebem uma correlação significativa entre “Envolvimento” e “Sentir-se forçado a trabalhar”. E, nesta presente pesquisa, quando se optou por retirar das análises subsequentes os itens cuja diferença na carga fatorial nos dois fatores fosse menor do que 0,32 (Hair, 1998), os itens que se referiam ao componente “Envolvimento” (votado pelos juízes) passaram a compor o fator “Sentir-se forçado a trabalhar”.

McMillan et al. (2002), que replicaram o WorkBAT e fizeram suas análises fatorial e de cluster, também concluíram que os únicos componentes que são perceptíveis são: “Prazer” e “Sentir-se forçado a trabalhar”. Como o modelo tripartido de workaholism foi incapaz de ser replicado, utilizando-se análise de cluster, análise fatorial confirmatória, ou análise fatorial exploratória, os autores chegaram a sugerir, em uma de suas conclusões, a remoção do construto “Envolvimento”, diminuindo a classificação dos componentes apenas nestes dois, por acreditarem que o fator “Envolvimento” deveria participar de outro fator. Ainda segundo eles, esta estrutura de dois fatores também replica os resultados de Kanai et al (1996).

6.4 Análise de Conglomerados

A análise de conglomerados resultou em uma solução ideal de no máximo 3 grupos de acordo com a Figura 4.

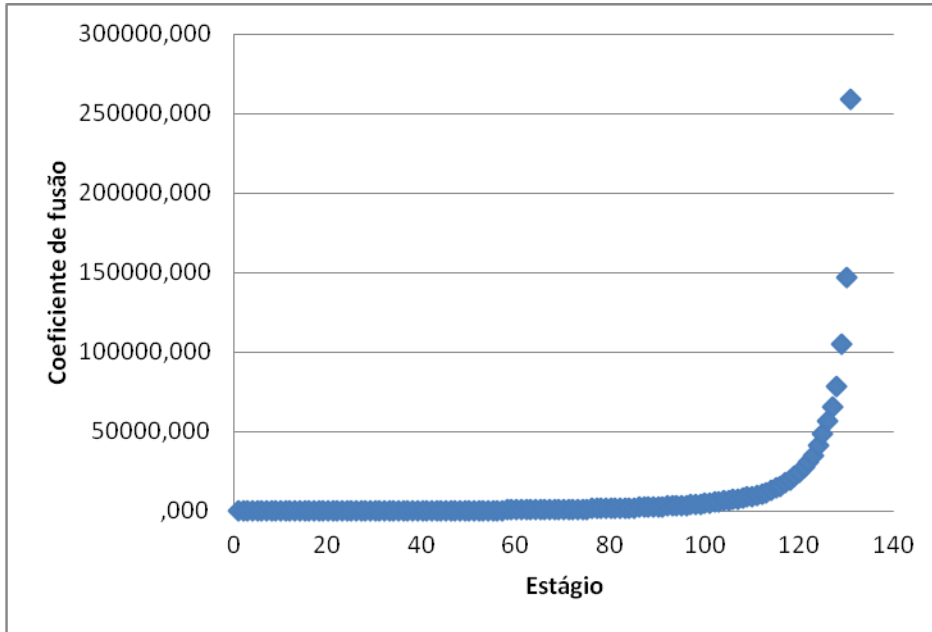


Figura 4. Nível de fusão da análise de conglomerados, a partir dos escores nos fatores “Sentir-se forçado a trabalhar” e “Prazer pelo trabalho”

A solução de três grupos não acrescentou informações importantes para a interpretação dos resultados, sendo que os grupos um e dois permaneceram semelhantes nas variáveis sociodemográficas e funcionais. Por isso, a solução com dois grupos foi a escolhida e foi congruente do ponto de vista teórico. Na Tabela 12, são apresentados os perfis dos dois grupos em relação aos escores nos fatores do questionário.

TABELA 12

Perfil dos dois conglomerados formados com relação aos escores nos Fatores 1 e 2

	Conglomerado 1		Conglomerado 2		Teste t
	n=88		n=44		
	Média	Dp	Média	Dp	
Fator 1 Sentir-se forçado a trabalhar	81,22	26,81	140,40	17,49	$t(130)=13,06; p<0,0001$
Fator 2 Prazer	111,15	19,34	90,36	29,99	$t(130)=4,80; p<0,0001$

De acordo com o referencial teórico, o Grupo 1 que tende a manifestar menor “Sentimento de ser forçado a trabalhar” (Fator 1) e maior “Prazer pelo trabalho” (Fator 2) passará a ser denominado neste estudo como Não workaholic. O Grupo 2 que tende a manifestar maior “Sentimento de ser forçado a trabalhar” (Fator 1) e menor “Prazer pelo trabalho” (Fator 2) foi denominado workaholic.

A seguir, são apresentadas as características sociodemográficas e tempo dos 2 conglomerados (tempo real dedicado para você mesmo, tempo real dedicado para a sua família, tempo livre real, tempo de trabalho real dedicado, tempo desejado para você mesmo, tempo desejado para a sua família, tempo livre desejado e tempo desejado de trabalho). As medidas contínuas foram comparadas por meio do Teste t de Student.

TABELA 13
Características sociodemográficas, tempos real e desejado dos dois conglomerados formados

	Grupo 1		Grupo 2		T	p
	Não workaholic (n=88)		Workaholic (n=44)			
	Média	dp	Média	dp		
Idade	38,44	9,063	35,34	9,15	1,85	0,07
Carga horária semanal	23,94	11,451	25,63	15,67	-0,70	0,48
Tempo real dedicado para você mesmo	15,93	23,74	12,70	5,60	0,88	0,37
Tempo real dedicado para a sua família	32,23	50,57	18,64	16,15	1,74	0,08
Tempo livre real	9,87	5,63	7,77	6,72	1,89	0,06
Tempo de trabalho real dedicado	53,44	15,24	62,77	14,20	-3,39	0,00*
Tempo desejado para você mesmo	20,51	7,16	23,95	7,47	-2,57	0,01*
Tempo desejado para a sua família	27,27	9,75	23,14	8,36	2,40	0,02*
Tempo livre desejado	15,24	6,87	18,05	8,40	-2,05	0,04*
Tempo desejado de trabalho	36,06	10,95	34,43	12,72	0,761	0,45*

Nota. * $p < 0,05$ Os itens assinalados em negrito apresentam valores consideravelmente diferentes.

De acordo com a comparação entre os grupos, nota-se que o Grupo 1 (Não workaholic) é aquele que reporta menos tempo dedicado ao trabalho e deseja ter mais tempo para si e tempo livre, contudo, este desejo é consideravelmente menor se comparado ao do Grupo 2 (workaholic) que trabalha mais e deseja muito mais tempo para si e para a família e tempo livre do que possui atualmente. Além de que, o Grupo 1 acredita que poderia, até

mesmo, diminuir o tempo que dedica a sua família. É importante observar que não houve diferenças entre os sexos ($\chi^2=3,24$; $gl=1$; $p=0,72$).

Finalmente, o perfil dos dois grupos foi comparado em relação às variáveis (indicadores de workaholism). Os resultados são apresentados na Tabela 14.

TABELA 14
Perfil dos dois grupos comparados às variáveis

Variáveis	Grupo 1 Não workaholic (n=88) F(%)	Grupo 2 Workaholic (n=44) F(%)	qui-quadrado	p
1. Diagnóstico de estresse em consulta de profissional de saúde (médico ou psicólogo).	17 (19,32)	22 (50,00)	13,26	0,00**
2. Eventos de trabalho são o que mais me causam estresse.	67 (76,14)	38 (86,36)	1,88	0,17
3. Ambiente de trabalho na minha escola é muito bom.	83 (94,32)	34 (77,27)	8,46	0,00**
4. Sou muito cobrado para obter a melhora de resultados dos meus alunos (como preparação para o vestibular, bom desempenho no ENEM).	67 (76,14)	37 (84,09)	1,11	0,29
5. O tempo não é suficiente para que eu consiga entregar todo o material didático (projetos, correção de provas, planejamento de aulas, etc.) dentro do prazo.	49 (55,68)	10 (22,73)	12,88	0,00**
6. Não sinto que há uma competição entre os meus colegas-professores.	62 (70,45)	17 (38,64)	12,35	0,00**
7. Minha principal fonte de problemas conjugais é o trabalho.	10 (11,36)	13 (29,55)	6,74	0,01*
8. Eu considero que tenho mais problemas conjugais do que a maioria das pessoas.	2 (2,27)	7 (15,91)	8,58	0,00**

TABELA 14
Perfil dos dois grupos comparados às variáveis (conclusão)

Variáveis	Grupo 1 Não workaholic (n=88) F(%)	Grupo 2 Workaholic (n=44) F(%)	qui-quadrado	p
9. Meus colegas de trabalho me acusam injustamente de trabalhar em demasia.	6 (6,82)	4 (9,09)	0,21	0,64
10. Eu preciso tomar uma cervejinha ou outra bebida para conseguir me desligar do trabalho.	7 (7,95)	11 (25,00)	7,23	0,01*
11. Meus parentes acham que consumo muita bebida alcoólica.	3 (3,41)	4 (9,09)	1,89	0,17

Nota. Grau de liberdade igual a 1; ** $p < 0,001$; * $p < 0,05$

A questão 11.1 “Recebi o diagnóstico de estresse em consulta de profissional de saúde (médico ou psicólogo)” tem como resposta “Não” para 80,7% do Grupo Não Workaholic, enquanto que, no Grupo Workaholic a resposta “Sim” já aparece para 50% dos sujeitos, estando coerente com a literatura que defende a tendência dos workaholics manifestarem estresse e fadiga, (Spence & Robbins, 1992; Taris et al. , 2004 e Sorensen & Feldman, 2007).

A afirmação (77,3%) do grupo de workaholism quanto à questão 11.5 “O tempo não é suficiente para que eu consiga entregar todo o material didático (projetos, correção de provas, planejamento de aulas, etc.) dentro do prazo.” traz a discussão da dificuldade de lidar com o tempo, típica deste perfil de grupo, que pode vir a impactar na utilização do momento de descanso e lazer para dar prosseguimento às suas tarefas profissionais. (Klaft & Kleiner, 1988; Machlowitz; 1980; Spence & Robbins, 1992; Porter, 1996, Vasconcelos, 2001; Lancman & Sznellwar, 2008; Snir & Zohar, 2008; Buelens & Poelmans, 2004 e Aziz & Zickar, 2006)

Quanto à questão 11.6 “Sinto que há uma competição entre os meus colegas-professores.”, mais uma vez o grupo dos não workaholics não percebem, em 70,5%, tal

prática e que pode contribuir para assim se caracterizarem, conforme Spence e Robbins (1992).

Com base no fato de a significativa maioria dos workaholics afirmarem a questão 11.7 “Minha principal fonte de problemas conjugais é o trabalho.” (70,5%) e a questão 11.8 “Eu considero que tenho mais problemas conjugais do que a maioria das pessoas.” (84,1%) e os não workaholics negarem em 88,6% e 97,7%, respectivamente, há uma confirmação as teorias que defendem a tendência no workaholic de isolamento social e dificuldades nas relações interpessoais (Spence & Robbins, 1992 e Schaufeli et al., 2004).

Por fim, os workaholics concordam em 75% que precisam tomar uma bebida alcoólica para conseguirem se desligar do trabalho, conforme questão 11.10, enquanto o Grupo 1 nega, em 92%, tal necessidade. Mais uma vez, estas respostas corroboram com os estudos de Spence e Robbins (1992) e Sorensen e Feldman (2007) que percebem a tendência dos workaholics fazerem uso de bebidas e de outras substâncias químicas com maior frequência.

6.5 Equação de Regressão

Previamente, verificou-se que as variáveis “Tempo real dedicado a você mesmo”, “Tempo real dedicado à família”, “Tempo livre”, “Tempo desejado para você mesmo”, “Tempo desejado para a sua família”, “Tempo livre desejado livre” e “Tempo desejado para o seu trabalho” não deveriam permanecer no modelo múltiplo, pois apresentavam uma associação acima de 0,30 com a variável tempo dedicado ao trabalho.

Desta forma, os modelos de regressão logística simples foram construídos para identificar quais das variáveis independentes pré-selecionadas (idade, carga horária semanal, tempo dedicado ao trabalho e item 10.56 – pressão do trabalho) estavam associadas com a

variável dependente (Grupo Workaholic), Hosmer & Lemeshow (2000). Os resultados são apresentados na Tabela 15.

TABELA 15

Resultados dos modelos de regressão logística simples para a variável dependente (workaholism)

Variáveis independentes	B	dp	Wald	gl	p
Idade	-0,04	0,02	3,31	1	0,07*
Carga horária semanal	0,01	0,01	0,49	1	0,48
Tempo dedicado ao trabalho	0,04	0,01	9,92	1	0,00*
Item 10.56 - Pressão do trabalho: As exigências da minha escola são muito superiores à carga horária estabelecida em contrato.	0,23	0,09	7,16	1	0,01*

Nota. * $p < 0,25$

Nota-se que três variáveis independentes (idade, tempo dedicado ao trabalho e pressão do trabalho) apresentaram associação significativa com a variável dependente, considerando-se o nível de significância igual ou menor que 25%. A variável carga horária semanal não apresentou associação com a variável dependente e, por isso, não será inserida no modelo múltiplo.

Preliminarmente, foram investigadas as associações bivariadas entre as variáveis independentes pré-selecionadas. Os resultados são apresentados na Tabela 16.

TABELA 16
Correlações simples entre as variáveis independentes candidatas ao modelo de regressão logística

Variáveis	2	3
1 Idade	-0,28**	-0,07
2. Tempo dedicado ao trabalho	1	0,24**
3. Item 10.56 - Pressão do trabalho: As exigências da minha escola são muito superiores à carga horária estabelecida em contrato.	0,24**	1

Nota. *: $p < 0,05$; **: $p < 0,001$

Pode-se perceber que as variáveis independentes apresentaram associações entre elas, cuja magnitude variou de nula a fraca. Diante desses resultados, optou-se por dar continuidade e realizar a análise de regressão múltipla para se investigar qual o conjunto de medidas poderiam ser utilizadas para classificar o grupo ao qual o participante pertence (workaholism X não workaholism). Sequencialmente, eliminou-se, uma a uma, cada VI que não ofereceu uma contribuição significativa para a previsão de VD, pelo critério do maior p -valor, utilizando o nível de significância superior a 5% como ponto de corte. Em seguida, um novo modelo foi estimado com as demais VIs. A VI, cujo valor do nível de significância foi mais distante de 0,05, foi excluída e um novo modelo foi estimado com as demais VIs. Esse procedimento foi repetido e o processo de estimação do modelo final foi concluído quando todas as VIs que permaneceram no modelo atendiam ao critério de significância. Entende-se que as variáveis significativas não podem ser excluídas, pois todas explicam uma parte relevante da variação observada na variável dependente (Hosmer & Lemeshow, 2000). A variável Idade foi eliminada do modelo de regressão logística e os resultados do modelo final são apresentados nas Tabelas 17 e 18.

TABELA 17
Tabela de classificação: workaholism e não workaholism

Grupos observados	Grupos preditos		Porcentagem de classificação correta (%)
	Não workaholism	Workaholism	
Não workaholism	76	12	86,4
Workaholism	31	13	29,5
			67,4

A inspeção visual da Tabela 17 indicou uma concordância moderada entre as frequências observadas e esperadas para as condições da variável resposta. Logo, pode-se esperar uma qualidade satisfatória do ajuste do modelo de regressão logística múltiplo. Observou-se que, em termos amostrais, há um número satisfatório de casos nas duas condições da variável resposta, o que permite concluir que o mau ajuste não pode ser explicado por um viés da amostra e, sim, devido à ausência de relação preditiva importante entre as variáveis. O modelo final foi composto pelas variáveis “Tempo dedicado ao trabalho” e “Pressão do trabalho” e é apresentado a seguir.

TABELA 18
Modelo de regressão logística final

Variáveis na equação de regressão	B	E.P.	Wald	gl	p	Exp(B)
Tempo dedicado ao trabalho	0,04	0,01	7,76	1	0,00	1,04
Pressão do trabalho	0,20	0,09	5,23	1	0,02	1,22
Constante	-4,48	1,10	16,63	1	0,00	0,01
Medidas de ajuste do modelo		Valor				
-2LL	150,60					
R2 Cox Snell	0,12					
R2 Nagelkerke	0,17					
	Qui-	gl	P			
	quadrado					
Hosmer e Lemeshow	18,58	8	0,02			

Nota. a) Variável dependente: Presença de Workaholism (0-ausente; 1-presente); b) * Constante está incluída no modelo; c) E.P.: Erro Padrão; gl: graus de liberdade; p: nível de significância.

Os dados indicam que o modelo composto pelas duas variáveis foi significativo. No entanto, os coeficientes R^2 Cox Snell e R^2 Nagelkerke apresentaram valores próximos de 0, equivalentes a 0,12 e 0,17, respectivamente, e o valor de -2LL foi muito distante de 1, o que indica que o modelo pode ser melhorado, a fim de representar mais adequadamente o processo que se estuda, pois, as probabilidades estimadas tendem a ser distantes das probabilidades reais. Em contrapartida, o valor do coeficiente de Hosmer e Lemeshow foi significativo, o que indica adequação do ajuste do modelo para classificar os sujeitos nas condições da variável dependente. Finalmente, os valores significativos no teste de Wald

indicam que as variáveis são relevantes para a explicação da variação observada na variável dependente. Pode-se concluir que apesar de apresentar um poder preditivo, pode-se melhorar a capacidade explicativa do modelo por meio da inserção de outras variáveis independentes.

Diante destas observações, sugere-se que o modelo de regressão logística atende ao caráter preliminar do estudo e pode ser entendido como um indicativo de que as variáveis “Tempo dedicado ao trabalho” e “Pressão do trabalho”, em conjunto, são relevantes para identificar os indivíduos quanto à presença e à ausência de workaholism.

A interpretação dos coeficientes do modelo indicou que o aumento de um ponto percentual no tempo dedicado ao trabalho tende a acarretar um aumento de 4% na probabilidade estimada do indivíduo ser classificado como workaholic, quando controlado o efeito das exigências do local de trabalho. Além disso, a presença da percepção de que as exigências do local de trabalho são muito superiores à carga horária estabelecida acarreta o aumento de 22% a probabilidade estimada de o indivíduo ser classificado com workaholism. Estes resultados corroboram com os estudos já citados.

6.6 Entrevista com os respondentes da pesquisa

Foram feitas entrevistas com quatro participantes da pesquisa, com o intuito de levantarem-se mais informações sobre a qualidade do questionário criado. (ANEXO G)

6.6.1 Procedimentos

As entrevistas foram individuais e o critério de seleção destes participantes foi baseado nas maiores amplitudes de pontuação entre o fator “Prazer pelo trabalho” e “Sentir-se forçado a trabalhar”. Foram considerados sujeitos com “tendência ao não workaholism” aqueles que

obtiveram as maiores amplitudes entre estes dois fatores e os considerados com “tendência ao workaholism”, aqueles que obtiveram as amplitudes mais negativas entre os mesmos fatores, conforme Tabela 19.

Tabela 19
Pontuação em cada fator na Escala de Avaliação de Workaholism - estudos preliminares e amplitude

Participantes	“Prazer pelo trabalho”	“Sentir-se forçado a trabalhar”	Amplitude
A	131	26	105
B	137	34	103
C	100	165	-65
D	16	157	-141

Os sujeitos foram convidados a responderem um questionário aberto, sabendo que suas repostas seriam gravadas. Nesta entrevista, todo o sigilo do Termo de Consentimento Livre Esclarecido foi reforçado. Seguem as entrevistas com os sujeitos desta etapa da pesquisa, contudo, vale ressaltar que os sujeitos, com “tendência ao não workaholism”, tiveram total disponibilidade para o agendamento e gravação da entrevista. Enquanto que, ao todo, foram cinco tentativas de agendamento com sujeitos que apresentaram “tendência ao workaholism”, porém, apenas três deram retorno. Desses três, um se colocou à disposição, mas se recusou a responder aos e-mails de marcação de dia e horário da entrevista e os outros dois, que se encontram neste estudo qualitativo, não aceitaram fazer a entrevista pessoalmente, alegando falta de tempo e terem atividades acumuladas durante toda a semana e, inclusive, nos finais de semana. Desta forma, eles mesmos propuseram participar desde que pudessem responder via e-mail. Os dois que não responderam nem à solicitação, eram aqueles

que obtiveram as maiores amplitudes negativas de todos os sujeitos da amostra, desconsiderando a posição do sujeito D.

6.6.2 Entrevistas (principais trechos) e discussão do conteúdo

Percebe-se com clareza, a forma com que os sujeitos classificados com “tendência ao não workaholism” lidam com o seu trabalho e com a sua própria vida. Quando o sujeito “A” foi questionado sobre a sua vida profissional, ele respondeu: *“A minha rotina de trabalho é basicamente seguindo o planeamento que eu tenho para as séries que eu ministro aula. Fora isso, o trabalho meu de coordenação, que também requer uma atenção para vários aspectos que acontecem simultaneamente, ao atendimento de demandas variadas que surgem fora daquilo que é planejado, aquilo que é possível planejar e acompanhar e seguir, eu faço, tendo normalmente o jogo de cintura para poder lidar com eventualidades e conseguir responder às expectativas tanto de alunos quanto da própria coordenação da escola em virtude dessas demandas que vão surgindo.”* E o sujeito “B” quando discorre sobre a sua rotina profissional, defende: *“Acho que cheguei num ponto ideal.... dar poucas aulas, ter um tempo muito bom para prepará-las. Então, o meu ritmo de trabalho hoje seria ideal se todo professor pudesse trabalhar assim, porque isso me dá muito prazer; hoje o meu trabalho é realmente uma fonte de prazer para mim; sempre foi e agora mais ainda.”*

Ambos trazem a característica de envolvimento pelo trabalho, contudo, sem a característica do exagero, enquanto o primeiro contorna com sucesso todas as demandas, o segundo optou por trabalhar menos, num ritmo mais adequado, segundo o próprio. Estes participantes corroboram com Spence e Robbins (1992), tanto no primeiro questionário quanto nesta entrevista, pois estas pesquisadoras defendem que há os trabalhadores

entusiasmados, que gostam do que fazem e possuem alto envolvimento e prazer pelo trabalho e pouco sentimento de ser forçado, pressionado a trabalhar.

E sobre os seus momentos de lazer e descanso, o entrevistado “A” afirma: *“O meu momento de descanso e lazer, eu basicamente faço duas coisas: leio ou durmo, tomo cuidado de não ler nada que esteja ligado diretamente à sala de aula. Eu leio outras literaturas completamente diferentes, gosto muito de escutar música clássica; e uma maneira que rebobino a minha energia é dormindo; eu tenho a facilidade muito grande de dormir ... Eu consigo recuperar a minha energia através disso. Hoje em dia, o tempo que eu tenho de dedicação à escola e o tempo que eu tenho livre, quer dizer, ter dois períodos da tarde livres para poder resolver as minhas coisas, os meus compromissos.... Melhor do que quando eu ficava, de manhã, de tarde e de noite, quase que ‘full time’”* Ainda “A” aponta sobre a sua qualidade de vida: *“A minha qualidade de vida, eu acho que ela poderia ser melhor se as minhas filhas não me demandassem tanta atividade, porque elas estão envolvidas com muitas atividades e ... eu acabo tendo que estar levando e trazendo para vários lugares... “Eu acho que estou bem, consigo contornar bem os problemas de saúde, as questões da alimentação, das atividades de lazer, tenho me dedicado muito à atividade de lazer para mim e para a minha esposa de assistir show, ir ao cinema, teatro.”* Nitidamente, os sujeitos com “tendência ao não workaholism” possuem qualidade de vida e controle sobre a gestão do seu tempo. Quando o primeiro aponta que a sua qualidade de vida poderia ser melhor, esta situação se deve ao fato de se dedicar parte considerável do tempo à sua família e não só ao trabalho, característica contrária ao workaholic.

Para “B”, a sua qualidade de vida: *“Dentro do que falei, está nota 10... Realmente excelente: posso me dedicar às minhas coisas pessoais sem prejudicar a minha vida profissional e também me dedicar à vida profissional sem me privar das coisas que são importantes atualmente na minha vida.”* O sujeito “B” apresenta equilíbrio entre o tempo

dedicado ao trabalho e o tempo livre e, provavelmente, adequação deste tempo real com o tempo que seria desejado por ele. E sobre a sua saúde: *“Está ótima, acabei de fazer um ‘check up’ com meu cardiologista, ele sempre brinca ‘nota 10, nota 10’ para tudo!”*.

Por outro lado, os sujeitos classificados com “tendência ao *workaholism*”, trazem uma realidade de vida muito diferente. A entrevistada “C” fala sobre a sua rotina de trabalho: *“A minha rotina é muito intensa e estressante, trabalho demais em casa, porque leciono Língua Portuguesa e Redação. Muitas vezes há momentos de prazer e de muita troca com meus alunos – e isso é muito bom. No entanto, há outros momentos de muita pressão e de cobrança (minha, da escola, dos alunos, dos pais), que tornam a rotina muito pesada. Também acredito que nasci para dar aulas, sou uma boa professora e tenho feito sempre o melhor que posso.”* Já nos seus momentos de lazer e vida social: *“Eles têm sido muito raros, conforme já disse, por causa do volume do trabalho em casa. Às vezes, não tenho vontade de fazer nada, tamanho o cansaço. E, quando é possível, gosto de ir ao cinema, ao teatro, ler um bom livro – gostaria de fazer isso mais vezes.”*

Quanto à sua participação nos projetos pedagógicos, a entrevistada “C” ainda revela: *“A minha tendência é dividir tarefas, pois já disse que gosto de trabalhar em equipe, isso traz mais segurança e diversidade ao trabalho; mas confesso que, às vezes, sou um pouco controladora – busco me fiscalizar e me conter nesse ponto.”* E quando é perguntado sobre a sua saúde: *“Faço tratamento para depressão, tomo três medicamentos diferentes, faço psicoterapia semanalmente e vou à psiquiatra uma vez ao mês. Quando posso, faço parte de reuniões que visam ajudar portadores de depressão (do tipo alcoólicos anônimos).”*

Já a entrevistada “D” demonstra alívio no momento de descanso e lazer: *“Aliviada de estar longe da sala de aula.”* Quando abordada sobre a sua saúde: *“Muito ruim e em fase de exames pra detectar, dores de cabeças diárias, labirintite e problemas de digestão.”* Quanto às atividades extraprofissionais: *“Saídas a bares, restaurantes e raramente shows (de*

graça)." A entrevistada "D", ao ser questionada se teria algo mais para colocar, completa: "*Preciso ganhar na Mega-sena e trabalhar com educação 4 horas por dia só por prazer.*".

Ao observar o conteúdo dos sujeitos classificados com "tendência ao workaholism", nota-se, novamente, muita coerência com as autoras de maior referência deste estudo (Spence & Robbins, 1992), pois, para elas os workaholics têm maior dificuldade de não delegação de responsabilidades, insatisfação, alto nível de estresse no trabalho, pouco convívio social, isolamento e problemas de saúde. Outros autores (Klaft & Kleiner, 1988; Machlowitz, 1980; Porter, 1996; Vasconcelos, 2001; Lancman & Sznellwar, 2008; Snir & Zohar, 2008; Buelens & Poelmans, 2004 e Aziz & Zickar, 2006) também afirmam que o workaholic tem grande comprometimento com o trabalho, mas negligência com os outros âmbitos da sua vida (família, repouso, vida social).

Os problemas de saúde apontados por Spence e Robbins (1992) e por Scott et al. (1997) coincidem com o conteúdo trazido por estes dois últimos sujeitos: depressão, estresse, cansaço excessivo, cefaleia e problemas digestivos. O sujeito "C" já tomou iniciativa da psicoterapia, uso de medicamentos e tratamento com psiquiatra, o que NG et al. (2007), veem como uma das possíveis consequências do workaholism – o comprometimento clínico que requer ajuda profissional.

A fala do sujeito "C": "*No entanto, há outros momentos de muita pressão e de cobrança (minha, da escola, dos alunos, dos pais), que tornam a rotina muito pesada...*" abre outra discussão sobre a influência do ambiente profissional, ou seja, os fatores de pressão no trabalho podem influenciar de forma significativa a manifestação da síndrome, (Couto, citado por Sant'Anna e Kilimnik, 2011). Esses agentes de pressão podem contribuir com a manifestação do workaholism, pois, muitas vezes, há uma sobrecarga de atividades, prazos curtos e muita cobrança. Portanto, não se deve descartar a vulnerabilidade (a predisposição do profissional) para lidar com este tipo de contexto e considerá-lo como agressivo.

Desta forma, este estudo qualitativo vem mais uma vez confirmar a qualidade dos itens da escala que está sendo construída nestes estudos preliminares. Encontra-se muita coerência nos discursos dos participantes, das suas respectivas respostas no questionário inicial e, conseqüentemente, dos resultados das análises estatísticas. Os indicadores de workaholism avaliados no primeiro questionário foram corroborados neste estudo qualitativo.

7 DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno workaholism é considerado um vício pelo trabalho em que a pessoa trabalha excessivamente, perdendo a sua vida social e a noção do tempo. Vários pesquisadores (Engstrom & Juroe; Fassel; Killinge; Machlowitz; Spence & Robbins e Sprue) desenvolveram escala de autorrelato, segundo Scott, et al (1997), porém todos são vinculados à literatura internacional.

Desta forma, pela análise comparativa dos instrumentos e pelo número de citações e pesquisas encontradas, percebe-se que o WorkBAT e a teoria dos três componentes de Spence e Robbins (1992) possuem maior credibilidade e investimento acadêmico, justificando-se como referência destes estudos preliminares para avaliação de workaholism no Brasil.

A amostra foi composta por 132 professores, a maioria do sexo feminino (64,4%), com idade média de 37,41 ($dp=9,17$) anos; 53,8% dos participantes apresentaram pós-graduação lato sensu e 40,2% com renda familiar entre R\$ 4.754,00 a R\$ 8.294,00 e todos trabalhavam em escolas particulares de Belo Horizonte e tempo médio de trabalho de 24,49 ($dp=12,95$) horas por semana.

Estes estudos preliminares iniciaram a construção de uma escala baseada em Spence e Robbins, 1992, que possibilitou a classificação de grupos de professores com tendência ou não ao workaholism no Brasil. Há demanda de aplicação em amostras maiores e, posteriormente, sua adaptação a realidades profissionais diferentes para que seja criado um futuro teste brasileiro que possa categorizar o grau de manifestação ou não do workaholism em trabalhadores. Pelo levantamento bibliográfico realizado para este estudo, percebeu-se como este tema ainda é pouco debatido no Brasil. Foi encontrado um número pequeno de pesquisas sobre o workaholism e nenhum estudo de normatização de instrumentos para a realidade brasileira. Desta forma, nota-se que as investigações neste país estão ainda muito incipientes e que merecem um olhar ainda mais empírico quanto ao tema.

Com a revisão de literatura (Spence & Robbins, 1992; Robbins, 1993; Kanai et al. 1996; Burke, 2001; Buelens & Poelmans, 2004; Aziz & Zickar, 2006; Burke, Koyunco & Fiksenbaum, 2007 e Lancman & Sznellwar, 2008), os resultados do questionário, da entrevista e das análises fatorial exploratória e de conglomerados, percebeu-se que o *workaholism* está relacionado ao pouco prazer pelo trabalho e alto sentimento de ser forçado a trabalhar. Além da análise de regressão múltipla que colocou as variáveis independentes, tempo dedicado ao trabalho e pressão do trabalho, como relevantes para a explicação da variação observada na variável dependente (Grupo workaholic).

Os resultados, tanto do questionário quanto da pesquisa qualitativa, reforçam a necessidade de uma maior conscientização e intervenção das escolas e de outras organizações, pois, esta síndrome causa vários impactos nas empresas, do alto nível de envolvimento e motivação do profissional com a rotina de trabalho, perpassando o baixo desempenho até o adoecimento do trabalhador pelo excesso de investimento apenas neste âmbito de sua vida.

A bibliografia aqui apresentada, além de contribuir com o desenvolvimento do estado da arte do *workaholism*, na medida que se procurou maior clareza conceitual, indica a importância da temática não apenas na vida pessoal do trabalhador, mas na análise da prática dos recursos humanos e a necessidade de reflexão e busca contínua sobre as consequências vividas pelos *workaholics*. Com base na revisão realizada, concluiu-se que os conteúdos dos artigos reforçam a necessidade de se abordar a temática a partir de uma perspectiva interdisciplinar.

Diante dessa complexidade, a discussão não pode se restringir à Psicologia, mas, sim, ampliar o debate para além do campo comportamental, tentando compreender como o processo acontece, com suas múltiplas implicações, no sentido de se buscarem medidas de prevenção frente à síndrome em questão.

Nesta dissertação, quando se vê o grupo com tendência ao workaholism afirmando em 77,3% para a questão 11.5 “O tempo não é suficiente para que eu consiga entregar todo o material didático (projetos, correção de provas, planejamento de aulas, etc.) dentro do prazo.”, traz outra discussão sobre a possibilidade do próprio contexto da empresa incentivar às práticas do trabalho em horário de lazer pelas demandas exigidas. Como esta escala possui o foco na avaliação do workaholism em professores, tendo em vista a sua vulnerabilidade diante do seu trabalho, cabe ressaltar que outros estudos que englobem também a pressão do trabalho serão pertinentes para que a avaliação abranja ainda mais a realidade dos workaholics.

Os resultados coincidem com outros autores que defendem a manifestação do workaholism, não em três, mas apenas nos dois componentes: baixo prazer pelo trabalho e alto sentimento de ser forçado a trabalhar (Kanai et al., 1996 e McMillan et al., 2002). Próximos estudos permitirão se definir o ponto de corte de indivíduos workaholics e não workaholics, pois, com uma amostra mais representativa e outras avaliações, provavelmente, será possível criar critérios para tal. Características e comportamentos do workaholic defendidos por vários autores como ambição, ansiedade, burnout, agressividade, rigidez e rotatividade nas empresas são pontos relevantes e também merecem investimento em futuras pesquisas.

Os resultados deste questionário poderão apoiar futuras reflexões para as políticas de recursos humanos, no Brasil, mais centradas em qualidade de vida por meio da prevenção, diagnóstico e tratamento destes profissionais. A organização deve executar ações preventivas necessárias para se criar um ambiente onde o risco à saúde física, mental, social e psicológica do trabalhador seja minimizado. É necessário que os profissionais de saúde ocupacional se concentrem na identificação destes riscos, avaliando-os e focando nas adequações das empresas em organizações mais saudáveis.

REFERÊNCIAS

- Aguilera, E.C. (2010). Adicção al trabajo (workaholism). Patología psicosocial del siglo XXI. *Salud trab. (Maracay)*, 18 (1), pp. 57-66.
- Andreassen, C.S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*, pp. 3-17.
- Askari, A. & Nouri, A. (2011) Investigating the Relationship between Workaholic and Dimensions of General Health in the Employees of an Organization in Isfahan. *Iran Occupational Health*, 8 (2), pp. 30-36.
- Araújo T, Silvany A, Reis E. & Kavalkievicz C. (1998). Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino: Salvador-Bahia. *Salvador: Sindicato dos Professores do Estado da Bahia*.
- Borges, L.O. & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Estudo de Psicologia*, 1 (2), pp. 11-44.
- Borges, L.O. & Filho, A.A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6, (2), pp. 177-194.
- Burke, R.J. (1999a). It's Not How Hard You Work But How You Work Hard: Evaluating Workaholism Components. *International Journal of Stress Management*, 6 (4), pp. 225-239.
- Burke, R.J. (1999b). Workaholism in Organizations: Measurement Validation and Replication. *International Journal of Stress Management*, 6 (1), pp. 45-55.
- Burke, R.J. (1999c). Workaholism in Organizations: Gender Differences. *Sex Roles*, 41 (516), pp. 333-345.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2 (1), pp. 1-16.
- Burke, R.J. (2001). Predictors of Workaholism – Components and behaviors. *International Journal of Stress Management*, 8 (2), pp. 113-127.

- Burke, R.J., Burgess, Z & Fallon, B. (2006). Workaholism among Australian female managers and professionals. Job behaviors, satisfactions and psychological health. *Equal Opportunities International*, 25 (3), pp. 200-213.
- Burke, R.J., Koyunco, M. & Fiksenbaum, L. (2007). Workaholism, work and extra-work satisfactions and psychological well-being among professors in Turkey. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9 (1), pp. 1-18.
- Carlotto, M.S. & Palazzo, L.S. (2006). Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores. Rio de Janeiro. *Caderno Saúde Pública*, 22 (5), pp. 1017-1026.
- Codo, W. (1999). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis: Editora Vozes.
- Cozby, P.C. (2006). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento*. São Paulo: Editora Atlas.
- Dancey, C.P. (2006). *Estatística sem Matemática para Psicólogos*. São Paulo: Artmed.
- De Araújo, R.R., Sachuk, M.I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão*, 14 (1), pp. 53-66.
- Dejours, C. (2001). *A Loucura do Trabalho: Estudo da Psicopatologia do Trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do Trabalho: Contribuições da escola Djouriana à Análise da Relação do Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Delcor, N.S., Araújo, T.M., Reis, E.J.F.B., Porto, L.A., Carvalho, F.M., Silva, M.O., Barbalho, L. & Andrade J.M. (2004). Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. *Caderno de Saúde Pública*, 20 (1), pp. 187-196.
- DSM-IV-TR – Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (Trad. Cláudia Dornelles; 4 ed. ver). Porto Alegre: Artmed, 2002.

- Descanio, D. & Lunardelli, M.C. (2007). Saúde e qualidade de vida na empresa familiar. *Revista de Psicologia*, 7 (1), pp. 159-178.
- Equal Opportunities International*, 25 (3), pp. 200-213.
- Everitti, B. (1993). *Cluster Analysis*. New York: Hasted Press.
- Fernandes, E.C. & Gutierrez, L.H. (1988). Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, 23 (4), pp. 29-38.
- Figueiras, J.C. & Hippert, M.I. (2002). Estresse: Possibilidades e Limites. In Jacques, M.C., Codo, W. & cols. *Saúde Mental & Trabalho* (p112-129). Petrópolis: Editora Vozes.
- Flach, L., Grisci, C.L.I., Silva, F.M & Manfredini, V. (2009). Sofrimento psíquico no trabalho contemporâneo: analisando uma revista de negócios. *Psicologia e Sociedade*, 21 (2), pp.193-202.
- Forest, J., Mageau, G.A., Sarrazin, C. & Morin, E.M. (2011). “Work is My Passion”: The Different Affective, Behavioural, and Cognitive Consequences of Harmonious and Obsessive Passion toward Work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28 (1), pp. 27-40.
- Gomes, L. (2002). *Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites*. [Dissertação de Mestrado]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública, Fundação Oswaldo Cruz.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tathan, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th ed). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Hosmer, D.W. & Lemeshow, S. (2000) *Applied Logistic Regression* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Klaft, R. P., & Kleiner, B. H. Understanding workaholics. *Business*, July-September, 198.
- Kilimnik, Z.M. & Castilho, I.V. (2004). Trajetórias e Transições de Carreira: Um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de Recursos Humanos que passaram a trabalhar como autônomos. In Sampaio, J.R. & cols. *Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social* (pp. 65-193). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Lancman, S. & Sznellwar, L.I. (2008). *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Liang, Y & Chu, C. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behaviour and Personality*, 37 (5), pp. 645-660.
- Limongi-França, A.C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. *Revista Brasileira de Medicina Psicossomática*, 1 (1), pp. 79-83.
- Limongi-França, A.C. (2008). *Psicologia do Trabalho: Psicossomática, valores e práticas organizacionais*. São Paulo: Saraiva.
- Limongi-França, A.C. & Rodrigues A. L. (2002). *Stress e Trabalho: Uma abordagem psicossomática*. São Paulo: Atlas.
- Machlowitz, M. (1980). *Workaholics: Living with them, working with them*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Maslow, A. H. (1975). Uma teoria da motivação humana. In Balcão, Y., Ordeiro, L. L. (org.). *O comportamento humano na empresa* (pp. 337-366). Rio de Janeiro: FGV.
- Mc Millan, L.H.W., O'Driscoll, M.P., Marsh, N.V & Brady, E.C. (2001). Understanding Workaholism: Data Synthesis, Theoretical Critique, and Future Design Strategies . *International Journal of Stress Management*, 8 (2), pp. 69-91.
- Mc Millan, L.H.W., Brady, E.C., O'Discroll, 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), pp. 357-368.
- Mc Millan, L.H.W. & O'Driscoll, M.P., (2004). Workaholism and health Implications for organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (5), pp. 509-519.
- Moreno-Jimenez, B., Garrosa-Hernandez, E., Gálvez, M., González, J. L. & Benevides-Pereira, A.M. T. (2002) A Avaliação de burnout em professores. Comparação de Instrumentos: CBP-R e MBI. *Psicologia em Estudo*, 7 (1), pp. 11-19.
- Mudrack, P.E. & Naughton, T.J. (2001). The Assessment of Workaholism as Behavioral Tendencies: Scale Development and Preliminary Empirical Testing. *International Journal of Stress*, 8 (2), pp. 93-111.
- Müller, M.M. (2007). *Worklover: realidade ou mito?* Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

Murofuse, N.T., Abranches, S.S. & Napoleão, A.A. (2005). Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. *Revista Latino Americana de Enfermagem*, 13 (2) pp. 255-261.

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

Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York: World. Retrieved from <http://www.oates.org/cos/oateslibrary/books/confessions/weo-coaw-00a.html>

Pasquali, L. (2004). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia da educação*. Petrópolis: Vozes.

Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.

Patel, A.S., Bowler, M.C., Bowler, J.L. & Scott A. Methe, S.A, A. (2012). Meta-Analysis of Workaholism. *International Journal of Business and Management*, 7 (11), pp. 2-17

Piotrowski, C. & Vodanovich, S.J (n.d.). The Workaholism Syndrome: An Emerging Issue in the Psychological Literature. *Journal of Instructional Psychology*, 35 (1), pp. 103-105.

Pizzol, C.R. (2009). Excesso de Comprometimento Organizacional e suas Influências nas Relações Sociais. *VII Congresso de Pós-graduação UNIMEP*.

Porter, G. The organizational impact of workaholism: Concerns before burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. In press.

Reis, E.J.F.B., Carvalho, F.M., Araújo, T.M., Porto, L.A. & Neto, A.M.S. (2005) Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia Brasil. Rio de Janeiro. *Caderno de Saúde*, 21 (5) pp. 1480-1490.

Richardson, R. (1989). *Pesquisa Social: Métodos e Técnicas*, São Paulo: Atlas.

Robinson, B.E. (1996). Concurrent Validity of the work addiction risk test as a measure of workaholism. *Psychological Report*, 79, pp. 1313-1314.

- Robinson, B.E. (2000). A Typology of Workaholics With Implications for Counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21 (1), pp. 34-50.
- Robinson, B.E (2001). Workaholism and Family Functioning: A Profile of Familial Relationships, Psychological and Family Outcomes and Research Considerations. *Human Sciences Press*, 23(1) pp. 123-135.
- Robinson, B.E., Flowers, C. & N.G.K. (2006). The relationship between workaholism and marital disaffection: husbands' perspectives. *The Family Journal*, 14 (3), pp. 213-220.
- Sampaio, J.R. (1995). Nipo-brasileiros: Um Estudo sobre a Gestão de Recursos Humanos de Empresas Industriais Japonesas Situadas no Brasil. (Dissertação de Mestrado).
- Sampaio, G. R., Rocha, T.A.F. e Sampaio, J.R. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho de contabilistas. In Sant'Anna, A.S., Kilimnik, Z.M & Organizadores. *Qualidade de Vida no Trabalho*. (pp. 3-30) Rio de Janeiro: Elsever Editora.
- Sant'Anna, A.S., Kilimnik, Z.M. & De Moraes, L.F.R. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In Sant'Anna, A.S., Kilimnik, Z.M & Organizadores. *Qualidade de Vida no Trabalho*. (pp. 3-30) Rio de Janeiro: Elsever Editora.
- Schaufeli, W.B., Bakkerb, A.B, van der Heijidenc, F.M.M.A & Prins, J.T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23 (2), pp.155-172.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A. & Taris, T.W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross Cultural Research*, 43 (4), pp. 320-348.
- Scott, K.S. Moore, K.S & Miceli, M.P. (1997). An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human Relations*, 50 (3), pp. 287-314.
- Serva, M. e Ferreira, J.L.O. (2006). O fenômeno workaholic na gestão de empresas. *Revista de Administração Pública*, 40 (2), pp. 179-198.
- Seybold, K.C. & Salomone, P.R. (1994). Understanding Workaholism - A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73, pp. 4-9.

- Siqueira, M., M., Watanabe, F., S. & Ventola, A. (1995). Desgaste físico e mental de auxiliares de enfermagem: uma análise sob o enfoque gerencial. *Revista Latino-americana de Enfermagem*,(3) 1 pp.45-57.
- Snir, R. & Zohar, D. (2008). Workaholism as Discretionary Time Investment at Work: An Experience-Sampling Study. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (1) pp. 109-127.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58 (1) pp. 160-178.
- Stefaniczen, J., Stefano, S.R. & Machado, R.O. (2010). Workaholic: Um novo modelo de comportamento nas organizações. *XIII SemeAD: Seminários em Administração*, pp. 1-15.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2001). *Using multivariate statistics* (2ª ed.). New York: HarperCollins.
- Tanure, Betania., Neto, Antonio Carvalho. & Andrade, Juliana. (2007) *Executivos: sucesso e (in)felicidade*. Rio de Janeiro: Elsevier
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict. *International Association for Applied Psychology*, 54 (1), pp. 37-60
- Taris, T.W., Geurts, S.A.E., Schaufeli, W.B., Blonk, R.W.B. & Lagerveld, S.E. (2008). All day and all of the night: The relative contribution of two dimensions of workaholism to well-being in self-employed workers. *Work & Stress*, 22 (2), pp. 153-165.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da Testagem Psicológica*. São Paulo: Artmed.
- Valle, A.S. & Vieira, I.P.R. (2004). Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Minas Gerais. In Sampaio, J.R. & cols. *Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social*. (pp. 49-113) São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Vasconcelos, A.F. (2001). Qualidade de Vida no Trabalho: Origem, Evolução e Perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8 (1), pp. 25-35.

ANEXOS

ANEXO A

Questionário para juízes

Favor marcar a opção que você acredita melhor corresponder à frase de cada questão. Posteriormente, marque se achou a redação clara. Em caso negativo, favor sugerir outra frase dentro do mesmo contexto.

- **Envolvimento pela docência:** atitude de envolvimento, comprometimento pelo seu trabalho como professor.

- **Prazer pela docência:** satisfação e motivação pela sua rotina de trabalho.

- **Sente-se forçado pelo trabalho escolar (compulsão):** pressão interna para manter-se trabalhando.

1- Mal aplico uma prova, já fico pensando que terei de corrigi-la e não consigo parar de pensar nisso até concluir meu trabalho.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
 A redação está confusa.

Sugestão:

2- Se um relacionamento afetivo atrapalhasse o meu trabalho eu trocaria de parceiro (a) /namorado (a) e até de esposa (marido).

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
 A redação está confusa.

Sugestão:

3- Nas férias, por não ter trabalho, fico mal humorado.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

4- Quando vou para o computador criar um projeto ou responder e-mails profissionais, não vejo a hora passar.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

5- Independente da atividade profissional na qual estou envolvido, preciso trabalhar muito.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

6- Trabalhar é a diversão mais barata que existe.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

7- Mesmo que eu tenha marcado uma data para entregar uma obrigação aos alunos ou à escola, se não tiver tempo, não vou me preocupar em atrasar.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

8- Vejo outros profissionais trabalhando e acredito que eles não são tão entusiasmados como sou com o meu trabalho.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

9- Fico ansioso para começar a trabalhar logo.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

10- A qualquer momento, preciso me sentir produtivo.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

11- Sempre que me sobra um tempo, foco em meu lazer, família e amigos.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

12- Em momentos livres também penso no meu trabalho e fico planejando como será o meu próximo dia profissional.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

13- Tenho hobbies que me fazem muito bem e invisto meu tempo neles.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

14- A prioridade de gasto do tempo da minha vida é com o trabalho.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

15- Passo a semana esperando o final de semana para eu ficar à toa.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

16- Acho que trabalho e me envolvo com os projetos além do necessário.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

17- Tenho um ciclo de amizades e atividades de lazer que alegram a minha semana.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

18- Não consigo relaxar em momentos de lazer, pois sempre há algum trabalho pendente a ser executado.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

19- Parece que tenho que trabalhar muito todos os dias.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

20- Se acabo de corrigir as provas, logo inicio a correção dos trabalhos e, posteriormente, vou responder meus e-mails profissionais ou criar algum outro projeto.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

21- Para me sentir bem, preciso trabalhar.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

22- Divirto-me com minha rotina profissional.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

23- Não gosto de segunda-feira, porque o meu momento de descanso acabou.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

24- Dificilmente me incomodarei com a minha rotina profissional.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

25- Gostaria de levar o meu trabalho menos a sério.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

26- Mesmo quando meu dia de trabalho não está bom, acho que devo continuar trabalhando cada vez mais.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

27- Quando não estou na escola, vou ao cinema, viajo ou saio com amigos.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

28- Quando tenho uma festa ou compromisso social, logo me pergunto se não atrapalhará as minhas responsabilidades profissionais.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

29- O trabalho é muito importante para mim; o descanso e o lazer podem ficar em segundo plano se eu tiver uma responsabilidade a ser cumprida.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

30- Mesmo muito cansado no final do ano, continuo tendo prazer em ser professor.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

31- Não gosto de ficar sem fazer nada de produtivo e útil.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

32- Uma das atividades preferidas da minha rotina é ser professor.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

33- Meu dia, muitas vezes, é cansativo, mas não perco o gosto pelo trabalho.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

34- Tudo o que faço, penso se poderei aproveitar ou aplicar em meu trabalho.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

35- Como gosto muito do meu trabalho, foco minha vida nele.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

36- Se não estou envolvido com as minhas tarefas pedagógicas, sinto que há algo errado comigo.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

37- Não importa o que eu faça, parece que não existe outra opção do que trabalhar excessivamente.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

38- Fico muito empolgado com os projetos que fazem sentido para mim.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

39- Às vezes, acordo querendo estar em frente ao computador criando os meus projetos ou à mesa corrigindo provas.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

40- Sinto-me mais em paz (ou tranquilo) quando estou trabalhando.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

41- Fico me cobrando quando não consigo entregar rapidamente as notas das provas dos alunos, preparar minhas aulas, corrigir exercícios e outras obrigações do professor.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

42- Gosto muito de conviver com os alunos, de criar projetos e do ambiente de sala de aula.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

43- Preciso sempre agir de forma que seja em prol do meu trabalho.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

44- Se eu tiver que escolher entre trabalhar e viajar, possivelmente, vou querer trabalhar, porque acho mais prazeroso.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

45- Minha ansiedade me faz trabalhar muito.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

46- Muitas vezes, estou em festas e, repentinamente, penso em meus afazeres profissionais.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

47- Às vezes, acho que exagero a “dose” do meu trabalho.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

48- Tenho tempo para minha família, amigos e outros prazeres.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

49- Mesmo quando planejo em descansar um dia, me “pego” trabalhando ou pensando no trabalho.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

50- Quando trabalho no que gosto, sinto-me muito bem.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

51- Corrigir provas, trabalhos e elaborar exercícios é divertido para mim.

- Envolvimento pela docência
 Prazer pela docência
 Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.

- A redação está confusa.

Sugestão:

52- Para mim, final de semana e feriado são para descansar.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

53- Eu tenho pouco tempo para fazer as minhas coisas, porque trabalho muito nos finais de semana, feriados e, até mesmo, nas férias.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

54- Invisto muito do meu tempo com os afazeres da escola, mesmo quando é cansativo e desagradável.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

55- Diversão e lazer são muito importantes em minha vida.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

56- Normalmente não tenho tempo para família e amigos.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

57- Se eu pudesse, eu trocaria de trabalho por não sentir prazer pelas tarefas que ele me demanda.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

58- Quando leciono, geralmente, não percebo o horário passar.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

59- Sinto muito prazer pelos projetos que acredito e executo.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

60- Meu trabalho não me desperta prazer.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

61- As férias parecem custar a passar, pois não tenho “nada” para fazer.

Envolvimento pela docência

Prazer pela docência

Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

A redação está clara.

A redação está confusa.

Sugestão:

62- Acredito que tenho sempre que trabalhar excessivamente.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

63- Trabalhar é muito divertido.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

64- Tenho prazer em minhas tarefas profissionais e, normalmente, não vejo este sentimento nos demais colegas.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

65- Eu gosto de ser professor, para mim é muito importante gostar do que se faz.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

66- Durante os finais de semana, apesar das provas e trabalhos que tenho que corrigir, só fico pensando na hora de descansar e de me divertir.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

67- Gosto do desafio de criar projetos.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

68- Meu trabalho é chato e rotineiro.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

69- Praticamente todo o meu tempo é dedicado ao trabalho.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

70- Para mim, trabalho é diversão.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

71- Não administro meu tempo quando estou envolvido com uma tarefa.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

72- Ficar à toa me incomoda, pois preciso estar sempre em atividade profissional.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

73- Já levanto querendo estar dentro de uma sala de aula.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

74- Trabalho excessivamente pelo prazer que sinto pelo mesmo.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

75- Dificilmente eu leio algo por prazer, porque nunca me sobra tempo para fazer coisas além do trabalho.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

76- Quando não estou tabalhando, sinto-me culpado.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

ANEXO B

Críticas, sugestões de alterações nos itens e observações realizadas pelos juízes

27- Quando não estou na escola, vou ao cinema, viajo ou saio com amigos.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

A redação da afirmativa está clara, mas isso tanto pode significar uma pressão interna (compulsão) quanto externa, pois se o volume de trabalho é grande, não adianta sair para uma festa e depois ser repreendido ou ficar em falta com as pessoas.

35- Como gosto muito do meu trabalho, foco minha vida nele.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

É mais provável que signifique compulsão, mas a afirmativa começa com “gostar do trabalho”, daí a dúvida.

38- Fico muito empolgado com os projetos que fazem sentido para mim.

- Envolvimento pela docência
- Prazer pela docência
- Sente-se forçado (compulsão) pelo trabalho escolar

- A redação está clara.
- A redação está confusa.

Sugestão:

A redação da afirmativa está clara, mas pode significar os dois (envolvimento e prazer, ora acho que é um, ora acho que é outro).

Observações gerais dos juízes:

- “Por não ter claro o que significava as opções disponíveis acho que tive um pouco de dificuldade no início do questionário, mas à medida que fui respondendo acho que fui entendendo um pouco melhor como entender essas opções.”

- “Ele contém mais questões relacionadas à compulsão pelo trabalho docente, não é mesmo, mas algumas delas eu achei problemáticas, dado à relatividade das coisas, pois, como tive a oportunidade de escrever no próprio questionário, as pessoas ao nosso redor são muito imediatistas e querem tudo para ontem, até porque elas estão submetidas a pressões também. Com isso, a gente vai internalizando a pressão externa, de maneira que é complicado discernir uma coisa da outra. Você poderia também criar uma quarta categoria, que seria "sente-se (externamente) forçado para o cumprimento das atividades docentes", o que eu apreciaria muito, pois vejo isso acontecer comigo a toda hora. As questões 18, 28, 41, 46 e 76 se enquadrariam nesta categoria, a meu ver, com alguma pequena alteração para melhor caracterizar a pressão externa. Acho isso importante, pois senão a responsabilidade pelo exagero em relação ao trabalho fica toda em cima do trabalhador, como se ele fosse viciado em trabalho, sendo que ele pode ser vítima de assédio moral ou podem estar se conjugando dois fatores, a sua tendência a trabalhar muito com a pressão externa neste sentido.”

ANEXO C

Critério de classificação econômica no Brasil Renda familiar por classes

TABELA 20

Critério de classificação econômica no Brasil - Renda familiar por classes

Classe	Pontos	Renda Média Familiar (Valor Bruto Em R\$)
A1	42 a 46	11.480
A2	35 a 41	8.295
B1	29 a 34	4.754
B2	23 a 28	2.656
C1	18 a 22	1.459
C2	14 a 17	962
D	8 a 13	680

Nota. ABEP - Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa, 2011.
 www.abep.org - abep@abep.org
 Dados com base no Levantamento Socioeconômico 2009 - IBOPE
 (<http://www.abep.org/novo/Content.aspx?ContentID=301>)

ANEXO D

Demais questões elaboradas para Escala de Avaliação de *Workaholism* – Estudos Preliminares

(Levantamento sociodemográfico e demais características que podem estar relacionadas ao *workaholism*)

1- Idade: _____ anos

2- E-mail: _____ (caso se interesse em receber os resultados do estudo)

3- Em quais escolas trabalha? _____

4- Carga horária semanal trabalhada:

Na sua opinião, qual é o número de horas semanais que seriam necessárias para atender às demandas da escola:

5- Sexo:

- Masculino
 Feminino

6- Nível mais alto de escolaridade que atingiu:

Itens:

- Ensino Médio
 Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado

7- Sua renda familiar é de (valor bruto):

- Acima de R\$11.480,00
 R\$ 8.295 ,00 a R\$ 11.479,00
 R\$ 4.754,00 a R\$ 8.294,00
 R\$ 2.656,00 a R\$ 4.753,00
 R\$ 1.459,00 a R\$ 2.655,00
 R\$ 962 ,00 a R\$ 1.458,00
 R\$ 680,00 a R\$ 961,00

8-Indique a porcentagem de tempo que você, **atualmente**, se dedica para cada uma destas quatro áreas. O total deverá somar 100%:

Para você mesmo: _____

Para a sua família: _____

Para o tempo livre: _____

Para o seu trabalho: _____

Total: 100%

9- Indique a porcentagem de tempo **que você desejaria** que estivesse utilizando para cada uma destas quatro áreas. O total deverá somar 100%:

Para você mesmo: _____

Para a sua família: _____

Para o tempo livre: _____

Para o seu trabalho: _____

Total: 100%

11- Marque “sim” ou “não” para cada questão. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas; as respostas simplesmente deverão descrever como você se sente, o que pensa e como age atualmente.

11.1 Recebi o diagnóstico de estresse em consulta de profissional de saúde (médico ou psicólogo)

Sim

Não

11.2 O que mais me causa estresse são:

Eventos da minha vida pessoal e familiar

Eventos do trabalho

11.3 O ambiente de trabalho na minha escola é muito bom.

Sim

Não

11.4 Sou muito cobrado para obter a melhora de resultados dos meus alunos (como preparação para o vestibular, bom desempenho no ENEM).

Sim

Não

11.5 O tempo não é suficiente para que eu consiga entregar todo o material didático (projetos, correção de provas, planejamento de aulas, etc.) dentro do prazo.

Sim

Não

11.6 Sinto que há uma competição entre os meus colegas-professores.

Sim

Não

11.7 Minha principal fonte de problemas conjugais é o trabalho.

Sim

Não

11.8 Eu considero que tenho mais problemas conjugais do que a maioria das pessoas.

Sim

Não

11.9 Meus colegas de trabalho me acusam injustamente de trabalhar em demasia.

Sim

Não

11.10 Eu preciso tomar uma cervejinha ou outra bebida para conseguir me desligar do trabalho.

- Sim
- Não

11.12 Meus parentes acham que consumo muita bebida alcoólica.

- Sim
- Não

ANEXO E

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA LABORATÓRIO DE AVALIAÇÃO DAS DIFERENÇAS INDIVIDUAIS

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Professor (a):

O Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais (LADI) do Departamento de Psicologia da UFMG está realizando uma pesquisa dentro do Programa de Pós-graduação em Psicologia sobre os estudos preliminares para a dissertação sobre a replicação do modelo teórico de Spence e Robbins em professores de escolas particulares da região metropolitana de Belo Horizonte. O(a) professor(a) que consentir em participar deste estudo estará contribuindo para o desenvolvimento de pesquisa na área da Psicologia do Desenvolvimento Humano e da Psicologia do Trabalho.

A atividade dessa pesquisa engloba o preenchimento de um questionário, ou seja, os instrumentos utilizados serão lápis e papel e será realizada exclusivamente dentro do ambiente escolar. Por essas razões, o projeto não acarreta nenhum risco à saúde dos adultos, como tampouco qualquer ressarcimento ou indenização.

Nesse sentido, respeitando o regulamento da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP do Conselho Nacional de Saúde - CNS, criada através da Resolução 196/96, **se garante o sigilo e anonimato absolutos dos resultados individuais** e o direito do (a) professor (a) em interromper a sua participação a qualquer momento da pesquisa se assim o desejar. Isto significa que, em caso de publicações científicas, os dados a serem apresentados serão os do grupo, jamais de dados individuais. Também, informamos-lhe que no final do estudo um relatório dos resultados coletivos (e não individuais), redigido em linguagem acessível ao público leigo, será disponibilizado para a consulta do (a) professor (a) que participar do estudo por meio do seu próprio e-mail.

Caso você concorde em participar, solicitamos que assine este termo de consentimento e aprovação. Em caso de dúvida ou necessidade de maior esclarecimento, poderá entrar em contato diretamente com as pessoas responsáveis pelo presente projeto de investigação, a saber: Carla Pena Couto Ruas e Professor Dr. Jáder dos Reis Sampaio.

Agradecemos a sua atenção e valiosa colaboração, subscrevendo-nos,

Carla Pena Couto Ruas

CRP 21550

Aluna do Programa de Pós-Graduação do Departamento de Psicologia da UFMG

Av. Antonio Carlos 6627, FAFICH-UFMG, Sala 4056 (31) 3318-6989, (31) 9157-7119

E-mail: carlacouto@magnum.com.br

Jáder dos Reis Sampaio

CRP 11272

Professor do Programa de Pós-Graduação do Departamento de Psicologia da UFMG

Av. Antonio Carlos 6627, FAFICH-UFMG, Sala 4056 (31) 3409-6279

E-mail: jadersampaio@ufmg.br

Para maiores esclarecimentos você pode consultar também o Comitê de Ética em Pesquisa (COEP-UFMG)

Av. Pres. Antônio Carlos, 6627 – Unidade Administrativa II

2º Andar / Sala 2005. CEP: 31270-901 Tel. (31) 3409.4592

e-mail: coep@prpq.ufmg.br

Eu _____ CONCORDO em participar do preenchimento do questionário de professores no estudo referido acima.

Assinatura: _____ Data: ____/____/____

ANEXO F

Escala de Avaliação de *Workaholism* – Estudos Preliminares

1- Idade: _____ anos

2- E-mail: _____ (caso se interesse em receber os resultados do estudo)

3- Em quais escolas trabalha? _____

4- Carga horária semanal trabalhada: _____

5- Sexo:

- Feminino
 Masculino

6- Nível mais alto de escolaridade que atingiu:

Itens:

- Ensino Médio
 Graduação
 Especialização
 Mestrado
 Doutorado

7- Sua renda familiar é de (valor bruto):

- Acima de R\$11.480,00
 R\$ 8.295,00 a R\$ 11.479,00
 R\$ 4.754,00 a R\$ 8.294,00
 R\$ 2.656,00 a R\$ 4.753,00
 R\$ 1.459,00 a R\$ 2.655,00
 R\$ 962,00 a R\$ 1.458,00
 R\$ 680,00 a R\$ 961,00

8- Indique a porcentagem de tempo que você, **atualmente**, se dedica para cada uma destas quatro áreas. O total deverá somar 100%:

Para você mesmo: _____

Para a sua família: _____

Para o tempo livre: _____

Para o seu trabalho: _____

Total: 100%

9- Indique a porcentagem de tempo **que você desejaria** que estivesse utilizando para cada uma destas quatro áreas. O total deverá somar 100%:

Para você mesmo: _____

Para a sua família: _____

Para o tempo livre: _____

Para o seu trabalho: _____

Total: 100%

10- Marque apenas **um número** para cada questão. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas, as respostas simplesmente deverão descrever como você se sente, o que pensa e como age atualmente.

10.1 Quando eu tenho tempo livre, gosto de relaxar e não pensar nos projetos pedagógicos e nem nas provas para corrigir.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.2 Eu gosto mais do ambiente escolar do que a maioria das pessoas gosta.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.3 Eu me sinto culpado quando eu não gasto meu tempo com assuntos escolares.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.4 Meus trabalhos escolares são mais prazerosos do que outras atividades de que participo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.5 Muitas vezes, eu desejo não estar tão comprometido com os meus projetos pedagógicos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.6 Gosto de relaxar e me divertir sempre que possível.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.7 Meu trabalho é tão interessante que muitas vezes não parece trabalho.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.8 Eu realmente fico ansioso para me divertir no fim de semana e ficar sem nenhum trabalho.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.9 Eu trabalho mais do que é esperado de mim, exclusivamente, pelo prazer que sinto ao me envolver com os projetos pedagógicos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.10 Na maioria das vezes, o meu trabalho é muito agradável.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO					CONCORDO				

TOTALMENTE

TOTALMENTE

10.11 É raro encontrar qualquer coisa que me divirta nos trabalhos didáticos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.12 Eu gasto meu tempo livre em outras atividades que não sejam as escolares.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.13 Sinto-me obrigado a trabalhar “duro”, mesmo quando não é agradável.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.14 Eu perco a noção do tempo quando eu faço algum projeto pedagógico.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.15 Às vezes, quando me levanto pela manhã, eu mal posso esperar para começar a trabalhar na escola ou em casa, mas sempre com assuntos pedagógicos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.16 Para mim, é importante trabalhar “duro”, mesmo quando eu não gosto do que estou fazendo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.17 Quando estou envolvido em um projeto pedagógico interessante é difícil descrever como eu me sinto bem.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.18 Muitas vezes me “pego” pensando sobre a escola, mesmo quando eu consigo ficar longe dela por um tempo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.19 Além do meu trabalho e de outras atividades profissionais em que estou envolvido, não tenho muito tempo livre.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.20 Muitas vezes, sinto que há algo dentro de mim que me leva a trabalhar muito para a escola.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.21 Às vezes, eu gosto do meu trabalho mesmo quando estou há muito tempo envolvido com ele.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.22 Eu fico entediado e inquieto nas férias quando não tenho nada relacionado à escola para fazer.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.23 Parece que tenho uma compulsão interior que me faz trabalhar muito.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.24 Mesmo muito cansado no final do ano, continuo tendo prazer em ser professor.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.25 Uma das atividades preferidas da minha rotina é ser professor.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.26 Meu dia muitas vezes é cansativo, mas não perco o gosto pelo trabalho.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.27 Como gosto muito do meu trabalho, foco minha vida nele.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.28 Se não estou envolvido com as minhas tarefas pedagógicas, sinto que há algo errado comigo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.29 Não importa o que eu faça, parece que não existe outra opção do que trabalhar excessivamente.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.30 Fico muito empolgado com os projetos que fazem sentido para mim.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO					CONCORDO				

TOTALMENTE

TOTALMENTE

10.31 Gosto muito de conviver com os alunos, de criar projetos e do ambiente de sala de aula.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.32 Se eu tiver que escolher entre trabalhar e viajar, possivelmente, vou querer trabalhar, porque acho mais prazeroso.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.33 Minha ansiedade me faz trabalhar muito.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.34 Às vezes, acho que exagero a “dose” do meu trabalho.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.35 Tenho tempo para minha família, amigos e outros prazeres.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.36 Quando trabalho no que gosto, sinto-me muito bem.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.37 Corrigir provas, trabalhos e elaborar exercícios é divertido para mim.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.38 Para mim, final de semana e feriado são para descansar.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.39 Eu tenho pouco tempo para fazer as minhas coisas, porque trabalho muito nos finais de semana, feriados e, até mesmo, nas férias.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.40 Invisto muito do meu tempo nos afazeres da escola, mesmo quando é cansativo e desagradável.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
DISCORDO TOTALMENTE					CONCORDO TOTALMENTE				

10.41 Diversão e lazer são muito importantes em minha vida.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.42 Normalmente não tenho tempo para família e amigos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.43 Quando leciono, geralmente, não percebo o horário passar.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.44 Sinto muito prazer pelos projetos em que acredito e executo.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.45 Meu trabalho não me desperta prazer.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.46 Acredito que tenho sempre que trabalhar excessivamente.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.47 Trabalhar é muito divertido.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.48 Tenho prazer em minhas tarefas profissionais e, normalmente, não vejo este sentimento nos demais colegas.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.49 Eu gosto de ser professor; para mim é muito importante gostar do que se faz.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.50 Gosto do desafio de criar projetos.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.51 Praticamente todo o meu tempo é dedicado ao trabalho.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO
TOTALMENTE

CONCORDO
TOTALMENTE

10.52 Para mim, trabalho é diversão.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISCORDO

CONCORDO

TOTALMENTE

TOTALMENTE

10.53 Ficar à toa me incomoda, pois preciso estar sempre em atividade profissional.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DISCORDO TOTALMENTE											CONCORDO TOTALMENTE

10.54 Dificilmente eu leio algo por prazer, porque nunca me sobra tempo para fazer coisas além do trabalho.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DISCORDO TOTALMENTE											CONCORDO TOTALMENTE

10.55 Quando não estou tabalhando, sinto-me culpado.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DISCORDO TOTALMENTE											CONCORDO TOTALMENTE

10.56 As exigências da minha escola são muito superiores à carga horária estabelecida em contrato.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
DISCORDO TOTALMENTE											CONCORDO TOTALMENTE

11- Marque “sim” ou “não” para cada questão. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas, as respostas simplesmente deverão descrever como você se sente, o que pensa e como age atualmente.

11.1 Recebi o diagnóstico de estresse em consulta de profissional de saúde (médico ou psicólogo)

- Sim
 Não

11.2 O que mais me causa estresse são:

- Eventos da minha vida pessoal e familiar
 Eventos do trabalho

11.3O ambiente de trabalho na minha escola é muito bom.

- Sim
 Não

11.4 Sou muito cobrado para obter a melhora de resultados dos meus alunos (como preparação para o vestibular, bom desempenho no ENEM).

- Sim
 Não

11.5 O tempo não é suficiente para que eu consiga entregar todo o material didático (projetos, correção de provas, planejamento de aulas, etc.) dentro do prazo.

- Sim
 Não

11.6 Sinto que há uma competição entre os meus colegas-professores.

- Sim
 Não

11.7 Minha principal fonte de problemas conjugais é o trabalho.

- Sim
- Não

11.8 Eu considero que tenho mais problemas conjugais do que a maioria das pessoas.

- Sim
- Não

11.9 Meus colegas de trabalho me acusam injustamente de trabalhar em demasia.

- Sim
- Não

11.10 Eu preciso tomar uma cervejinha ou outra bebida para conseguir me desligar do trabalho.

- Sim
- Não

11.11 Meus parentes acham que consumo muita bebida alcoólica.

- Sim
- Não

OBSERVAÇÃO:

Utilize o verso para redigir quaisquer colocações que julgue necessárias para uma melhor compreensão dos seus dados fornecidos.

Fontes: Robinson (2000); Mc Millan, Brady, O'Discroll e Marsh (2002); Taris, Schaufeli e Verhoeven (2005); Stefaniczen, Stefano e Machado (2010); Müller (2007), Mudrack e Naughton (2001) e Scott, Moore e Miceli (1997).

ANEXO G

Questionário da entrevista

- 1- Como você descreveria a sua rotina de trabalho e como você se sente durante o seu trabalho?
- 2- Como você se sente durante os seus momentos de descanso e lazer?
- 3- O que você diria sobre a sua organização do tempo e o seu ritmo de trabalho?
- 4- O que você diria sobre a sua qualidade de vida atualmente?
- 5- Como é a sua relação com os seus colegas?
- 6- Quando você tem um projeto, qual a sua tendência: dividir tarefas com os seus colegas ou assumir maior parte das atividades? Explique-se.
- 7- Como está a sua saúde atualmente?
- 8- Quais são as suas atividades extraprofissionais?
- 9- Mais alguma colocação que você gostaria de fazer?