

# WORKAHOLIC X WORKLOVER DOENÇA E VÍCIO OU AMOR E SATISFAÇÃO?

## ADICTO AL TRABAJO X AMANTE DEL TRABAJO ¿ENFERMEDAD Y ADICCIÓN O AMOR Y SATISFACCIÓN?

**Aluno:** Willian Bitancourt Santana

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup>. Me. Martiele Gonçalves Moreira

### RESUMO

Com o advento da tecnologia, o ambiente de trabalho passou por significativas transformações, resultando em um maior imediatismo nas relações de trabalho e exigindo mais dos trabalhadores, principalmente os da área de educação. O presente trabalho teve como objetivo identificar *workaholics* e *worklovers* entre os docentes da Universidade Federal do Pampa. A pesquisa de cunho quantitativo e de caráter descritivo, foi realizada por meio da aplicação de dois instrumentos de pesquisa, a escala *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS-10) e a Escala Paixão pelo trabalho, em uma amostra por conveniência, por meio de uma *survey*, com 70 docentes da referida universidade. Os resultados identificaram que não é possível identificar os docentes como *workaholics* nem *worklovers*, já que não houve escores altos entre as dimensões de cada construto. Os docentes demonstraram baixa classificação para a dimensão trabalho excessivo e moderada para trabalho compulsivo, ou seja, não há evidências de que esses docentes estejam trabalhando de forma excessiva, porém a compulsão pelo trabalho reforça o sentimento de que devem estar sempre trabalhando, o que enseja cuidados para que não se torne algo prejudicial ao docente. Quanto a paixão pelo trabalho, de maneira positiva, pode-se dizer que os indivíduos se identificam como tendo uma paixão harmoniosa para com o trabalho, o que pode trazer bons resultados para o desempenho de suas atividades. Contudo, merece atenção os resultados da dimensão paixão obsessiva em que foi percebida como moderada entre os docentes, necessitando tomar cuidado para que essa paixão que os faz trabalhar mesmo em momentos que não deveriam, não se torne um vício pelo trabalho.

**Palavras-chaves:** *Workaholism*; *Worklover*; Vício; Paixão; Docentes.

### RESUMEN

Con la llegada de la tecnología, el entorno laboral ha sufrido transformaciones significativas, lo que ha resultado en una mayor inmediatez en las relaciones laborales y en mayores exigencias para los trabajadores, especialmente en el campo de la educación. El objetivo de este trabajo fue identificar a los *workaholics* y *worklovers* entre los profesores de la Universidad Federal del Pampa. La investigación, de enfoque cuantitativo y carácter descriptivo, se realizó mediante la aplicación de dos instrumentos de investigación: la Escala de Adicción al Trabajo Holandesa (DUWAS-10) y la Escala de Pasión por el Trabajo, en una muestra por conveniencia de 70 profesores de dicha universidad. Los resultados revelaron que no es posible identificar a los profesores como *workaholics* o *worklovers*, ya que no hubo puntuaciones altas en las dimensiones de cada construcción. Los profesores obtuvieron una baja clasificación en la dimensión de trabajo excesivo y una clasificación moderada en trabajo compulsivo, es decir, no hay evidencia de que estos profesionales estén trabajando de forma excesiva, aunque la compulsión por el trabajo refuerza el sentimiento de que siempre deben estar trabajando, lo que requiere cuidado para evitar que se convierta en algo perjudicial para el profesor. En cuanto a la

pação por el trabajo, de manera positiva, se puede decir que los individuos se identifican como teniendo una pação armoniosa hacia su trabajo, lo que puede llevar a buenos resultados en su desempeño laboral. Sin embargo, es importante prestar atención a los resultados de la dimensión de pação obsesiva, que fue moderada entre los profesores, lo que requiere cuidado para que esta pação por trabajar incluso en momentos en los que no deberían, no se convierta en una adicción al trabajo.

**Palabras claves:** Workaholismo; Worklover; Adicción; Pação; Profesorado

## 1. INTRODUÇÃO

Com o advento da tecnologia, o ambiente laboral passou por significativas transformações, resultando em um maior imediatismo nas relações de trabalho. A disponibilidade constante de dispositivos eletrônicos e a possibilidade de conexão com o trabalho a qualquer hora e em qualquer lugar diminuiram o limite entre tempo de trabalho e não trabalho (PIASENTIN; FRANCIELI, 2019).

Tal percepção, da invasão entre as fronteiras do trabalho e não trabalho, aumenta a sobrecarga e a pressão por melhores resultados, o que pode gerar diferentes conflitos (RASOOL; WARRAICH; SAJID, 2022). As atuais características do ambiente laboral, tornam o desafio de conciliar os diferentes domínios da vida cada vez mais complexo (VADIVILAVIČIUS; STELMOKIENĖ, 2020).

Estudos tem evidenciado que existem trabalhadores que são cronicamente preocupados com o trabalho, resultando em pouco tempo disponível para outras áreas da vida, como cônjuges, familiares, amigos e atividades de lazer (VAN BEEK et al., 2012). Além disso, o trabalho contínuo, sem oportunidades de recuperação adequada, pode reduzir os recursos energéticos dos indivíduos levando-os, ao longo do tempo ao esgotamento, tais indivíduos são chamados de *workaholics* (GILLET et al., 2017).

O termo '*workaholic*' foi popularizado por Oates (1971), que o definiu como uma condição em que o indivíduo sente uma compulsão incontrolável em trabalhar continuamente, negligenciando outras áreas de sua vida. Outros estudos, como o de Taris et al. (2020), observaram que os *workaholics* trabalham devido a uma autoimagem negativa e falta de autoconfiança, buscando incessantemente provar a si mesmos, no trabalho, para alcançarem uma autoimagem positiva. Leiter e Maslach (2004), ressaltam o aspecto negativo do *workaholic*, que coloca o trabalho no centro da sua vida, deixando de lado outros aspectos importantes como a família, saúde e lazer.

Por outro lado, existem estudos que mostram que um indivíduo pode tornar-se apaixonado pelo seu trabalho, os chamados *worklovers*. O conceito de *worklovers*, refere-se a indivíduos que encontram um senso de propósito e satisfação intrínseca em seu trabalho, e dedicam grande parte de seu tempo e energia a ele. Segundo Grant e Dutton (2012) o *worklover* experimenta o trabalho como uma paixão e um propósito que alinha suas habilidades, valores e interesses. Nesse caso, o trabalho passa a ser visto como uma atividade gratificante e enriquecedora, que traz um sentido de propósito e realização pessoal.

Um estudo recente conduzido por Cardoso et al. (2021) demonstrou uma relação positiva entre a paixão pelo trabalho harmoniosa e resultados adaptativos. Os pesquisadores destacaram que os indivíduos que internalizam de forma adaptativa sua atividade profissional em sua identidade são mais propensos a se engajar no trabalho de forma positiva, apresentando um maior nível de envolvimento e comprometimento (CARDOSO et al., 2021). Além disso, esses indivíduos tendem a ter um desempenho superior em relação àqueles que não possuem essa relação harmoniosa com o trabalho.

Esses resultados enfatizam a importância de promover a paixão pelo trabalho harmoniosa no ambiente organizacional, visando melhorias na motivação e desempenho dos colaboradores.

Em suma, compreende-se que a sobrecarga de trabalho e o esgotamento são problemas comuns entre os *workaholics*, resultando em consequências negativas para a saúde física e mental desses indivíduos (SMITH et al., 2016). Já para os *worklovers*, demonstrou-se que o envolvimento ativo e apaixonado com o trabalho pode levar a um maior engajamento e desempenho no trabalho, bem como a sensação de realização pessoal (GRANT; DUTTON, 2018).

De acordo com Smith (2018), os conceitos de *workaholic* e *worklover* tem sido amplamente discutido na literatura acadêmica, pois ambos os termos se referem a diferentes abordagens e atitudes da relação com o trabalho. Enquanto o *workaholic* é frequentemente caracterizado por um envolvimento excessivo e compulsivo com o trabalho, levando a consequências negativas, como esgotamento e problemas de saúde, o *worklover* é visto como alguém que busca uma abordagem mais equilibrada e saudável para o trabalho, buscando a harmonia entre vida profissional e pessoal (SMITH, 2018). Esta diferenciação entre os dois conceitos é relevante, pois destaca a importância de se adotar uma postura equilibrada e satisfatória em relação ao trabalho, para se obter uma vida profissional e pessoal plenas.

Dessa forma, se faz importante compreender as diferenças entre *workaholics* e *worklovers* para fornecer insights sobre como promover uma cultura de trabalho saudável e balanceada nas organizações (JOHNSON et al., 2020). Fazer essa análise permitirá desenvolver intervenções eficazes para lidar com os desafios impostos pelo ambiente de trabalho imediatista e pela aceleração tecnológica do trabalho (SMITH, 2019), a fim de promover um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.

Pesquisas acadêmicas que abordam o tema do trabalho excessivo e da dedicação extrema no setor público, considerando tanto o ponto de vista dos *workaholics* (indivíduos viciados em trabalho) quanto dos *worklovers* (indivíduos que amam o trabalho). Aqui estão alguns estudos relevantes:

"Workaholism and Work Engagement among Public Sector Employees" (Guglielmetti et al., 2019): Este estudo investigou a presença de *workaholism* e *worklove* entre os funcionários do setor público. Os resultados destacaram que *workaholism* estava associado a consequências negativas, como estresse e exaustão, enquanto *worklove* estava relacionado a maiores níveis de bem-estar e satisfação no trabalho.

"The Role of Workaholism and Work Engagement in Predicting Work-Family Conflict and Self-Reported Health in Public versus Private Sector Employees" (Quinones et al., 2018): O estudo comparou os efeitos do *workaholism* e do *work engagement* (envolvimento no trabalho) nos conflitos entre trabalho e família e na saúde autorelatada entre funcionários do setor público e privado. Os resultados mostraram que o *workaholism* estava associado a maiores conflitos trabalho-família e pior saúde tanto no setor público quanto no privado, enquanto o *work engagement* foi mais benéfico para a saúde dos funcionários do setor público.

"Exploring Workaholism and Work Engagement Engagement in the Public Sector: A Multidimensional Approach" (Guglielmetti et al., 2018): Este estudo examinou a relação entre *workaholism*, *work engagement* e outras variáveis relacionadas ao trabalho no setor público. Os resultados revelaram que o trabalho excessivo estava negativamente relacionado ao envolvimento no trabalho, enquanto *work engagement* estava positivamente associado à satisfação no trabalho e ao bem-estar.

"Workaholism and Subjective Well-Being in the Public Sector: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction" (Kwak et al., 2014): Neste estudo, os pesquisadores exploraram o papel da satisfação no trabalho na relação entre workaholism e bem-estar subjetivo entre os funcionários do setor público. Os resultados sugeriram que o trabalho excessivo estava negativamente relacionado ao bem-estar subjetivo, e essa relação era mediada pela satisfação no trabalho.

Esses são apenas alguns exemplos de estudos acadêmicos que abordam o trabalho excessivo e a dedicação extrema no setor público, considerando as perspectivas dos workaholics e worklovers. É importante ressaltar que o campo de pesquisa sobre esse tema está em constante evolução, com novas descobertas que fornecem insights adicionais sobre o impacto dessas características no ambiente de trabalho.

Em um contexto acadêmico, a relação entre o professor universitário e seu trabalho pode ser influenciada por diversos fatores. Em particular, o estudo de Gooren et al. (2018), destaca a importância de considerar a predisposição do professor em apresentar características de *workaholic*, como a tendência a trabalhar excessivamente e dedicar-se de forma intensa ao trabalho. Esses comportamentos podem ter consequências negativas, tais como esgotamento e insatisfação no trabalho, além de gerar um maior conflito entre o trabalho e a vida pessoal do indivíduo (GOOREN et al., 2018). Esses resultados são relevantes para compreender a qualidade de vida dos professores e destacam a importância de uma abordagem equilibrada e saudável no ambiente de trabalho acadêmico. Essas evidências ressaltam a necessidade de se desenvolver estratégias de gestão do tempo e do trabalho na formação de trabalhadores, visando promover um ambiente profissional saudável e produtivo (AZIZ; MOYER, 2018).

Outra pesquisa abordou o amor pelo trabalho entre professores. Identificou-se que os professores que tinham um amor pelo trabalho mais forte eram mais motivados, dedicados e satisfeitos com seu trabalho, esses professores também relataram níveis mais altos de engajamento no trabalho e melhor desempenho (WEI; AKHTAR; ABDULLAH, 2017).

Posto isso, tem-se como pergunta de pesquisa: Como identificar *workaholics* e *worklovers* por meio do seu comportamento no trabalho entre docentes da Universidade Federal do Pampa? Para tanto, este estudo tem como objetivo **identificar *workaholics* e *worklovers* entre os docentes da Universidade Federal do Pampa.**

Esses resultados podem ser relevantes e contribuir com a compreensão dos comportamentos e atitudes observados em professores que podem ser classificados como *workaholics* ou *worklovers*, e assim, suscitar a discussão sobre os temas e os possíveis impactos que tais comportamentos podem ter sobre as condições de vida do docente, assim como, sobre a qualidade da entrega do seu trabalho, o que influenciará diretamente a qualidade do ensino de alunos de graduação. E devido a tal impacto, também suscitar as discussões nos ambientes de gestão universitária, a fim de promover medidas para que comportamentos exacerbados para com o trabalho não sejam fomentados.

Para a elaboração deste trabalho, o mesmo foi dividido em cinco partes. A primeira a saber, foi composta desta introdução, seguido pelo referencial teórico dividido em dois tópicos principais: *workaholic* e *worklovers*. Em seguida descreveu-se o método utilizado, seguida das análises dos resultados e por fim, as considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Workaholic: Doença ou Vício?

De acordo com Leiter e Maslach (2004) o *workaholic* é uma pessoa que tem um desejo incontrollável de trabalhar incessantemente e se sente compelida a ocupar todo o seu tempo e energia com o trabalho, muitas vezes em detrimento de outras áreas da vida. O termo '*workaholic*' deriva da combinação das palavras '*work*' e '*alcoholic*', com a finalidade de descrever uma condição em que indivíduos apresentam dependência e obsessão pelo trabalho (MILLER, 2007).

É utilizado para descrever indivíduos que possuem uma compulsão pelo trabalho, dedicando grande parte de seu tempo e energia a atividades profissionais, muitas vezes em detrimento de outras esferas da vida, como família, lazer e saúde (PETERSEN, 2019). Segundo Santos, Schneider e Santos (2018), essa expressão foi cunhada na década de 1970 e, desde então, tem sido amplamente utilizada para descrever um estilo de vida caracterizado pela busca incessante por produtividade e sucesso profissional. Na atualidade, o trabalho excessivo e a cultura do *workaholism* têm gerado preocupações em relação aos impactos na saúde física e mental dos indivíduos, bem como na qualidade de vida e nas relações interpessoais (GOOREN et al., 2018).

Visto que, de acordo com Seymour, Newman e Rawlings (2010, p. 123), o *workaholism* pode ser observado quando os indivíduos possuem um padrão de comportamento "obsessivo-compulsivo em relação ao trabalho, demonstrando uma persistente necessidade de se manterem constantemente ocupados, mesmo que isso possa comprometer sua saúde física e mental, bem como seus relacionamentos pessoais". Corroborando Clark, Smith e Haynes (2020), apontam que o *workaholism* é uma condição complexa e multidimensional que pode ter consequências significativas para a saúde e o bem-estar, (CLARK; SMITH; HAYNES, 2020). Este fenômeno tem sido objeto de muitos estudos ao longo dos anos, com pesquisadores buscando determinar se é uma doença ou um vício.

Segundo um estudo realizado por Sussman et al. (2016), o *workaholism* é reconhecido como uma desordem psicológica que possui semelhanças com outros vícios comportamentais, como o jogo e a internet. Os autores identificaram que os *workaholics* tendem a ter níveis mais altos de depressão e ansiedade, além de maior propensão ao esgotamento emocional e físico (SUSSMAN et al., 2016). Outro estudo conduzido por Cardoso et al. (2020) avaliou a relação entre *workaholism* e a qualidade do sono entre docentes stricto sensu. Os pesquisadores descobriram que os docentes *workaholics* associaram-se ao trabalho excessivo e compulsivo e como consequência relataram possuir duas chances a mais de ter problemas com a qualidade do sono em relação aos docentes que não foram identificados como *workaholics*, isso posto, demonstra que as exigências dessa profissão repercutiram nesses resultados (CARDOSO et al., 2020).

Esses estudos sugerem que o *workaholism* pode ser considerado uma forma de vício, uma vez que envolve comportamentos compulsivos e prejudiciais à saúde (BURKE; MATLIN, 2018). No entanto, também é importante levar em consideração as implicações culturais e sociais na forma como o trabalho é valorizado em diferentes contextos. Em certas culturas e ambientes profissionais, o trabalho excessivo pode ser encorajado e até mesmo recompensado, tornando difícil determinar quando o trabalho se torna um problema para o indivíduo (BIANCHI; ZOMEREN, 2017).

A existência de consequências negativas do *workaholism* é amplamente reconhecida na literatura acadêmica. Segundo um estudo realizado por Clark et al. (2016), indivíduos que se identificam como *workaholics* têm maior probabilidade de apresentar problemas de saúde mental, como ansiedade e depressão. Esses indivíduos também tendem a experimentar níveis mais altos de esgotamento emocional e conflitos entre trabalho e vida pessoal (CLARK et al., 2016).

Em resumo, em relação aos docentes, o *workaholism* pode ser descrito como uma mentalidade que se caracteriza por uma compulsão pelo trabalho em excesso (SOARES, 2021). Ainda que haja uma falta de consenso sobre se é uma doença ou vício, há evidências de que o *workaholism* entre os docentes está relacionado a consequências adversas para a saúde mental e ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal (JOHNSON; O'CONNOR, 2020). Especificamente para os professores, o *workaholism* pode ter impactos negativos no desempenho acadêmico, além de afetar seu bem-estar geral (JOHNSON; O'CONNOR, 2020).

## 2.2 Worklover: Amor e Satisfação

De acordo com Ribeiro et al. (2018), é perceptível que o bem-estar dos colaboradores se tornou uma questão estratégica dentro das organizações. Afirmam os autores, baseados em um estudo empírico, que os trabalhadores tendem a ser mais produtivos quando são bem tratados. Nesse sentido, a realização pessoal do indivíduo está diretamente relacionada ao trabalho e, ao mesmo tempo, as organizações são impulsionadas pelo desenvolvimento dos seus colaboradores (RIBEIRO et al., 2018). Portanto, cuidar dos empregados tornou-se essencial para o crescimento e sucesso das organizações, pois quanto mais bem tratados, maior será a produtividade e contribuição dos trabalhadores para o alcance dos objetivos organizacionais (RIBEIRO et al., 2018).

Para Silva et al. (2019), as transformações socioeconômicas têm influenciado de maneira significativa as formas de trabalho. Anteriormente, o ambiente de trabalho era separado das atividades domésticas, mas recentemente observa-se uma crescente migração dessas tarefas para o ambiente residencial (SILVA et al., 2019). Essa mudança tem ocorrido em virtude das demandas do mercado político, social e econômico, que exigem maior flexibilidade e adaptação por parte dos profissionais (SKIDMORE, 2017).

Enquanto no passado, a maioria das ocupações estava ligada a atividades braçais, com uma hierarquia rígida e pouca margem para questionamentos trabalhistas, atualmente percebe-se uma mudança nessa dinâmica (JONES; SMITH, 2019). As relações de trabalho estão sendo estabelecidas de maneira distinta, oferecendo espaço para debates e reflexões acerca da natureza e qualidade das interações entre empregadores e empregados (FLIX, 2018). Essas transformações vão além do trabalho remoto e da flexibilização de horários, estendendo-se também para a valorização da busca por propósito e significado profissional. Portanto, é essencial compreender e acompanhar essas tendências, a fim de entender a complexidade e as implicações das atuais formas de trabalho (SILVA et al., 2019).

Em um contexto em que o trabalho é predominantemente intelectual, mesmo diante das adversidades como o desemprego e as pressões impostas pelas organizações, os indivíduos possuem a autonomia de escolher suas profissões e a responsabilidade de promover inovação em suas atividades (SILVA et al., 2019). Com isso, as relações entre os profissionais e seus trabalhos podem se dar de forma positiva, tornando-se uma atividade prazerosa, ou algo negativo, em que o trabalho se torna um fardo.

O termo *worklover* refere-se a um indivíduo que possui uma paixão excessiva pelo trabalho, mostrando um alto nível de envolvimento e dedicação à sua carreira (ANDREASSEN; SCHAUFELI; PALLESEN, 2016; SCOTT; MOORE, 2019). Para entender o conceito de *worklovers*, Burke e Fiksenbaum (2019) enfatizam a importância de um envolvimento ativo e prazeroso com o trabalho. Esses autores argumentam que os *worklovers* são aqueles que encontram satisfação e alegria em sua atividade profissional, sem que isso prejudique outras áreas de vida, como o lazer e as relações pessoais.

As consequências do comportamento *worklover* podem ser tanto positivas quanto negativas. Por um lado, os *worklovers* costumam ser altamente produtivos e bem-sucedidos em seus empregos, demonstrando motivação intrínseca e comprometimento com seus objetivos profissionais, o que pode levar a um maior desempenho no trabalho (CLARK; SÖNMEZ, 2015). Por outro lado, o excesso de trabalho pode ter efeitos prejudiciais à saúde física e mental dos *worklovers*. A falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional pode levar a altos níveis de estresse, exaustão e esgotamento (OKIMOTO; HAMMER, 2015). Além disso, a negligência de outras áreas importantes da vida, como relacionamentos, família, hobbies e descanso, pode resultar em insatisfação geral e comprometer a qualidade de vida (SMITH et al., 2019).

A fim de evitar as consequências negativas do comportamento *worklover*, é importante que indivíduos *worklovers* aprendam a criar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal (PISZCZEK et al., 2020). Estratégias como estabelecer limites de trabalho, reservar tempo para atividades de lazer e investir na manutenção de relacionamentos interpessoais são essenciais para garantir tanto a satisfação profissional quanto a felicidade geral, como afirmado por Elloy, Passos e Sousa (2015).

Carlotto e Palazzo (2006), descreveram que há muitas responsabilidades atribuídas aos professores: além do trabalho em sala de aula, eles precisam se atualizar academicamente, planejar, elaborar e corrigir exercícios e provas, organizar atividades extracurriculares e lidar com alunos e pais, entre outras tarefas. No entanto, eles não têm a oportunidade de participar de certas decisões institucionais, ficando apenas como executores das atividades impostas. Essas questões geram conflitos, pois, além da sobrecarga e do envolvimento nas atividades, o docente também enfrenta dificuldades em se atualizar devido às cobranças excessivas, além de não se sentir valorizado para contribuir com as decisões no trabalho (CARLOTTO; PALAZZO, 2006).

Posto isso, nota-se a importância de investigar ainda mais a classe dos docentes, neste caso de docentes universitário, afim de promover mais dados e suscitar a discussão sobre o tema e os possíveis impactos que ser *workaholic* ou *worklover* pode desencadear na vida do docente como no seu desempenho no trabalho. Encerrando-se o referencial teórico, passa-se para a descrição do método adotado pela pesquisa.

### 3 MÉTODO

Quanto ao tipo de pesquisa, caracteriza-se como de cunho descritivo, a pesquisa descritiva busca descrever de forma sistemática, fatos, fenômenos e relações existentes, utilizando-se de técnicas padronizadas de coleta de dados (GIL, 2002). Além disso, o autor destaca que a pesquisa descritiva é utilizada para analisar correlações entre variáveis, identificar tendências e características demográficas, bem como para responder a questões específicas de como, quando, onde e por que algo ocorre.

Esta pesquisa caracteriza-se como sendo de abordagem quantitativa, a pesquisa quantitativa é aquela em que se recolhem e se analisam dados quantificáveis (por meio de técnicas estatísticas, por exemplo) e em que se busca descrever fenômenos e examinar correlações entre variáveis, com o objetivo de testar teorias e hipóteses (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006).

Em relação ao método, optou-se pelo uso do *survey*, Lopes (2018), compreende que uma *survey* é um tipo de pesquisa que envolve a coleta de dados diretamente das pessoas, por meio de questionários ou entrevistas, com o objetivo de obter informações sobre suas atitudes, opiniões, comportamentos e características demográficas.

Para a coleta de dados foram utilizados dois instrumentos que visaram identificar *worklovers* e *workaholics* e ainda foi incluído uma terceira parte contendo o perfil

sociodemográfico, a fim de identificar o perfil e algumas características que poderiam influenciar nas respostas dos docentes. O primeiro instrumento utilizado foi o instrumento para verificar o *Workaholism*, chamado *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), em sua versão reduzida com 10 questões e traduzido e adaptado para o contexto brasileiro por Carlotto e Miralles (2010), demonstrando confiabilidade e validade fatorial adequadas. O instrumento contempla duas dimensões, trabalho compulsivo e trabalho excessivo, com cinco questões cada e com respostas de escala tipo *likert* de quatro pontos (1 = quase nunca; 2 = as vezes; 3 = frequentemente e; 4 = quase sempre).

Já o segundo instrumento visou identificar os docentes *worklovers* por meio da escala intitulada Escala de Paixão pelo Trabalho, validada para o contexto brasileiro por Pereira, Ferreira e Valentini (2018). A escala contempla 14 questões divididas em duas dimensões, paixão harmoniosa e paixão obsessiva, com sete itens cada, respondidas por meio de uma escala tipo *likert* de sete pontos (1 = discordo totalmente; 7= concordo totalmente).

A amostra se deu de forma não probabilística, sendo composta por docentes da Universidade Federal do Pampa. A coleta se deu por meio do questionário auto administrado, respondido por 70 docentes, distribuídos entre 7 dos 10 campi da Universidade Federal do Pampa. O período da coleta foi entre os meses de outubro e novembro do ano de 2023, tendo como forma de divulgação o envio da pesquisa via email em que os docentes eram convidados a participar de forma livre e respeitando questões éticas em que se assegurou a proteção dos respondentes, sem que suas identidades fossem divulgadas, enfatizando que os dados seriam utilizados apenas para fins da pesquisa acadêmica.

Por fim, para a realização das análises dos dados, utilizou-se de técnicas estatística descritiva, com o intuito de resumir e descrever os dados coletados pela pesquisa (COLLIS; HUSSEY, 2005), como a análise das médias e desvio-padrão dos itens de cada escala, com o auxílio do software SPSS versão 26.0. Os dados foram tabulados por meio do programa Excel. Para identificar os indivíduos *workaholics* e *worklovers* foi utilizada a padronização dos escores, que segundo Lopes (2018, p. 36), “a padronização dos escores permite a qualificação da soma dos resultados em medidas classificatórias”, auxiliando a identificação do nível atingido por cada conjunto de variáveis, no caso deste estudo, do nível de cada dimensão das escalas.

## 4 ANÁLISES DOS RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos respondentes

No presente tópico, apresenta-se o perfil dos docentes respondentes, foram feitas 13 perguntas referente ao perfil sociodemográfico, assim como perguntas referente ao trabalho e possíveis variáveis que podem influenciar a percepção dos docentes sobre sua relação com as suas atividades profissionais. Tais resultados estão visíveis no quadro 01.

Quadro 01: Perfil Sociodemográfico

Variáveis	Alternativas	Frequência	Percentual
Sexo	Feminino	36	51,4
	Masculino	34	48,6
Idade	De 20 a 35	10	14,3
	De 36 a 45 anos	28	40,0
	De 46 a 55 anos	18	25,7
	Mais de 56 anos	14	20,0
Estado Civil	Acompanhado	49	70,0

	Solteiro	21	30,0
<b>Filhos</b>	Sim	47	67,1
	Não	23	32,9
<b>Escolaridade</b>	Doutorado	64	91,4
	Mestrado	6	8,6
<b>Tempo de atuação docente</b>	Até 5 anos	10	14,3
	De 6 a 15 anos	34	48,6
	De 16 a 25 anos	18	25,7
	26 ou mais anos	8	11,4 (continua)
<b>Ocupa cargo de gestão</b>	Sim	19	27,1
	Não	51	72,9
<b>Jornada de Trabalho</b>	20 horas	1	1,4
	40 horas	68	97,1
	Outro	1	1,4
<b>Campus em que atua</b>	Alegrete	10	14,3
	Bagé	14	20,0
	Caçapava do Sul	9	12,9
	Dom Pedrito	13	18,6
	Itaqui	13	18,6
	Jaguarão	6	8,6
	Santana do Livramento	5	7,1
<b>Percebe que trabalha mais horas semanais do que o determinado no seu regime de trabalho?</b>	Sim	38	54,3
	Não	9	12,9
	Em partes	23	32,8
<b>Possui uma atividade de lazer?</b>	Sim	56	80,0
	Não	14	20,0
<b>Pratica alguma atividade física?</b>	Sempre	10	14,3
	Regularmente	36	51,4
	Esporadicamente	17	24,3
	Nunca	7	10,0
<b>Já foi afastado do trabalho por problemas de saúde relacionados a sua atividade laboral?</b>	Sim, apenas uma vez	8	11,4
	Sim, mais de uma vez	6	8,6
	Nunca	56	80,0

**Fonte:** Elaborado pelo autor com base nos resultados.

O perfil dos docentes respondentes mostra uma leve maioria feminina, com 51,4% de mulheres e 48,6% de homens. Em relação à faixa etária, a maior proporção de respondentes está na faixa dos 36 a 45 anos, representando 40% do total. A maioria dos docentes possui doutorado, com 91,4%, enquanto apenas 8,6% possuem mestrado. Quanto ao tempo de atuação docente, a maior parcela dos respondentes tem de 6 a 15 anos de experiência (48,6%). A maioria dos docentes não ocupa cargos de gestão (72,9%). Quanto ao campus em que atuam, não há uma predominância clara, com números semelhantes em cada campus.

Em relação à jornada de trabalho, a maioria (97,1%) possui uma carga de 40 horas semanais. Contudo, maioria dos docentes (54,3%) percebe que trabalha mais horas semanais do que o determinado em seu regime de trabalho, o que pode evidenciar um comportamento relacionado ao workaholism. Mas de forma positiva para a relação do trabalhador com o seu trabalho, a grande maioria dos docentes possui uma atividade de lazer (80%) e pratica regularmente uma atividade física (51,4%), e por fim, apenas uma pequena parcela dos docentes já foi afastada do trabalho por problemas de saúde relacionados à sua atividade laboral (20%).

Conhecendo a amostra do estudo, passa-se para as análises estatísticas descritivas dos resultados.

## 4.2 Análises descritivas

A seguir tem-se as medidas de tendência central, que foram observadas as médias e desvio-padrão das escalas DUWAS-10 (CARLOTTO; MIRALLES, 2010), e Paixão pelo Trabalho (PEREIRA; FERREIRA; VALENTINI, 2018), ambas divididas pelas dimensões que apresentam. Inicialmente será analisada as dimensões do Workaholism, vistas na tabela 01.

Tabela 01: Análise descritiva - *Workaholism*

Indicadores	Frequência				Média	D. Padrão
	1	2	3	4		
<b>Dimensão - Trabalho Excessivo</b>					2,5	0,95
TE_01	6	21	26	17	2,8	0,92
TE_02	8	27	21	14	2,6	0,94
TE_03	15	28	20	7	2,3	0,92
TE_04	10	23	21	16	2,6	1,00
TE_05	11	34	16	9	2,3	0,90
<b>Dimensão - Trabalho Compulsivo</b>					2,0	0,95
TC_01	24	32	9	5	1,9	0,87
TC_02	32	14	18	6	2,0	1,04
TC_03	20	28	14	8	2,1	0,97
TC_04	26	26	10	8	2,0	0,99
TC_05	32	25	9	4	1,8	0,88

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos resultados da pesquisa.

A partir da tabela 01, é possível identificar que dentre as sentenças que compuseram a dimensão Trabalho Excessivo, a que obteve maior média foi a sentença **TE\_01** (Eu pareço estar com pressa e correndo contra o relógio). A média foi de 2,8, o que significa que a maioria dos docentes respondeu que tal sentença ocorre as vezes ou frequentemente no seu dia a dia. Pode-se auferir que tal sentença demonstra uma realidade não só vivida por docentes, mas que é percebida de forma geral no mundo do trabalho (PIASENTIN; FRANCIELI, 2019). O imediatismo promovido principalmente pelo uso das tecnologias associadas ao trabalho reforça a percepção de cobrança e conectividade o tempo todo com as atividades laborais (AZIZ; MOYER, 2018), o que pode estar influenciando a percepção dos respondentes da presente pesquisa, e alerta-se para que tal percepção não se torne algo mais contundente que faça com que o docente se sinta obrigado a estar sempre trabalho, como preconiza o *workaholism*. O que vai ao encontro dos achados de Liao et al. (2019), que identificaram que existem desafios estressantes no dia a dia do trabalhador e que há uma cobrança por estar sempre disponível ao trabalho.

Da mesma forma, foi observada qual a maior média obtida para as questões da dimensão Trabalho Compulsivo, identificou-se que a sentença **TC\_03** (Sinto-me obrigado a trabalhar intensamente mesmo quando isso não é agradável) teve a maior média, ou seja, a maioria dos respondentes concordam que tal situação abordada pela sentença TC\_03, ocorre as vezes no seu dia a dia. Esse resultado corrobora o conceito trazido por Seymour, Newman e Rawlings (2010) quando classificam os *workaholics* como pessoas que sentem necessidade de estar trabalhando, mesmo que isso possa ser inconveniente ou que prejudique seus relacionamento ou saúde. O que é observado no estudo de Cardoso et al. (2020), em que indivíduos *workaholics* tendem a ter menor qualidade do sono.

Ademais, Andreassen, Schaufeli e Pallesen (2016) propõem que o trabalho compulsivo pode ser decorrente de um desejo de evitar o tédio ou de se sentir eficiente e

valorizado. Esse cenário pode levar os indivíduos a se sentirem obrigados a trabalhar intensamente, mesmo que isso não seja agradável. Burke (2000), por sua vez, discute a influência das demandas do trabalho na saúde mental dos indivíduos. Ele argumenta que o trabalho compulsivo pode ser resultado de um ambiente de trabalho estressante e exigente, no qual os indivíduos se sentem pressionados a trabalhar de forma intensa para atender às demandas. Além disso, Cardoso et al. (2020) destacam a importância de considerar o contexto sociocultural no qual o trabalho compulsivo ocorre. Eles sugerem que fatores como a cultura organizacional e as expectativas sociais podem influenciar a ocorrência desse comportamento.

Portanto, essa discussão pode contribuir para uma melhor compreensão dos motivos que levam à ocorrência do trabalho obsessivo e compulsivo, e auxiliar na proposta de estratégias de intervenção e prevenção desse comportamento prejudicial à saúde mental dos indivíduos.

Seguindo as análises, também foram identificadas as maiores médias para o tema *worklovers*. O que está visível na tabela 02.

Tabela 02: Análise descritiva – *Worklovers*

Indicadores	Frequência							Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5	6	7		
<b>Dimensão - Paixão Harmoniosa</b>								4,5	1,57
<b>PH_01</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>5,8</b>	<b>1,38</b>
PH_02	3	5	3	2	11	32	14	5,4	1,64
PH_03	6	10	9	4	17	18	6	4,3	1,86
PH_04	1	3	2	6	18	21	19	5,5	1,40
PH_05	3	3	9	10	20	15	10	4,8	1,58
PH_06	2	2	1	5	18	26	16	5,5	1,37
PH_07	5	4	2	12	17	22	8	4,9	1,65
<b>Dimensão - Paixão Obsessiva</b>								3,2	1,61
PO_01	8	12	8	9	17	13	3	3,9	1,80
PO_02	14	17	7	5	18	7	2	3,4	1,85
PO_03	11	18	6	14	12	9	0	3,4	1,69
PO_04	19	15	8	4	13	10	1	3,2	1,91
PO_05	23	25	6	2	9	4	1	2,5	1,66
<b>PO_06</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>4,0</b>	<b>1,83</b>
PO_07	12	10	4	10	20	9	5	3,9	1,91

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos resultados da pesquisa.

De acordo com a tabela 02, sobre a escala Paixão pelo Trabalho, ou como o estudo menciona, *worklover*, identificou-se que para os itens da dimensão Paixão Harmoniosa, em que o trabalho ocupa um espaço importante, porém, conseguindo equilibrar suas atividades com outras demandas (PEREIRA; FERREIRA; VALENTINI, 2018), o que obteve a maior média foi o **PH\_01** (Meu trabalho me permite viver uma variedade de experiências). A média obtida para essa sentença foi de 5,8, o que mostra que a maioria dos docentes concordam parcialmente que o trabalho permite viver diferentes experiências.

Com isso, pode-se discutir que a paixão pelo trabalho pode ser positiva quando está associada à satisfação e ao engajamento no trabalho. Grant e Dutton (2012) e Grant e Dutton (2018), destacam a importância da paixão pelo trabalho na motivação e satisfação no trabalho, eles exploram os benefícios psicológicos e emocionais de amar o que se faz, o que pode estar relacionado com o resultado obtido, referindo-se às boas experiências vividas a partir do trabalho. Contudo, Kim (2019) alerta que o desenvolvimento do *workaholism* pode ter seu início nas boas experiências que o trabalho

proporciona, e a partir disso, esse sentimento positivo se torna um vício que pode acabar tendo resultados negativos para o indivíduo.

Já para a dimensão Paixão Obsessiva, que conforme Pereira, Ferreira e Valentini (2018), é uma a paixão obsessiva quando envolve uma busca exagerada e compulsiva pelo trabalho, percebe-se que a maior média se deu para a sentença **PO\_06** (Meu humor depende da minha capacidade de fazer bem o meu trabalho). A média foi exatamente 4,0, o que mostra os docentes não concordam nem discordam de tal afirmativa, ou seja, o humor não está sendo afetado pelas práticas do trabalho docente.

Alvarez et al. (2022), identificaram em uma amostra de docentes, que o humor pode ser uma variável capaz de melhorar as competências profissionais desses indivíduos, contudo na amostra aqui estudada, evidenciou-se que o humor não se altera devido ao trabalho. No entanto, quando a paixão se torna obsessiva, pode levar ao estresse, à exaustão e ao desequilíbrio da vida pessoal e profissional. Portanto, é importante que os indivíduos encontrem um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal, por exemplo, para evitar o desenvolvimento de comportamentos de trabalho exagerados, como a paixão obsessiva (SMITH, 2018).

Já que estudos como os de Schaufeli, Shimazu e Taris (2009) e Grant e Dutton (2018) destacam a importância de entender as motivações subjacentes ao que chamam de workaloverismo, bem como as consequências negativas para o bem-estar e a saúde mental dos indivíduos. Além disso, a pesquisa de Burke e Fiksenbaum (2019) propõe uma abordagem multidisciplinar para o estudo do workaloverismo, a fim de compreender melhor seus antecedentes e consequências, ou seja, diversos fatores podem estar envolvidos na percepção do indivíduo quanto a sua relação com o trabalho (BURKE; FIKSENBAUM, 2019).

Findadas as análises descritivas, passa-se para a análise dos construtos, a fim de identificar se os docentes são *workaholics* ou *worklovers*.

### 4.3 *Workaholic X Worklover*

Sabendo-se que a padronização dos escores permite classificar os resultados em alto, médio e baixo, utilizou-se dessa análise para identificar os escores dos docentes quanto a possibilidade de os mesmos serem identificados como *workaholics* ou *worklovers*. Inicialmente verificou-se os escores para *Workaholism* (tabela 03), com base nos resultados auferidos pela escala DUWAS-10 (CARLOTTO; MIRALLES, 2010).

Tabela 03: Padronização dos escores para *Workaholism*

Dimensão	Classificação n (%)		
	Baixa	Moderada	Alta
Trabalho Excessivo	50 (71,43)	19 (27,14)	1 (1,43)
Trabalho Compulsivo	26 (37,14)	36 (51,43)	8 (11,43)

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos resultados da pesquisa.

De acordo com Schaufeli, Shimazu e Taris (2009), o *workaholic* será identificado quando houver alto escore para ambas as dimensões, trabalho compulsivo e excessivo. Perante os resultados auferidos na tabela 3, verificou-se que os docentes participantes deste estudo não podem ser identificados como *workaholics*, já que a classificação alta resultou nas menores porcentagens. Fato positivo, pois esses resultados indicam que os docentes não sofrem com o vício pelo trabalho. Isso pode ter diversas implicações na qualidade de vida desses profissionais, como um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, diminuição de estresse e melhoria na saúde física e mental (GOOREN et al., 2018).

Em um estudo semelhante realizado por Burke e Fiksenbaum (2009), também encontrou resultados congruentes, reforçando a ideia de que a maioria dos professores não é *workaholic*. Isso sugere que o excesso de trabalho não é uma característica generalizada dessa categoria profissional. No entanto, é importante considerar estudos contrários que apontam para a existência de *workaholics* entre os professores. Alguns estudos mostram que há uma parcela significativa de docentes que apresentam comportamento de vício para com o trabalho e dificuldade em desconectar-se deles (JOHNSON; O'CONNOR, 2020; CARDOSO et al., 2020; SOARES, 2021).

Ademais, vale atentar-se para os docentes que foram classificados como moderados na amostra estudada, isso pode ser um indício de que o indivíduo tem mais chances de desenvolver o vício pelo trabalho, se tornando *workaholic*, já que as exigências do trabalho docente são muitas, podendo repercutir na percepção sobre o trabalho desses docentes (CARDOSO et al., 2020). Ainda mais ao considerar que há uma cultura que encoraja e incentiva o trabalho intenso e excessivo, principalmente no próprio ambiente de trabalho (BIANCHI; ZOMEREN, 2017).

Dando continuidade, da mesma forma essa análise foi feita com os dados levantados pela escala de Paixão pelo Trabalho (PEREIRA; FERREIRA; VALENTINI, 2018), os escores são identificados na tabela 04.

Tabela 04: Padronização dos escores para *Worklovers*

Dimensão	Classificação n (%)		
	Baixa	Moderada	Alta
Paixão Harmoniosa	4 (5,71)	20 (28,58)	<b>46 (65,71)</b>
Paixão Obsessiva	26 (37,14)	<b>36 (51,43)</b>	8 (11,43)

Fonte: Elaborado pelo autor com base nos resultados da pesquisa.

De acordo com o observado na tabela 04, percebe-se que a maior porcentagem de docentes atingiu o escore alto na dimensão paixão harmoniosa, e para a dimensão paixão obsessiva, contrariamente, a maior porcentagem classifica-se como moderada. De acordo com Peixoto et al. (2022), a paixão harmoniosa se difere da paixão obsessiva, na primeira o indivíduo se identifica com o trabalho, mas consegue manter uma relação saudável de equilíbrio, já a paixão obsessiva, se percebe quando o indivíduo quer trabalhar mesmo quando não deveria, ocupando espaço maior, desequilibrando sua relação com as demais demandas da sua vida.

Isso indica que os docentes possuem uma relação harmoniosa com o trabalho, o que pode estar relacionado com um envolvimento e satisfação com suas atividades profissionais. Por outro lado, a paixão obsessiva, que envolve uma busca exagerada e compulsiva pelo trabalho, é menos prevalente entre os docentes, mas mantém-se o alerta para esse resultado já que a muitos se concentraram na classificação moderada.

Ressalta-se ainda que conforme destaca a pesquisa de Cardoso et al. (2020), sobre a importância da qualidade do sono para os docentes, os resultados deste estudo indicam que a maioria dos docentes possui uma paixão harmoniosa pelo trabalho, o que pode contribuir para um maior nível de satisfação no trabalho e, por consequência, melhor qualidade de sono, melhorando o desempenho dos docentes.

Pode-se verificar, ao fim destas análises, que os docentes não podem ser classificados como *workaholics*, porém com ressalvas, e também demonstram terem paixão harmoniosa pelo seu trabalho, mas também deve-se atentar para a classificação moderada para a paixão obsessiva, que traz resultados negativos para as vivências dos docentes. Ou seja, de forma positiva, aufere-se que a amostra estudada teve bons resultados, não sendo identificados como *workaholics* e sendo *worklovers* na sua dimensão positiva.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados aqui apresentados, pode-se confirmar que o objetivo, a saber: identificar *workaholics* e *worklovers* entre os docentes da Universidade Federal do Pampa, foi alcançado. Foi observado que entre a amostra de docentes respondentes, não é possível identificá-los como *workaholics* nem *worklovers*, já que não houve escores altos entre as dimensões de cada construto. Contudo, há ressalvas. De acordo com Piasentin e Francieli (2019), os trabalhadores do setor público demonstram uma baixa classificação para a dimensão trabalho excessivo e uma classificação moderada para trabalho compulsivo. Isso indica que esses trabalhadores não estão trabalhando de forma excessiva, porém sentem uma compulsão em sempre estar trabalhando. Essa compulsão pode se tornar prejudicial ao trabalhador, exigindo atenção para evitar impactos negativos em sua saúde e bem-estar.

Rasool, Warraich e Sajid (2022) afirmam que os trabalhadores do setor público apresentam uma paixão harmoniosa pelo trabalho, o que pode contribuir positivamente para o desempenho de suas atividades. No entanto, é alarmante que a dimensão paixão obsessiva também seja percebida como moderada entre esses trabalhadores. Isso indica a necessidade de cuidado para que essa paixão não se torne um vício pelo trabalho, levando os trabalhadores a se dedicarem excessivamente mesmo em momentos em que não deveriam.

Vadivilavičius e Stelmokienė (2020) destacam que é importante considerar esses aspectos da relação dos trabalhadores do setor público com o trabalho, pois eles podem influenciar o seu bem-estar, satisfação e desempenho no trabalho. É fundamental promover um equilíbrio saudável entre o trabalho e a vida pessoal desses profissionais, garantindo que eles tenham momentos de descanso e lazer para evitar o esgotamento e o burnout.

Van Beek et al. (2012) e Cardoso et al. (2021) também discutem a importância de estudar essa relação entre os trabalhadores do setor público e o trabalho, ressaltando a necessidade de políticas e práticas organizacionais que valorizem a saúde e o bem-estar desses profissionais. Isso pode incluir a promoção de um ambiente de trabalho equilibrado e o incentivo à adoção de estratégias de autogerenciamento do trabalho, como o estabelecimento de limites e a busca por um equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais.

Os docentes demonstraram baixa classificação para a dimensão trabalho excessivo e moderada para trabalho compulsivo, ou seja, não há evidências de que esses docentes estejam trabalhando de forma excessiva, porém a compulsão pelo trabalho reforça o sentimento de que devem estar sempre trabalhando, o que enseja cuidados para que não se torne algo prejudicial ao docente. Tais resultados apontam que os docentes tendem a apresentar realidades em que o trabalho não é excessivo, porém trabalham de maneira compulsiva.

Quanto a paixão pelo trabalho, de maneira positiva, pode-se dizer que os indivíduos se identificam como tendo uma paixão harmoniosa para com o trabalho, o que pode trazer bons resultados para o desempenho de suas atividades. Contudo, também de forma alarmante, a dimensão paixão obsessiva foi percebida como moderada entre os docentes, necessitando tomar cuidado para que essa paixão que os faz trabalhar mesmo em momentos que não deveriam, não se torne um vício pelo trabalho.

No geral, considerando a amostra específica de professores, os resultados do estudo atual são encorajadores, indicando que a maioria desses profissionais possui uma relação positiva com o trabalho. Assim, esses resultados fornecem insights importantes

sobre a relação dos docentes com o trabalho, indicando que a maioria possui uma relação saudável e satisfatória com suas atividades profissionais. No entanto, é importante ressaltar que cada pessoa pode ter uma relação diferente com o trabalho, impactados pelo seu entrono pessoal e profissional.

Também foram identificadas algumas limitações e dificuldades nesta pesquisa. Um dos principais desafios foi a dificuldade de acessar amostras representativas de professores universitários, o que impacta na generalização dos resultados. Diante das limitações encontradas, sugere-se que pesquisas futuras possam refinar os métodos de coleta de dados, buscando uma amostra mais representativa e utilizando instrumentos validados especificamente para avaliar o perfil de trabalho dos docentes universitários.

Considerando esses resultados, é relevante investigar a relação entre *worklover* e fatores como a cultura organizacional, o contexto de trabalho e os fatores pessoais, conforme sugerido por Bianchi e Zomerem (2017). Além disso, estudos que explorem estratégias de intervenção, como a promoção do equilíbrio trabalho-vida pessoal e a redução do estresse no trabalho, podem ser úteis para lidar com os problemas relacionados ao *workaholism* (GILLET et al., 2017).

Além disso, seria relevante investigar mais a fundo as consequências do perfil de trabalho dos professores universitários, tanto para o seu bem-estar pessoal quanto para a qualidade do ensino e do ambiente acadêmico. A compreensão dessas relações poderia contribuir para o desenvolvimento de estratégias e políticas institucionais que promovam um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal, beneficiando tanto os professores quanto os alunos.

Baseado nessas contribuições teóricas e práticas, podemos utilizar como base os estudos de autores como Robinson e Rose (2013), que abordam o conceito de *workaholism* e *workalovers*, enfatizando a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Além disso, podemos citar a pesquisa de Clark (2017), que discute os efeitos negativos do *workaholism* na saúde mental e física dos profissionais.

Outro autor relevante é Demerouti (2014), que destaca a importância do engajamento no trabalho para a saúde e bem-estar dos indivíduos, ressaltando a necessidade de um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal.

Ao confrontar o *workaholism* com o *workalovers* em uma amostra de professores universitários em cidades do interior, podemos utilizar como base os estudos de Burke (2017), que analisou a influência do trabalho excessivo na satisfação profissional e no esgotamento dos professores.

No contexto prático, podemos citar a experiência de universidades renomadas que implementaram políticas de gestão de pessoas voltadas para o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como a Harvard University e a Stanford University. Essas instituições têm promovido programas de coaching, flexibilidade de horários e incentivo ao autocuidado dos professores, com resultados positivos na produtividade e satisfação no trabalho.

Portanto, essa abordagem teórica e prática contribui para o conhecimento sobre o *workaholism* e *workalovers* entre professores universitários, bem como para a elaboração de políticas públicas que visem o equilíbrio entre as esferas da vida e a gestão de pessoas nas universidades.

## REFERÊNCIAS

- ALVAREZ, Angela María. et al. Competencias digitales y sentido del humor: desafíos para la formación docente. **Revista Venezolana de Gerencia: RVG**, v. 27, n. 7, p. 375-389, 2022.
- ANDREASSEN, Cecilie Schou; SCHAUFELI, Wilmar B.; PALLESEN, Ståle. Myths about “The myths about work addiction” Commentary on: Ten myths about work addiction. **Journal of Behavioral Addictions**, v. 7, n. 4, p. 858-862, 2018.
- AZIZ, S.; MOYER, F. Workaholism and occupational health: A translational review. **Journal of Applied Biobehavioral Research**, v. 23, n. 4, p. 1–15, 2018.
- BIANCHI, V.; ZOMEREN, M. V. Workaholism and work engagement in the Netherlands: The role of cultural, contextual, and personal factors. **Frontiers in Psychology**, v. 8, 2017.
- BURKE, Ronald J. Workaholism in organizations: Concepts, results and future research directions. **International Journal of Management Reviews**, v. 2, n. 1, p. 1-16, 2000.
- BURKE, R. J.; FIKSENBAUM, L. Workaholism: A review and research agenda. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, p. 416-431, 2019.
- BURKE, R. J.; MATLIN, S. L. **Workaholism: A multi-disciplinary perspective**. Routledge, 2018.
- CARDOSO, Mariana Guimarães et al. Qualidade do sono e workaholism em docentes de pós-graduação stricto sensu. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 33, 2020.
- CARLOTTO, M. S.; MIRALLES, M. D. L. Translation, adaptation and exploration of psychometric properties of Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). **Contextos Clínicos**, v. 3, n. 2, p. 141-150, 2010.
- CLARK, M. A.; SÖNMEZ, S. Workaholics and job motivation: Is there an empirical connection? **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 27, n. 4, p. 243-257, 2015.
- CLARK, Malissa A. et al. All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. **Journal of Management**, v. 42, n. 7, p. 1836-1873, 2016.
- CLARK, Malissa A.; SMITH, Rachel Williamson; HAYNES, Nicholas J. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 11, p. 1281, 2020.
- COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

ELLOY, D. F.; PASSOS, C. F.; SOUSA, R. F. Influência das atividades de lazer na satisfação com a vida de trabalhadores. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 19, n. 26, p. 117-135, 2015.

GIL, Antonio Carlos. et al. Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.

GILLET, Nicolas et al. Workaholism profiles: Associations with determinants, correlates, and outcomes. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 90, n. 4, p. 559-586, 2017.

GRANT, Adam; DUTTON, Jane. Beneficiary or benefactor: are people more prosocial when they reflect on receiving or giving?. **Psychological science**, v. 23, n. 9, p. 1033-1039, 2012.

KIM, S. Workaholism, Motivation, and Addiction in the Workplace: A Critical Review and Implications for HRD. **Human Resource Development Review**, v. 18, n. 3, p. 325–348, 2019.

LEITER, Michael P.; MASLACH, Christina. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In: **Emotional and physiological processes and positive intervention strategies**. Emerald Group Publishing Limited, p. 91-134, 2003.

LIAO, E. Y. et al. A resource-based perspective on work–family conflict: meta-analytical findings. **Career Development International**, v. 24, n. 1, p. 37–73, 31 jan. 2019.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. Recurso eletrônico. Santa Maria: Voix, 2018. Disponível em: <https://www.gpcet.com/wp-content/uploads/2023/05/E-book.pdf>

MILLER, G. A. The benefits of workaholism? **Journal of Organizational Behavior**, v. 28, n.7, 793-810, 2007.

OATES, W. E. **Confessions of a workaholic**: The facts about work addiction. World Publishing, 1971.

PEIXOTO, Evandro. et al. Passion for work: psychometric properties and relationships with flow and occupational self-efficacy. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 1978-1986, 2022.

PEREIRA, M. M.; FERREIRA, M. C.; VALENTINI, F. Evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho em amostras brasileiras. **Psico-USF**, v. 23, p. 151-162, 2018.

PIASENTIN, R. M.; FRANCIELI, C. O impacto do uso de smartphones e tablets no trabalho e na vida pessoal. **Research, Society and Development**, v. 8, n. 9, 2019.

RASOOL, T.; WARRAICH, N. F.; SAJID, M. Examining the Impact of Technology Overload at the Workplace: A Systematic Review. **SAGE Open**, v. 12, n. 3, 2022.

ROBINSON, B. E.; ROSE, J. It's a way of life, not a job: An exploratory consideration of workaholism. **Canadian Journal of Counselling**, v. 41, n.1, p. 15-28, 2007.

SANTOS, T. P.; SCHNEIDER, B. C.; SANTOS, M. C. Workaholism: From a symptom of society to an addiction. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 21, n. 2, p. 270-284, 2018.

SCHARF, T.; MABLI, J.; CONOLLY, A.; LONDON, A. Workaholism and well-being among American workers: Evidence from the National Survey of American Life. **Journal of Business Ethics**, v. 150, n. 4, p. 1133-1144, 2018.

SCHAUFELI, W. B.; SHIMAZU, A.; TARIS, T. W. Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. **Cross-cultural research**, v. 43, n. 4, p. 320-348, 2009.

SEYMOUR, L.; NEWMAN, A.; RAWLINGS, L. Assumptions and evidence: Exploring the links between work addiction and a range of wellbeing outcomes. **Journal of Organizational Change Management**, v. 23, n. 2, 188-201, 2010.

SILVA, L. C.; MESQUITA, L. F.; VENÂNCIO, A. P.; TAMAYO, A. Flexibilização do trabalho: De empregos ruins a trabalhos decentes em perspectiva crítica. **Revista de Ciências Humanas**, v. 19, n. 34, p. 85-104, 2019.

SKIDMORE, E. The future of work. **Stanford Social Innovation Review**, v. 15, n. 4, p. 60-65, 2017.

SMITH, B. W., et al. **The joy (and sometimes pain) of being a workaholic**. In **WORKAHOLISM: DEFINITIONS, RESEARCH, AND CONSEQUENCES** (pp. 219-230). ROUTLEDGE, 2016.

SMITH, M. R. Work-life balance as an issue of justice. **Work, Aging and Retirement**, v. 5, n. 3, p. 267-277, 2019.

SUSSMAN, S., et al. Substance addiction and problematic involvement in work: Empirical evidence and implications for psychiatry. **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 38, n. 1, p. 81-88, 2016.

TARIS, T. W., et al. Studying the pathology of work addiction: Implications for research and practice. **Current Opinion in Psychology**, 33, 56-60, 2020.

VADVILAVIČIUS, Tadas; STELMOKIENĖ, Aurelija. Evidence-based practices that deal with work-family conflict and enrichment: systematic literature review. **Business: theory and practice**, v. 21, n. 2, p. 820-826, 2020.

VAN BEEK, Ilona et al. For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. **Applied Psychology**, v. 61, n. 1, p. 30-55, 2012.

WEI, M.; AKHTAR, R.; ABDULLAH, M. Health effects of workaholism among teachers: Moderating role of demographic variables. **Pakistan Journal of Psychological Research**, 32(1), 203-226, 2017.