

Área Temática: Gestão de Pessoas
WORKAHOLIC: UM NOVO MODELO DE COMPORTAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

AUTORES

JOSEMARA STEFANICZEN

Unicentro

marinha_23@yahoo.com.br

SILVIO ROBERTO STEFANO

Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná - Unicentro

sstefano@usp.br

ROSELI DE OLIVEIRA MACHADO

Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná (UNICENTRO)

roseli_machado@yahoo.com

Resumo

Este artigo tem como objetivo identificar pessoas viciadas em trabalho, e de que forma isso influencia no ambiente da organização já que as empresas estão exigentes com relação aos seus funcionários. A pesquisa utilizou uma revisão de literatura sobre o tema estudado, a fim de identificar subsídios que esclareçam aspectos fundamentais do comportamento humano no trabalho, influências socioculturais nos valores, no comportamento e nas interações sociais do homem na organização, identificando se esse fenômeno é positivo para o indivíduo e para organização. Foi realizado um estudo de caso, utilizando abordagem quantitativa, analisando-se uma amostra de 25 colaboradores de uma Cooperativa Médica de Saúde, avaliado no mês de maio de 2009. Para a coleta de dados foi utilizado um questionário com 24 questões. Os resultados apontaram que na Cooperativa Médica, existe um número considerável de funcionários que podem vir a tornar-se *workaholics*, no entanto, houve 04 respondentes, os quais alcançaram a marca que delimita perfil *workaholic*, ou seja, nessa cooperativa médica a qual foi objeto de estudo existem 04 funcionários considerados *workaholics*.

Palavras - Chave: *workaholic*, comportamento humano, gestão de pessoas.

Abstract

This article aims to identify of people addicted in work, and how it influences the environment of organization since the companies are demanding in relation to its employees. The research used review of literature about subject studied, to identify subsidies that explain the fundamental aspects of human problems at work, sociocultural influences on values, in the behavior and man social interactions in the organization, identifying if this phenomenon is good for the individual and organization. It was realized a case study, using a quantitative approach, analyzing a sample of 25 employees of a Health Medical Cooperative, estimated in May 2009. For data collection was used a questionnaire with 24 questions. The results showed that in Medical Cooperative, there is a considerable number of employees who are likely to become workaholics, however, there were 04 employees, which reached the mark which delimits profile workaholic, in other words, in this medical cooperative that which was object of study there are 04 employees considered workaholics.

Key words: workaholic, human behavior, business management.

1. INTRODUÇÃO

As organizações em busca de agilidade e competitividade estão reformulando políticas e práticas que afetam diretamente os contratos estabelecidos com as pessoas que nelas trabalham.

Atualmente, o indivíduo busca ter sucesso na organização em que trabalha, onde precisa estar em constante aprendizagem, pois os interesses, motivações e aspirações do indivíduo em relação ao trabalho precisam corresponder aos objetivos e aos valores adotados pela organização, ou seja, a intenção é oportunizar as pessoas o uso total de sua capacidade intelectual, de forma dinâmica e comprometida com a empresa para alcançar resultados satisfatórios.

Assinalando o conjunto de transformações pelo qual passa o mundo do trabalho, Motta (1997, p. 21-22) destaca: [...] antes exigia-se consentimento e lealdade e oferecia-se progresso através da carreira. As exigências serão as mesmas, mas sem perspectivas ou garantias de progresso. Sem garantias, lealdade e dedicação só à tarefa, e não à empresa. [...] Restringem-se a lealdade e a possibilidade de cooperação pela diminuição do sentido de pertencer – a ligação à empresa será mais de natureza financeira. [...] Sem perspectivas dentro da mesma empresa, a vida profissional será centrada no indivíduo [...]

Diante desse aspecto, as pessoas tendem a trabalhar arduamente a fim de alcançar as metas traçadas pela organização e obter sucesso profissional, e muitas vezes acabam fazendo do trabalho a sua principal razão de viver, evidenciando um novo fenômeno de comportamento nas organizações: *Workaholic* é uma expressão americana que teve origem na palavra *alcoholic* (alcoólatra). Serve para denotar uma pessoa viciada não em álcool, mas, em trabalho.

“Os *workaholics* são muito valorizados no meio empresarial, pois são pessoas muito produtivas, competitivas, eficazes, vivem para a empresa e em busca de objetivos relacionados ao trabalho, com alto nível de rendimento profissional” (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

O tema *workaholic* é de fundamental importância no sentido de evidenciar se há aumento de pessoas viciadas em trabalho, e de que forma isso influencia no ambiente da organização já que as empresas estão exigentes com relação aos profissionais empregados por elas.

Esse artigo está estruturado da seguinte forma: o referencial teórico aborda os aspectos de *Workaholic* e *Worklover*. Apresenta-se a metodologia, análises dos resultados com o perfil de *workaholics* e *worklovers* e as conclusões do artigo.

2. PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

O objetivo principal nesse artigo é analisar se os colaboradores de uma Cooperativa Médica situada no interior do Estado do Paraná são *workaholics* e suas implicações.

O problema de pesquisa envolveu: os funcionários de uma cooperativa médica são *workaholics*? Qual a rotina de trabalho desses funcionários?

3. REFERENCIAL TEÓRICO

As organizações e as sociedades estão passando por mudanças, considerando que possuem influência sobre o mundo do trabalho, que também está passando por reformulações, em que se sobressaem o culto à empresa e a influência crescente do

pensamento empresarial sobre as pessoas. Esses fatores destacam o papel fundamental que as organizações ganharam na sociedade e também na vida dos indivíduos (CHANLAT, 1999).

O fenômeno *workaholic*, abordado sobre o aspecto do comportamento organizacional, teve seu embasamento em várias pesquisas, sobre comportamento humano, essa abordagem teórico-metodológica apóia-se em autores como Rousseau (1998), que enfoca a questão do indivíduo na organização, que será desenvolvido nessa seção, destacando que a identificação do indivíduo é um estado cognitivo. Diversos estudos, em vários campos de conhecimento, já mostraram como a organização influencia na vida do indivíduo, seja por tratar da questão jornada de trabalho (TAMAYO et al. 2004), (MALVEZZI, 1988), clima e cultura organizacional (SCHEIN, 1986), (TEIXEIRA, 2002), personalidade (CABALLO, 2003), (SAINSAULIEU, 1995), poder nas organizações (SROUR, 1998), (MORGAN, 1996), ou estresse (MORAES et. al 2001), (LIMONGI-FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

Pesquisas sobre o tema *workaholic* têm sido prejudicadas devido a uma falta de consenso diante de dois fatores importantes: construir definição e medição. Ao mesmo tempo que tem crescido nos últimos anos a atenção para o problema devido à alteração das condições de trabalho, no qual muitas organizações têm implementado programas promovendo vida mais equilibrada, ainda a competitividade e o avanço da tecnologia parecem empurrar cada vez mais a atenção dos trabalhadores e organizações em direção ao trabalho.

Neste artigo, no entanto, o interesse essencial se volta para o perfil desse trabalhador na organização, quais fatores podem determinar se ele é um *workaholic* ou um *worklover*. Conforme estudos na área, sobre pessoas que trabalham em excesso e desenvolvem problemas de saúde relacionados a isso, autores que tratam do tema enfatizam a importância de se observar e atentar ao comportamento humano no trabalho.

3.1 Workaholic

Workaholic é um fenômeno comportamental que está cada vez mais crescente nas organizações, tendo maior incidência em organizações que possuem uma cultura extremamente competitiva.

Estar absorvido de maneira intensa com o trabalho, com longas jornadas diárias, carga horária de trabalho descomedida, ritmo veloz de se trabalhar e busca desenfreada de resultados são fortes indícios que podem contribuir para que trabalhadores se tornem *workaholics* (SERVA; FERREIRA, 2004).

É salutar não confundir trabalhar demais com ser viciado em trabalho. Quem trabalha demais distingue as fronteiras entre a vida profissional e a pessoal e consegue viver normalmente quando não está trabalhando, enquanto os viciados em trabalho, na maior parte dos casos, não têm vida pessoal e não conseguem viver tranquilamente fora do trabalho (HANSEN, 2005).

Quem primeiro abordou o fenômeno *workaholic* como um tema de estudo foi o psicólogo americano Wayne Oates, em 1968, num artigo intitulado “*On being a ‘workaholic’*”, no qual relatava sua própria experiência e, ao se comparar a um alcoólatra, o autor afirmava ser também um viciado. Oates (1971) definiu *workaholism* como um vício para trabalhar, compulsão ou a necessidade incontrolável para trabalhar incessantemente.

Para Killinger (1991), os *workaholics* são os “viciados respeitáveis” do nosso século e portanto, não causa mais estranheza aos nossos olhos alguém que trabalhe 10, 12 ou 14 horas por dia. A autora descreve o *workaholic* como um indivíduo que, numa tentativa de ser aceito, respeitado e aprovado pelo outro, faz do trabalho um meio de alcançar tal aprovação e sucesso.

Os trabalhos de Machlowitz (1980) e de Schor (1991) concentram-se na preocupante questão do aumento de casos. O avanço tecnológico aparece como um forte

colaborador para o surgimento do *workaholism*. E-mails, mensagens instantâneas, fax e telefones celulares contribuem para que indivíduo não consiga realmente se distanciar de seu trabalho (HANSEN, 2005).

Pesquisadores divididos sobre perigos do *workaholism* dada a sua derivação de "alcoólicos", o termo "*Workaholic*" tem compreensivelmente conotações negativas. Mas, embora se tenha tornado uma palavra que denota alguém que trabalha exageradamente por longas horas, não existe definição amplamente aceita na literatura.¹

Spence e Robbins (1992) definem *workaholism* baseados em uma noção de *workaholic* tríade, composta de três propriedades: envolvimento no trabalho, sentimento de controle sobre o trabalho (autonomia) e diversão no trabalho.

Fassel (1990, p. 3) destaca que *workaholism* pode ser um único vício em que "tem ambos uma substância componente (vício de adrenalina) e um processo componente (vício do processo de trabalho)."

Segundo França e Rodrigues (1999), os *workaholics* são pessoas dependentes do seu trabalho. Praticamente, não conseguem fazer nada na vida a não ser trabalhar e, quando estão com a família, ou no lazer e a vida social, podem se mostrar irritadiços e até mesmo, desenvolver manifestações depressivas, pois são pessoas incapacitadas para usufruir seu tempo livre, em geral porque levam dentro de si um nível de ansiedade muito intenso e se acostumaram a conviver com o estresse utilizando o trabalho como válvula de escape (FRANÇA; RODRIGUES, 1999).

Devido ao excesso de trabalho, o *workaholic* acaba se privando de conviver com sua família e amigos, torna-se um solitário cercado de pessoas, pois sua obsessão pelo trabalho o impede de aproveitar os momentos com as pessoas que ama (ARENDDT, 2004).

Além disso, *workaholics* são aceitos e freqüentemente encorajados pela sociedade, famílias de *workaholics* freqüentemente recebem mínimo suporte ou compreensão de seus parentes e amigos, que vêem somente o trabalhador árduo tentando prover o melhor para família dele (a).²

Naughton (1987) apresenta uma tipologia de *workaholism* baseado nas dimensões do comprometimento na carreira e nas tendências obsessivo-compulsivo. *Workaholics* envolvidos no trabalho (alto compromisso no trabalho, baixa obsessão-compulsão) são hipóteses de desempenharem melhor os trabalhos exigidos e estar altamente satisfeito no trabalho, com menos interesse em atividades fora do trabalho. *Workaholics* compulsivos (alta compromisso trabalho, alta obsessão-compulsão) são hipóteses de serem potencialmente pobres executantes (problemas pessoais são os resultantes da impaciência ritualizada nos hábitos de trabalho).

Conforme Furnham e Argyle (1998) no moderno mundo industrializado, o dinheiro é inculido com a moral e significados emocionais, ou seja, muitas pessoas, embora não conotadas *workaholics*, se encontram nisso talvez por razões financeiras.

Muitos são conduzidos por alguma compulsão interna, ou trabalha para superar baixa auto-estima e sentimentos de vazio. Alguns dizem que se sentirão mais felizes quando

¹ *Researchers divided about dangers of workaholism given its derivation from "alcoholic," the term "workaholic" has understandably negative connotations. But although it has become a household word denoting someone who works unreasonably long hours, no widely accepted definition exists in the literature.*

² *In addition, because workaholism is accepted and frequently encouraged by society, families of workaholics often receive very little support or understanding from relatives and friends, who see only a hard worker trying to provide for his or her family.*

suas tarefas estiverem finalizadas, mas desde que o trabalho nunca termine, felicidade é sempre o projeto a longo prazo.³

O fenômeno *workaholic* recebe uma conotação positiva, nos estudos de Scott e colaboradores (1997), não sendo visto, portanto como uma patologia. Os autores identificam três tipos de padrões de comportamento *workaholic*: compulsivo-dependente, perfeccionista e o orientado para realização. As características que compõem esses padrões são analisadas como variáveis contínuas, assim, os padrões não são mutuamente exclusivos e um *workaholic* pode ser uma combinação de qualquer dos dois ou de todos os três tipos.

O *workaholic* “compulsivo-dependente” é caracterizado pela compulsão para trabalhar ou pela dependência de trabalho, o indivíduo trabalha de forma excessiva ou irracional e mesmo reconhecendo o excesso ele não consegue se controlar ou reduzir a sua carga de trabalho.

O padrão “perfeccionista” apresenta como principais características a forte necessidade de estar no controle, a forma rígida e inflexível de administrar, a busca agressiva de poder para dominar o ambiente e o trabalho, e a preocupação exacerbada com detalhes, regras e relatórios.

Já o padrão denominado “orientado para realização”, manifesta alto desejo para mobilidade superior na carreira e alta de satisfação e disposição para esperar por recompensas; além disso, ele responde motivação de realização, forte identidade com a carreira, habilidade para lidar com a demora positivamente à competição, está disposto a avançar com esforço para atingir a excelência, e anseia por um cargo com mais responsabilidade e renda crescente. Esse padrão denominado também *Workaholic* entusiasta, possui características empreendedoras, têm maior probabilidade de procurar alto crescimento empresarial e possui espírito especulativo.

3.2 Worklover

A maior exploração do potencial do colaborador e o acelerado ritmo de trabalho podem fazer com que apareçam algumas disfunções nesses indivíduos. Uma das principais disfunções sucede quando o trabalhador começa a trabalhar muitas horas por dia e acaba perdendo o controle da situação, priorizando o trabalho como principal razão de viver.

Isso acontece com frequência quando a pessoa não encontra o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, é possível que ele tenha se tornado um *workaholic*. No entanto, há estudos que afirmam que existe uma versão mais saudável desse perfil, seria o *worklover*, a pessoa que trabalha muitas horas por dia, e mesmo assim acaba encontrando um equilíbrio.

Muitas pessoas, ao contrário do *workaholic*, apesar de passarem bastante tempo se dedicando ao trabalho, têm no trabalho uma fonte de prazer e satisfação. Esse grupo se denomina *worklover*, ou seja, aquele que ama seu trabalho (CODO, 2005).

De acordo com Mendes (1999), a atividade profissional, quando escolhida baseada nas inclinações pessoais, também proporciona meios à sublimação. Esse processo demonstra-se na criatividade, na inovação, e na criação de oportunidades. Sendo assim, o prazer no trabalho passa a ser um dos elementos fundamentais do equilíbrio psíquico, pois o trabalho cria identidade social.

O *worklover* pode se dedicar muito ao trabalho, mas mantém vida social paralela ao trabalho, dificilmente consegue separar o prazer ou lazer do que é trabalho, pois o trabalho para ele é como o lazer. Possui ótimas relações fora do ambiente de trabalho, sendo

³ Many are driven by some inner compulsion or work to overcome low self-esteem and feelings of emptiness. Some say they will feel happy when their tasks are accomplished, but since the work is never done, happiness is always the next project away.

que sua realização profissional até o auxilia nas outras relações sociais. Profissionais que tornam-se *worklover*, são aqueles que possuem uma autonomia maior em suas tarefas profissionais, sentem que podem modificar o mundo ao seu redor com seu trabalho, profissões que não tenham um trabalho rotineiro, têm maior tendência a criar profissionais com esse perfil.

À medida que o trabalho tem significado e importância tanto para o indivíduo como para a organização, considerando que são valores resultantes ou reforçadores dos sentimentos de utilidade, produtividade quando têm espaço a criatividade, liberdade e autonomia, o que consolida a identidade, fortalecendo a auto-imagem em razão da predominância do sentimento de valorização (MENDES, 1999).

Fossá (2003) destaca que o que existe é uma fusão de identidade, ou seja, ela se forma a partir da combinação dos valores individuais com as atividades profissionais e/ou com a sua organização. Sendo assim, acaba aparecendo um espaço comum entre ambos sem afetar nem a identidade individual nem a profissional.

Sendo assim, a constituição da identidade profissional é, ao mesmo tempo, um processo individual e social. As opções feitas relacionadas ao trabalho desempenhado derivarão das experiências, interesses e anseios pessoais e também resultam da história de vida do indivíduo, da sua interação com os vários grupos sociais e das perspectivas que daí são formadas. Desse modo, a identificação com uma profissão significa ter afinidade com as atividades a ela inerentes podendo ser considerada item do processo de escolha e de constituição da identidade profissional.

Para que exista uma vida cheia de significado fora do trabalho, é necessária uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Fazer o que se gosta e atrelar prazer ao trabalho cotidiano pode apresentar, além de muita felicidade, ânimo e qualidade de vida, ganhos significativos também financeiramente. O amor ao trabalho auxilia a ter mais energia, criatividade e comprometimento, de acordo com Antunes (2000).

QUADRO 1: WORKLOVER X WORKAHOLIC

| WORKLOVER | WORKAHOLIC |
|--|---|
| É apaixonado pelo trabalho | É viciado em trabalho |
| Está geralmente satisfeito com o trabalho e sabe lidar melhor com as dificuldades que aparecem | É motivado por natureza, mas não está necessariamente satisfeito com o trabalho |
| Se o trabalho vai mal, busca ajuda e soluções para os problemas | Se a vida profissional vai mal, sofre e descuida da saúde. |
| Trabalha muitas horas por dia sem perceber o tempo passar, mas a satisfação se estende à vida pessoal. Tem equilíbrio. | Trabalha muitas horas por dia e abandona a vida pessoal. Piora a situação porque foge dos problemas privados “internado-se” mais horas na empresa |
| Sofre menos de estresse, garantindo saúde mental e física por mais tempo. | Apresenta mais estresse e tem mais chances de sofrer doenças cardiovasculares |

Fonte: Codo (2004).

Ainda existem poucos estudos sobre o tema *Worklover*, seu conceito não é bem definido, muitos acreditam que *worklover* possa ser um modo menos agressivo de se referir a pessoas que são consideradas *workaholics*.

Burke e outros (2004) relatam não haver diferenças significativas entre viciados em trabalho, *workaholics* entusiastas e entusiastas no trabalho. Concluem que

"sentir-se motivado para o trabalho" e "se divertir no trabalho" são os dois elementos fundamentais que distinguem os tipos de *workaholic*.⁴

Conforme Bonebright et al. (2000) e Robinson (2000) o entusiasta no trabalho é um sub – tipo de não – *workaholic* , na base que eles não são compulsivos e orientados para o trabalho árduo. No modelo de padrão de comportamento do *workaholic* essa questão de classificação do entusiasta no trabalho é considerado um sub-tipo de *workaholic*.⁵

4. METODOLOGIA

Com o intuito de atingir os objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório-descritivo. A pesquisa exploratória objetiva proporcionar maior familiaridade com o problema de pesquisa. Na maioria dos casos, envolve levantamento bibliográfico, entrevistas e análise de exemplos que estimulem a compreensão (SELLTIZ, et alii, 1967). Estudos exploratórios são úteis em áreas de investigação novas e empregam ferramentas como a entrevista, a análise de documentos e o estudo de caso (COOPER; SCHINDLER, 2003).

A pesquisa descritiva, por sua vez, observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. Procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua natureza e características. Este tipo de pesquisa, em suas diversas formas, trabalha sobre dados ou fatos colhidos da realidade. A coleta de dados pode ser viabilizada pelo emprego de diversos instrumentos, como a observação, a entrevista, o questionário e o formulário (CERVO; BERVIAN, 2002).

Diante do exposto, a classificação como exploratória é justificada tendo em vista que o fenômeno *workaholic* é relativamente inexplorado e existem inúmeras lacunas nesse campo do conhecimento a serem preenchidas. A classificação como descritiva é embasada pelo fato de que a ocorrência do fenômeno na organização em estudo foi descrita, sem que tenha sido desejável ou possível manipular as variáveis ligadas ao objetivo do estudo.

4.1 Delineamento de Pesquisa

O presente estudo caracteriza-se como um estudo de caso, pois representa um modo de averiguar um tópico empírico, adotando um conjunto de procedimentos pré-especificados. Yin (2001, p. 32-33), destaca que o método do caso beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e análise dos dados. Ressalta ainda que a adoção do Método do Estudo de Caso é adequada quando são indicadas questões de pesquisa do tipo “como” e “por que”, e nas quais o pesquisador tenha baixo controle de uma situação que, por sua natureza, esteja inserida em contextos sociais.

Yin (1989, p. 106) aponta que é primordial, para se fazer esta análise, se ter uma estratégia geral para a análise. "O objetivo final da análise é o de tratar as evidências de forma adequada para se obter conclusões analíticas convincentes e eliminar interpretações alternativas".

Ainda, conforme o autor, para os estudos de caso, são especialmente importantes cinco componentes de um projeto de pesquisa: 1. uma questão para estudo; 2.

⁴ Burke and colleagues (1999b, 2004a) report no significant differences between work addicts, enthusiastic workaholics and work enthusiasts on hours worked and work involvement. They conclude that 'feeling driven to work' and 'having fun at work' are the two key elements that distinguish the workaholic types.

⁵ Bonebright et al. (2000) and Robinson (2000a) support this view and contend that the work enthusiast is a non-workaholic sub-type on the basis that they are not compelled or driven to work hard. In our model of workaholic behavior patterns we address this issue of the classification of the work enthusiast as a workaholic sub-type.

suas proposições; se houver; 3. sua unidade de análise; 4. a lógica que une as informações às proposições; 5. o critério para interpretar os resultados.

- Unidade de análise: A organização em estudo consiste em uma Cooperativa Médica de Saúde situada no interior do estado do Paraná. A Cooperativa foi fundada em 16 de maio de 1979, inicialmente com 34 cooperados, atualmente conta com 223 médicos cooperados e 50 colaboradores (MAIO, 2009).

4.2 Instrumentos de coleta de dados

O instrumento de pesquisa empregado no presente estudo consiste de um questionário de auto-relato, elaborado pelos autores do estudo e literatura especializada.

O questionário proposto foi pré-testado, visando adequar a linguagem do instrumento e facilitar o processo de coleta de dados. As dificuldades de interpretação e as sugestões dos participantes foram anotadas e as alterações necessárias foram realizadas.

O questionário utilizado consta de dois blocos distintos:

Bloco A: composto de 24 questões tendo como respostas assertivas SIM ou NÃO, visando investigar a atitude dos colaboradores da Cooperativa Médica frente ao trabalho. Bloco B: contém os dados sócio-demográficos dos colaboradores, ou seja, que visam identificar o perfil do respondente em termos de sexo, estado civil e escolaridade.

4.3 População alvo e Amostra

Considerando-se que esse artigo tem por objetivo analisar se os colaboradores de uma Cooperativa Médica situada no interior do Estado do Paraná são *workaholics* e qual a rotina de trabalho desses indivíduos, foram pesquisados 29 colaboradores de um grupo de 50 colaboradores. Os colaboradores foram escolhidos por meio de sorteio, para que não houvesse nenhuma predisposição de perfil já delimitado, ou seja, foram pesquisados indivíduos de várias classes escolares e cargos diferentes. Do total de questionários coletados, 04 foram descartados, pois foram preenchidos incorretamente.

A pesquisa foi realizada no período de 07 de maio de 2009 a 08 de maio de 2009, o pequeno intervalo entre as entrevistas foi devido a disponibilidade dos entrevistados a responder à pesquisa.

A coleta de dados da pesquisa foi realizada através de questionários distribuídos em dois dias para que os colaboradores pudessem responder, houve algumas limitações como a dificuldade por parte de algumas pessoas em interpretar as perguntas, mesmo tendo uma linguagem clara e específica, tiveram alguns questionários que foram descartados devido a essa limitação.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Frente às peculiaridades dos dados coletados, optou-se pelo emprego da técnica estatística do Qui-Quadrado. Utiliza-se a estatística do Qui-Quadrado para testar a significância estatística da associação observada em uma tabulação cruzada. A técnica ajuda na determinação da existência de associação entre duas variáveis. A hipótese nula é que não há associação entre as variáveis (MALHOTRA, 2001).

Assim, a prova foi empregada com o objetivo de identificar a existência de diferenças na atitude frente ao trabalho dos colaboradores em termos de sexo, estado civil e escolaridade. A hipótese nula (H_0), de que não existem diferenças na atitude dos colaboradores frente ao trabalho, foi testada, ao nível de significância de 5%.

A amostra considerada válida é composta de 25 dos 50 colaboradores da Cooperativa Médica. A maior parte dos pesquisados (70,4%) é constituída por profissionais

do sexo feminino, enquanto 18,5% são pessoas do sexo masculino e 11,1% não se identificaram.

No tocante ao nível de escolaridade, percebeu-se que a maior parte dos participantes tem nível superior completo (40,7%), ao passo que 18,5% dos entrevistados tem nível superior incompleto e 29,6% nível médio (11,1% não responderam a essa questão).

Quanto ao estado civil, 48,1% são casados, 37% são solteiros, 3,7% separados e 11,1% não responderam. O número de dependentes variou entre os respondentes: 48,1% possuem um dependente, 22,2% dois dependentes e 18,5% três dependentes

Diante do exposto, pode-se traçar o perfil do respondente da seguinte maneira: em sua maioria são mulheres, casadas e com dependentes. Alguns dados adicionais sobre os respondentes também foram levantados. O tempo de profissão varia entre 02 a 10 anos. O vínculo com a cooperativa entre 05 e 15 anos, alguns dos colaboradores pesquisados trabalham em mais um local, em escola técnica, são consultores informais, sendo a quantidade de horas trabalhadas mais do que 9 horas e meia por dia.

Os dados coletados foram analisados pelo emprego de duas ferramentas, a contagem de frequências e o teste do qui-quadrado. Destaca-se que das 24 questões do questionário, 21 se relacionam ao tema *workaholic* e 03 ao tema *worklover*. As frequências observadas de respostas em função da variável sexo estão descritas na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil *Workaholic* e *Worklover* em relação ao gênero

| Sentenças | Masculino | | Feminino | | Total | | $\alpha < 0,05$ |
|--|-----------|-------|----------|-------|-------|-------|-----------------|
| | % Sim | % Não | % Sim | % Não | % Sim | % Não | |
| Perfil <i>Workaholic</i> | | | | | | | |
| Você se empolga mais com seu trabalho que com qualquer outra coisa? | 20 | 80 | 21 | 79 | 21 | 79 | |
| Você trabalha ou lê documentos da empresa durante as refeições? | 20 | 80 | 11 | 89 | 13 | 88 | |
| Você regularmente deixa de almoçar para trabalhar? | 20 | 80 | 21 | 79 | 21 | 79 | |
| Seu horário de trabalho causa estranheza nos seus relacionamentos? | 0 | 100 | 16 | 84 | 13 | 88 | |
| Seu trabalho interfere no seu tempo livre? | 0 | 100 | 21 | 79 | 17 | 83 | |
| Você freqüentemente pensa sobre trabalho fora do escritório? | 60 | 40 | 74 | 26 | 71 | 29 | |
| Você subestima o tempo de duração de um projeto e depois corre para terminá-lo no prazo? | 60 | 40 | 26 | 74 | 33 | 67 | |
| Você geralmente sobrecarrega sua agenda? | 0 | 100 | 53 | 47 | 42 | 58 | 0,034 |
| Você sente que não pode reduzir sua carga horária sem comprometer sua carreira? | 60 | 40 | 37 | 63 | 42 | 58 | |
| Você tem dificuldades em delegar tarefas a outras pessoas? | 20 | 80 | 26 | 74 | 25 | 75 | |
| Você freqüentemente cancela eventos familiares e sociais para cumprir prazos determinado por si próprio? | 20 | 80 | 16 | 84 | 17 | 83 | |
| Você pensa em trabalho enquanto escuta outras pessoas falando ou quando está indo dormir? | 60 | 40 | 53 | 47 | 54 | 46 | |
| Você é competitivo? | 60 | 40 | 84 | 16 | 79 | 21 | |
| Você trabalha mais de 9 horas por dia? | 20 | 80 | 32 | 68 | 29 | 71 | |

| | | | | | | | |
|--|----|-----|-----|-----|----|----|-------|
| Você desistiu de algum de seus hobbies por causa do trabalho? | 40 | 60 | 32 | 68 | 33 | 67 | |
| Você se preocupa excessivamente com o futuro, mesmo quando as coisas estão bem? | 80 | 20 | 42 | 58 | 50 | 50 | |
| Você acredita já ter adoecido por causa do trabalho? | 20 | 80 | 47 | 53 | 42 | 58 | |
| Você está feliz com seus hábitos de trabalho? | 60 | 40 | 79 | 21 | 75 | 25 | |
| Você é perfeccionista? | 60 | 40 | 79 | 21 | 75 | 25 | |
| Você chega cedo, permanecendo até tarde, fazendo mais atividades do que requer seu trabalho? | 0 | 100 | 32 | 68 | 25 | 75 | |
| Possui dificuldade de colocar coisas em perspectivas, não prioriza o que é importante? | 20 | 80 | 0 | 100 | 4 | 96 | 0,046 |
| Perfil Worklover | | | | | | | |
| O trabalho que exerce traz satisfação pessoal? | 80 | 20 | 95 | 5 | 92 | 8 | |
| Você é auto-motivado com relação ao trabalho que exerce? | 60 | 40 | 100 | 0 | 92 | 8 | 0,004 |
| Seu trabalho para você apresenta uma representatividade considerável? | 80 | 20 | 100 | 0 | 96 | 4 | 0,046 |

Fonte: Dados coletados pelos autores.

Observa-se na tabela 1, que na maioria das respostas houve um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. A maioria dos respondentes demonstrou pensar no trabalho fora da organização, evidenciando preocupação com o ambiente organizacional e um não desvinculamento total da organização em seu tempo livre.

Destaca-se que o quesito ‘competitividade’ demonstra que as pessoas se tornam competitivas no ambiente organizacional despertando o interesse dos gestores em profissionais com esse perfil, que trazem maior lucratividade para a organização.

Adicionalmente, os indivíduos pesquisados evidenciaram que se preocupam com as atividades profissionais e sua carreira mesmo quando estão produzindo e agindo de acordo com as regras da organização, no entanto, a maioria demonstra estar feliz com os hábitos do trabalho e que não possuem dificuldades de priorizar as atividades por eles exercidas. Demonstrem também serem profissionais perfeccionistas, adaptando-se e agindo da maneira esperada pela organização.

Nas sentenças relativas ao tema worklover, ficou evidenciado que apesar de trabalhar em um ambiente competitivo, a grande maioria dos entrevistados mostrou –se realizada e motivada no dia-a-dia profissional, mantendo uma qualidade de vida apropriada.

As diferenças entre as frequências de respostas em termos de sexo foram testadas, conforme descrito anteriormente, pelo emprego da estatística qui-quadrado.

Dentre os dados apresentados na tabela 1, percebe-se que 04 sentenças apresentaram diferenças significativas em função da variável sexo. Assim, destaca-se o fato de que as mulheres sobrecarregam a mais a agenda do que os homens. Por outro lado, sentem-se mais motivadas e consideram seu trabalho mais representativo que os homens.

De maneira análoga, o teste do qui-quadrado foi empregado para testar diferenças nas respostas em termos de ‘estado civil’ e ‘nível de escolaridade’. Não foi possível identificar diferenças significativas entre os colaboradores utilizando-se a variável ‘estado civil’ como discriminatória. Entretanto, pode-se perceber que, a um nível de significância de 5% ($p < 0,05$), foi rejeitada a hipótese nula de igualdade de frequências entre os colaboradores para a variável ‘nível de escolaridade’, em termos da sentença ‘Você é perfeccionista’, como descrito a seguir, na Tabela 02.

Tabela 2 – Perfil *Workaholic* e *Worklover* em relação ao nível de escolaridade

| Sentenças | Superior Completo | | Superior Incompleto | | Nível Médio | | $\alpha < 0,05$ |
|--|-------------------|-------|---------------------|-------|-------------|-------|-----------------|
| | % Sim | % Não | % Sim | % Não | % Sim | % Não | |
| Perfil <i>Workaholic</i> | | | | | | | |
| Você se empolga mais com seu trabalho que com qualquer outra coisa? | 36,4 | 63,6 | 20 | 80 | 0 | 100 | |
| Você trabalha ou lê documentos da empresa durante as refeições? | 27,3 | 72,7 | 0 | 100 | 0 | 100 | |
| Você regularmente deixa de almoçar para trabalhar? | 27,3 | 72,7 | 20 | 80 | 12,5 | 87,5 | |
| Seu horário de trabalho causa estranheza nos seus relacionamentos? | 27,3 | 72,7 | 0 | 100 | 0 | 100 | |
| Seu trabalho interfere no seu tempo livre? | 27,3 | 72,7 | 20 | 80 | 0 | 100 | |
| Você freqüentemente pensa sobre trabalho fora do escritório? | 81,8 | 18,2 | 60 | 40 | 62,5 | 37,5 | |
| Você subestima o tempo de duração de um projeto e depois corre para terminá-lo no prazo? | 36,4 | 63,6 | 60 | 40 | 12,5 | 87,5 | |
| Você geralmente sobrecarrega sua agenda? | 63,6 | 36,4 | 0 | 100 | 37,5 | 62,5 | |
| Você sente que não pode reduzir sua carga horária sem comprometer sua carreira? | 45,5 | 54,5 | 80 | 20 | 12,5 | 87,5 | |
| Você tem dificuldades em delegar tarefas a outras pessoas? | 36,4 | 63,6 | 0 | 100 | 25 | 75 | |
| Você freqüentemente cancela eventos familiares e sociais para cumprir prazos determinado por si próprio? | 36,4 | 63,6 | 0 | 100 | 0 | 100 | |
| Você pensa em trabalho enquanto escuta outras pessoas falando ou quando está indo dormir? | 63,6 | 36,4 | 40 | 60 | 50 | 50 | |
| Você é competitivo? | 81,8 | 18,2 | 80 | 20 | 75 | 25 | |
| Você trabalha mais de 9 horas por dia? | 36,4 | 63,6 | 40 | 60 | 12,5 | 87,5 | |
| Você desistiu de algum de seus hobbies por causa do trabalho? | 45,5 | 54,5 | 20 | 80 | 25 | 75 | |
| Você se preocupa excessivamente com o futuro, mesmo quando as coisas estão bem? | 54,5 | 45,5 | 80 | 20 | 25 | 75 | |
| Você acredita já ter adoecido por causa do trabalho? | 54,5 | 45,5 | 0 | 100 | 50 | 50 | |
| Você está feliz com seus hábitos de trabalho? | 72,7 | 27,3 | 40 | 60 | 100 | 0 | |
| Você é perfeccionista? | 100 | 0 | 20 | 80 | 75 | 25 | 0,003 |
| Você chega cedo, permanecendo até tarde, fazendo mais atividades do que requer seu trabalho? | 36,4 | 63,6 | 20 | 80 | 12,5 | 87,5 | |
| Possui dificuldade de colocar coisas em perspectivas, não prioriza o que é importante? | 9,1 | 90,9 | 0 | 100 | 0 | 100 | |
| Perfil <i>Worklover</i> | | | | | | | |
| O trabalho que exerce traz satisfação pessoal? | 100 | 0 | 80 | 20 | 87,5 | 12,5 | |
| Você é auto-motivado com relação ao trabalho que exerce? | 90,9 | 9,1 | 80 | 20 | 100 | 0 | |
| Seu trabalho para você apresenta uma representatividade considerável? | 90,9 | 9,1 | 100 | 0 | 100 | 0 | |

Constatou-se que os colaboradores com curso superior completo cobram-se mais em relação ao trabalho, considerando-se mais perfeccionistas, isso deve –se ao fato de que assumem mais responsabilidades e tem cargo de chefia ou posição diferenciada dos demais. Por outro lado, os que tem nível de escolaridade menor não são tão preocupados com a questão perfeição no trabalho, pois, a grande maioria não compreende a organização como um todo, apenas tem consciência do seu papel na atividade que exerce.

Os profissionais que possuem nível superior geralmente possuem experiências e habilidades para atuar em cargos de chefia, isso faz com que sejam mais exigentes, pois, são indivíduos preocupados e comprometidos e sabendo da necessidade de evoluírem constantemente buscam sempre a excelência profissional, ou seja, tendem a ser muito eficientes em suas atividades e procuram sempre superar as expectativas.

Analisando-se a Tabela percebe-se que os indivíduos casados acabam se dedicando menos na organização, tendo um tempo livre maior e estão mais satisfeitos com seu trabalho, pode-se evidenciar que tais indivíduos possuem uma qualidade de vida melhor e adequada. Tal aspecto apresenta essa conotação devido às questões culturais e subjetivas do indivíduo, sendo que a organização e o ambiente físico de trabalho.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo apresentado analisou se os colaboradores de uma Cooperativa Médica situada no interior do Estado do Paraná são *workaholics* e qual a rotina de trabalho desses indivíduos. Para isso, foi necessário verificar a jornada de trabalho e o ambiente organizacional, sobretudo os conceitos de *workaholic* e *worklover*.

Na categoria I (*workaholic*) os dados obtidos mostraram que diversas pessoas consideram o trabalho como fator primordial em suas vidas, seja por necessidade de sobrevivência ou por motivos como realização profissional, pessoal ou ainda questões financeiras, essas pessoas demonstraram uma maior predisposição para se tornar um “*workaholic*” em potencial.

Na categoria II (*worklover*) os dados apresentaram que essas pessoas apesar de enfocarem o trabalho como fator importante em suas vidas, tem um maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Esse estudo evidenciou que nas organizações, existem pessoas com o perfil *workaholic*, que trabalham demais e não conseguem se desligar do trabalho quando estão em casa, ou seja, verificam e-mails da empresa no seu tempo livre, acompanham os resultados de projetos mesmo quando estão em férias, e muitas vezes abdicam da vida social para estarem mais integrados no âmbito profissional.

Os fatos verificados na pesquisa se relacionam com a literatura especializada, pois esses índices de *workaholics* nas organizações são cada vez mais frequentes, devido a alta competitividade das organizações, ou seja, *workaholics* são estereótipos da vida moderna, porque de certa forma esses profissionais são valorizados por sua dedicação extrema ao trabalho.

As perguntas que foram suscitadas como problemática de pesquisa foram: “os funcionários de uma cooperativa médica são *workaholics*? Qual a rotina de trabalho desses funcionários?”

Através dessa pesquisa evidencia-se que existe um número considerável de profissionais que podem vir a tornar-se *workaholics*, no entanto, houve 04 respondentes que alcançaram a marca que delimita perfil *workaholic*, ou seja, nessa cooperativa médica a qual foi objeto de estudo existem 04 profissionais que são *workaholics*.

A rotina de trabalho dos funcionários dessa cooperativa médica estudada que também foi problemática de pesquisa, não teve considerações maiores, ou seja, somente nos

04 questionários que tiveram perfil *workaholic*, houve uma diferenciação, pois esses colaboradores afirmam trabalhar mais do que nove horas por dia, causando estranheza nos seus relacionamentos essa carga horária elevada.

O tema *workaholic* é de extrema relevância, pois denota que as organizações estão altamente competitivas e preocupadas em obter resultados, ou seja, maior lucratividade. Muitas organizações até encaram como positivo o fato de terem funcionários totalmente dedicados ao trabalho, ou seja, acreditam que o profissional *workaholic* é benéfico para a organização, pois gera lucros e um aumento na produtividade. No entanto, para o indivíduo, dedicar-se ao trabalho sem limites, não tendo um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um risco para sua saúde, pois a partir do momento em que a pessoa não tem uma vida social e lazer, passa a ter maiores probabilidades de ter estresse, depressão ou outros problemas derivados do excesso de trabalho.

Essa pesquisa delimitou-se a aspectos de auto-percepção dos pesquisados e fatores que influenciam um aumento no número de possíveis profissionais com perfil *workaholic* na organização estudada. Como se tratou de uma pesquisa de caráter quantitativo como forma de identificar o perfil *workaholic*, os resultados tiveram certas limitações, contudo, concluiu-se satisfatoriamente a hipótese levantada, podendo ser uma orientação para pesquisas futuras, e estudos de caso sobre o tema em outras organizações, evidenciando a contribuição do tema *workaholic* para uma gestão mais centrada em qualidade de vida e um alerta às organizações que contribuem para o aumento de casos, no sentido de melhorar a relação organização- trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ARENDT, H. **A condição humana**. 10 ed. Rio de Janeiro. Forense Universitária, 2004.
- BONEBRIGHT, C. A., CLAY, D. L.; ANKENMANN, R. D. 'The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life', **Journal of Counseling Psychology**, Vol. 47, no. 4, pp. 469-477. 2000.
- BURKE, R. J., OBERKLAID, F.; BURGESS, Z. 'Workaholism among Australian Women Psychologists: Antecedents and Consequences', **International Journal of Management**, Vol. 21, no. 3, pp. 263-277. 2004.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.
- CHANLAT, J .F. **Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- CODO, W. **É permitido gostar de trabalhar**. Brasília. Disponível em <http://www.unb.br/acs/bcopauta/comportamento>. acesso em 11/05/2009.
- FASSEL, D. **Working Ourselves to Death: The High Cost of Workaholism and the Rewards of Recovery**. New York: Harper-Collins. p. 14-15. 1990.
- FOSSÁ, M. I. T. **A cultura de devoção nas empresas familiares e visionárias: uma definição teórica e operacional**. 2003. 296f. Tese de Doutorado em Administração - Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande Do Sul, Porto Alegre.
- FURNHAM, A.; ARGYLE, M. **The psychology of money**. London: Routledge. 1998.
- FRANÇA, A. C. L.; RODRIGUES, A. L. **Stress e Trabalho Uma Abordagem Psicossomática**. 2ª Edição. São Paulo: Atlas, 1999.

- HANSEN, R. S. **Are you – or someone you know – a workaholic?** In: Quintessential careers on line. Disponível em <http://www.quintcareers.com>. Acesso em: 10 maio. 2009
- KILLINGER, B. **Workaholic: the respectable addicts**. New York: Simon & Schuster, 1991.
- MACHLOWITZ, M. **Workaholics: living with them, working with them**. Boston: Addison-Wesley, 1980.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing**. Uma orientação aplicada. Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MALVEZZI, S. **The Man-Work Relationship and organizational Change – an Approach to the Humanization of Work**, Tese de doutoramento, University of Lancaster, 1988.
- MENDES, A. B. **Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional**. Brasília, 1999. Tese de doutorado. Programa de Pós- graduação em Psicologia, UnB, 1999.
- MORAES, et al. **Diagnóstico de qualidade vida e estresse no trabalho da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais**. 2001 219f. (Relatório de pesquisa) CEPEAD/FACE/UFMG
- MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.
- MOTTA, P. R. **Transformação Organizacional: a teoria e a prática de inovar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.
- NAUGHTON, T. J. A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. **Career Development Quarterly**, 6, 180-187. 1987.
- OATES, W.E. "On being a workaholic: a serious jest", *Pastoral Psychology*, Vol. 19 pp.16-20. 1968.
- OATES, W. **Confessions of a workaholic: the facts about work addiction**. New York: World Publishing, 1971.
- ROBBINSON, B. E. 'A Typology of Workaholics with Implications for Counselors', **Journal of Addiction & Offender Counseling**, Vol. 21, no. 1, pp. 34-48. 2000.
- ROUSSEAU, D. M., Why workers still identify with organizations, *Journal of Organizational Behavior*, vol. 19, p. 217-223, 1998.
- SAINSANLIEU, R e UHALDE, M. **Les mondes sociaux de l'entreprise**. Paris : Sociologie Économique, 1995.
- SCHEIN, E., **Organizational Culture and Leadership**, San Francisco, Jossey Bass, 1986;
- SCHOR, J. **The overworked American**. New York: Basic Books, 1991.
- SCOTT, K. S., MOORE, K. S.; MICELI, M. P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism. **Human Relations**, 50, 287-314, 1997.
- SELLTIZ, C. et alii. **Métodos de pesquisa das relações sociais**. São Paulo: Herder, 1967.
- SERVA, M; FERREIRA, J. O fenômeno Workaholic na gestão de empresas. In: Encontro Nacional de Programas de Pós- Graduação em Administração, 28 ,2004, Curitiba, **Anais...** ANPAD, 2004. 1 CD – ROM
- SPENCE, J. T.; ROBBINS, A. S. Workaholism: definition, measurement, and preliminary results. **Journal of Personality Assessment**, 58, (1), 160-178. 1992.
- SROUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações**. 5 ed., Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- TAMAYO, A. **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- TEIXEIRA, J. E. **Clima Organizacional**. In: BOOG, Gustavo e Madalena. (Coord.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes. São Paulo: Gente, 2002.

YIN, Robert K. - **Case Study Research - Design and Methods**. Sage Publications Inc., USA, 1989.

YIN, Robert K. **Estudo de caso – planejamento e métodos**. (2Ed.). Porto Alegre: Bookman, 2001.