

Propriedades Psicométricas das Escalas de Paixão e Persistência para Treinadores Esportivos

Tatiana Cristina Henrique Vieira¹ , Maynara Priscila Pereira da Silva 

Universidade São Francisco – USF, Campinas-SP, Brasil

Marcos Alencar Abaide Balbinotti 

Université du Québec à Trois-Rivières, Canadá

Evandro Moraes Peixoto 

Universidade São Francisco – USF, Campinas-SP, Brasil

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo investigar as propriedades psicométricas da Escala de Paixão pelo Trabalho e da Escala de Persistência Rígida e Flexível em uma amostra de treinadores esportivos. A amostra foi composta por 171 treinadores, de ambos os sexos (69,59% sexo masculino). Empregou-se Análise Fatorial Exploratória, coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald, e o coeficiente de correlação de Pearson. Os resultados sugeriram a adequação do modelo bifatorial para as duas escalas. Para escala da paixão os fatores paixão harmoniosa e paixão obsessiva explicaram 72,6% da variância dos dados, enquanto o modelo de persistência (rígida e flexível) foi capaz de explicar 70%, ambas com bons indicadores de precisão. Os resultados corroboram com a proposta teórica do modelo dualístico da paixão e persistência, a expectativa de relação entre as variáveis e asseguram as primeiras evidências de validade dos instrumentos para uma amostra de treinadores esportivos brasileiros.

Palavras-chave: Psicologia do Esporte; Psicometria; Validade do Teste.

ABSTRACT – Psychometric Properties of the Passion and Persistence Scales for Sports Coaches

This study examined the psychometric properties of the Passion for Work Scale and the Rigid and Flexible Persistence Scale in a sample of sports coaches. The sample included 171 coaches of both sexes, with 69.6% being male. Analyses included Exploratory Factor Analysis, Cronbach's alpha and McDonald's omega coefficients, and Pearson's correlation. The findings supported a two-factor model for both scales. The harmonious and obsessive passion factors of the Passion for Work Scale explained 72.6% of the variance, while the rigid and flexible persistence factors of the Persistence Scale explained 70.0%. Both scales demonstrated strong reliability indicators. The results align with the theoretical framework of the dualistic model of passion and persistence, and the observed relationship between the variables provides initial evidence of validity for these instruments within a sample of Brazilian sports coaches.

Keywords: Sport Psychology; Psychometrics; Test Validity.

RESUMEN – Propiedades psicométricas de las escalas de pasión y persistencia para entrenadores deportivos

El objetivo de este estudio fue investigar las propiedades psicométricas de la Escala de Pasión por el Trabajo y la Escala de Persistencia Rígida y Flexible en una muestra de entrenadores deportivos. Participaron 171 entrenadores de ambos sexos (69,59% hombres). Se utilizaron el análisis factorial exploratorio, los coeficientes alfa de Cronbach, omega de McDonald y el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados sugirieron la adecuación del modelo bifactorial para las dos escalas. Los factores pasión armoniosa y pasión obsesiva explicaron el 72,6% de la varianza de los datos, mientras que el modelo de persistencia rígida y flexible logró explicar el 70% de los datos. Ambos con buenos indicadores de precisión. Los resultados corroboran la propuesta teórica del modelo dualista de pasión y persistencia, la expectativa de relación entre las variables y aseguran la primera evidencia de validez de los instrumentos en una muestra de entrenadores deportivos brasileños.

Palabras clave: Psicología del Deporte; Psicometría; Validación del Test.

Nas últimas décadas, tem aumentado o número de pesquisas que descrevem as condições de trabalho dos treinadores esportivos. Sendo possível observar que estes profissionais apresentam condições de trabalhos muito específicas (Kenttä et al., 2020), como um contexto de instabilidade profissional (Galdino et al., 2020), constantes desafios em influenciar positivamente seus atletas (Silva et al., 2023), desafios pessoais e familiares devido

os longos períodos que passam distantes de seus familiares em função dos períodos de treinamentos e competições (Norris et al., 2017). Contudo, apesar da literatura explicitar os desafios específicos da carreira e sugerir a necessidade de pesquisas que contribuam para a compreensão de variáveis psicológicas que auxiliem para o engajamento profissional e o bem-estar psicológico desses indivíduos, ainda são escassas as pesquisas que apresentem

¹ Endereço para correspondência: Rua Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D'ars, 13045-510, Campinas, SP. E-mail: tatiana.vieira6@gmail.com

evidências de validade e precisão dos instrumentos empregados para avaliação desta população (Aronen et al., 2021; Jones et al., 2017; Wright et al., 2012). Nesta direção, a presente pesquisa teve como principal objetivo estimar as primeiras evidências de validade e precisão das Escala de Paixão pelo Trabalho (PSTW) (Pereira et al., 2018; Vallerand & Houliort, 2003) e Escala de Persistência Rígida e Flexível (RFPS) (Silva & Peixoto, no prelo; Vallerand et al., no prelo) em uma amostra de treinadores esportivos brasileiros.

A paixão é um construto determinado pela forte inclinação do sujeito em direção à uma atividade que considera valiosa, por isso, para a qual tempo e energia são investidos (Vallerand et al., 2003). O Modelo Dualístico da Paixão, desenvolvido por Vallerand et al. (2003) classifica a paixão em duas dimensões: Paixão Harmoniosa (PH) e Paixão Obsessiva (PO). A primeira diz respeito a uma internalização autônoma e flexível, em que os indivíduos conseguem alinhar a atividade apaixonada com outros aspectos da sua vida (e.g. família, amigos) (Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2003). Na paixão obsessiva, há um processo de internalização rígido, em que a atividade tem controle sobre o sujeito, podendo estimular sentimentos de ansiedade, por exemplo (Vallerand, 2012; Vallerand et al., 2003).

No contexto do trabalho, a paixão pode ser compreendida como um aspecto motivacional que direciona os esforços para o trabalho, ou seja, os sujeitos investem seu tempo e energia no desenvolvimento das suas atividades laborais (Perttula & Cardon, 2012). Além disso, algumas pessoas tendem a responder as perguntas “sobre quem é” ou “o que faz” associando as respostas com seu papel no contexto do trabalho, portanto, conforme o sujeito ama e valoriza sua função ou cargo, essa atividade irá integrar sua identidade (Vallerand et al., 2019).

Para avaliar a paixão no ambiente organizacional, a Escala de Paixão pelo Trabalho foi desenvolvida por Vallerand e Houliort (2003), sendo composta por 14 itens agrupados em duas dimensões, conforme a proposta do modelo dualístico. As primeiras evidências de validade da escala corroboraram a proposta teórica, apresentando bons índices de consistência interna: PH ($\alpha=.70$) e PO ($\alpha=.85$). A partir disso, a PSTW foi impulsionada em diferentes estudos de adaptação culturais, como por exemplo, portuguesa (Gonçalves et al., 2014), italiana (Zito & Colombo, 2017) e espanhola (Serrano-Fernández et al., 2017).

Recentemente, Pereira et al. (2018) adaptaram a PSTW para o Brasil, usando uma amostra de 504 profissionais. Os resultados sugeriram que a PH e PO estão associados com sentimentos positivos, tais como, engajamento na tarefa e afetos positivos, contudo, a PH apresenta valores superiores. Em um estudo realizado por Vallerand et al. (2003), os autores identificaram que os sujeitos tinham tendência em permanecer nas suas atividades, mesmo em situações de vivências negativas. Os

autores ainda descreveram que estar apaixonado obsessivamente pode estar relacionado com persistir na tarefa de uma maneira rígida.

Uma pesquisa mais recente afirmou que pessoas com paixão obsessiva se relacionam com sua atividade com apenas um objetivo, ignorando e negligenciando outras situações da vida, enquanto pessoas com paixão harmoniosa tendem a buscar mais de um objetivo (Bélanger et al., 2019). A forma como está apaixonado, portanto, determina a importância e o papel da persistência em relação ao desempenho de atividades laborais (Vallerand et al., no prelo).

A persistência é representada por um comportamento intencional, sendo associada a conquista, apesar do cansaço, portanto, pode ser compreendida também como uma força voluntária e progressiva direcionada para alcançar metas e objetivos, mesmo quando existe a presença de obstáculos, desânimo ou medo (Norton & Weiss, 2009; Peterson & Seligman, 2004). Com base nesse conceito, Vallerand et al. (no prelo) propuseram um modelo dualístico da persistência: flexível e rígida. A primeira diz respeito a realização de uma meta em harmonia com outras metas da vida do sujeito, proporcionando a experiência de sentimentos positivos. A persistência rígida, por sua vez, refere-se a uma busca exclusiva de um objetivo, estimulando conflitos e sentimentos negativos, como ansiedade, estresse e esgotamento.

Diante desse modelo, Vallerand et al. (no prelo) desenvolveu a RFPS (Escala de Persistência Rígida e Flexível) com intuito de avaliar a persistência em duas dimensões, com os resultados demonstrando a adequação de um modelo bidimensional ($\chi^2(df=344,687 (157), p<0,001, CFI=0,966, TLI=0,959, SRMR=0,051, RMSEA=0,050, IC de 90\%=[0,043, 0,057]$). Por ser uma medida recente, ainda são escassos os estudos de adaptações do instrumento para outros países, contudo, no Brasil, um estudo de adaptação foi desenvolvido por Silva e Peixoto (no prelo), em uma amostra de 400 trabalhadores, indicando que a estrutura de duas dimensões se ajustou aos dados da amostra.

Especificamente no campo organizacional do esporte, as pesquisas com treinadores e a paixão são direcionadas para influência dos resultados interpessoais, por exemplo, a qualidade da relação treinador-atleta, comportamentos dos treinadores ou a satisfação e felicidade dos atletas (Carpentier & Mageau, 2014; Lafrenière et al., 2011). Em um estudo feito por Lafrenière et al. (2011) a paixão harmoniosa demonstrou ter um papel preditivo com a autonomia, estando associada positivamente com o relacionamento treinador-atleta, contudo, a paixão obsessiva obteve uma associação positiva com comportamentos controladores (e.g., domínio do treinamento).

Outro estudo investigou a relação das paixões com os três componentes do *burnout*, descrevendo que a PH está associada negativamente com os componentes, enquanto a PO associou de maneira positiva com

o esgotamento por meio de efeitos adversos (Moen et al., 2018). A literatura observou que treinadores que são apaixonados por suas funções e deveres de uma maneira excessiva e sem controle, tendem a se sentirem estressados e esgotados (Bentzen et al., 2016; Lee & Cho, 2021). No entanto, ainda não há estudos que buscaram investigar as evidências de validade da Escala de paixão para uma amostra de treinadores, como também não há esforços na literatura para investigar a persistência com essa amostra.

Contudo, estudos realizados com profissionais de outras áreas e no contexto educacional já evidenciaram relações entre essas variáveis (Chichekian & Vallerand, 2022; Vallerand et al., no prelo). No estudo realizado por Chichekian e Vallerand (2022), foi possível observar que a PH e a PF são variáveis que se relacionam, assim como a PO com a PR, com os resultados apresentados também foi possível identificar que a PH e a PO tem poderes preditivos sobre a PF, além da PO também indicar poder preditivo sobre a PR. Na mesma direção, Vallerand et al. (no prelo), encontraram resultados semelhantes em uma amostra de trabalhadores, corroborando que há uma relação entre PH e PF, bem como da PO com a PR.

Os resultados sugerem que os dois tipos de persistência têm origem nas duas maneiras de se apaixonar, mas que representam construtos distintos. Além disso, os achados corroboram com a hipótese teórica que a forma como o sujeito se envolve na sua atividade determina a maneira como ele irá persistir para o alcance de seus objetivos na atividade (Chichekian & Vallerand, 2022; Vallerand et al., no prelo).

Diante do exposto, a presente pesquisa teve como objetivo investigar as propriedades psicométricas para a Escala de Paixão pelo Trabalho e Escala de Persistência Rígida e Flexível em uma amostra de treinadores esportivos. A partir das compreensões teóricas, a presente pesquisa se baseou nas seguintes hipóteses: 1. Os dados da amostra de treinadores se ajustará a estrutura interna de dois fatores da PSTW (Vallerand & Houliort, 2003) e RFPS (Vallerand et al., no prelo); 2. O nível de precisão será satisfatório, com coeficientes Alfa e Ômega superior a 0,7; 3. Espera-se que tanto a correlação entre paixão harmoniosa e persistência flexível, quanto da paixão obsessiva e persistência rígida sejam positivas e moderadas; 4. A satisfação com o trabalho irá correlacionar de maneira positiva e significativa com a paixão harmoniosa e com a persistência flexível, contudo, as associações não serão significativas com a paixão obsessiva e persistência rígida (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., no prelo).

Método

Participantes

A amostra, por conveniência, foi composta por 171 treinadores, sendo profissionais da área de alto rendimento, esporte participativo e de projetos sociais. Os participantes são de ambos os sexos (69,59% sexo

masculino), com idade entre 18 e 68 anos (média=35,5; desvio-padrão=9,14), residentes de diferentes regiões do Brasil, a saber: Sudeste (45,1%), Sul (39,2%), Nordeste (4,7%), Centro-Oeste (8,2%), Norte (2,8%). A maioria dos treinadores possui pós-graduação (46,7%) e mais de um ano de experiência na sua função (73,7%).

Instrumentos

Escala de Paixão pelo Trabalho. A PSTW (Vallerand & Houliort, 2003) é composta por 14 itens capazes de mensurar a paixão no trabalho, sendo sete itens direcionados para paixão harmoniosa e sete para paixão obsessiva. Para responder ao instrumento, os respondentes utilizam uma escala tipo Likert de sete pontos que varia de “1 – discordo totalmente” a “7 – concordo totalmente”. A escala recebeu uma adaptação no Brasil, em um estudo de Pereira et al. (2018), demonstrando a adequação da sua aplicação, uma vez que a precisão indicou índice satisfatório ($\alpha=.91$), bem como índices de ajustes adequados para o modelo bifactor ($\chi^2(gf)=254,03$ (64), TLI=0,94, CFI=0,96, RMSEA=0,08, AIC=23992,86, BIC=24225,10).

Escala de Persistência. Elaborado por Vallerand et al. (no prelo), com objetivo de avaliar a persistência por meio de duas dimensões (persistência rígida e persistência flexível). É composto por oito itens que são respondíveis por meio de uma escala tipo Likert de sete pontos, que varia de “1 – não concordo” a “7 – concordo plenamente”. Estudos iniciais indicaram a confiabilidade da medida, a partir do coeficiente alfa de Cronbach (.85 = persistência rígida e .76 = persistência flexível). O estudo de adaptação para o Brasil foi realizado por Silva e Peixoto (no prelo), em que os resultados corroboraram a expectativa teórica de duas dimensões (CFI=0,97; TLI=0,96; RMSEA=0,04), como também níveis de confiabilidade satisfatórios ($\alpha=0,81$ e $0,82$ – persistência flexível e $\alpha=0,82$ e $0,83$ – persistência rígida).

Índice de Satisfação no Trabalho. O Índice de Satisfação no Trabalho é um instrumento composto por cinco itens na sua versão resumida, que são respondíveis por meio de uma escala Likert de cinco pontos, variando entre “1. Discordo totalmente” e “5. Concordo totalmente”. Estudo de adaptação para o Brasil demonstrou a adequação da escala, indicando uma estrutura unifatorial ($\chi^2=11486$; $p=0,022$; $n=599$; CFI=0,99; NFI=0,99; TLI=0,99; SRMR=0,03; RMSEA=0,05) com consistência interna satisfatória ($\alpha=0,84$) (Sinval & Marôco, 2020).

Procedimentos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade São Francisco (CAAE: 52175921.8.0000.5514). Ao participante foi assegurado o direito do sigilo sobre os dados coletados, a possibilidade de desistir em qualquer momento da participação, atendendo à Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional

de Saúde. Os participantes foram recrutados de forma isolada, a partir da rede de contato dos pesquisadores, com o compartilhamento de um formulário elaborado pelo *Google Forms*. Ressalta-se que os participantes foram informados sobre os procedimentos e objetivos do estudo, antes de receberem o *link* com o formulário.

Análise de dados

Para a avaliação da estrutura interna da PSTW e FRPS junto aos treinadores esportivos recorreu-se à Análise Fatorial Exploratória (AFE) com método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS) e rotação oblíqua Promim, tendo como base matrizes de correlações policóricas (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). Como métodos retenção de fatores a serem extraídos dos dados foram avaliados *Eigenvalue* e Análise Paralela (AP) baseada nos *Minimum Rank Factor Analysis* (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011), cargas fatoriais superiores a 0,30 e interpretabilidade da solução fatorial (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2016). Para avaliação da consistência interna empregou-se os coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald, tendo como referência valores superiores a 0,70. Estas análises foram realizadas por meio do software

estatístico Factor 11.04.02 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2017). Para estimativa das evidências de validade convergente e discriminante por meio da associação entre as variáveis paixão, persistência e satisfação com o trabalho, recorreu-se a estimativa do coeficiente de correlação de Pearson.

Resultados

Antes de submeter a PSTW a análise da estrutura interna buscou-se verificar os indicadores de adequação dos dados a análise fatorial, os quais apresentaram se como bons, KMO=0,843 (IC-95% 0,835 – 0,872), χ^2 de Bartlett=(21) 905,5, $p<0,001$ e que, portanto, davam suporte a adequação da fatorabilidade do conjunto de itens. A segunda etapa de análise, correspondeu a avaliação dos métodos de retenção de fatores (*Eigenvalue* e análise paralela). Ambos sugeriram a retenção de dois fatores, uma vez que apenas os dois primeiros apresentavam *eigenvalue* superiores a 1 e porcentagem de variância explicada dos dados reais, no caso da análise paralela, superiores a variância dos fatores estimados por meio dos dados simulados (500 matrizes de correlação), os resultados são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1
Métodos de retenção de fatores PSTW

Fatores	<i>Eigenvalue</i>	Análise Paralela		
		Dados reais	Média dados Simulados	%95 dados simulados
1	6,62	50,45	14,79	16,66
2	3,01	23,94	13,13	14,57
3	0,35	5,08	11,90	13,09
4	0,26	4,41	10,76	11,75
5	0,21	3,98	9,68	10,55
6	0,11	2,83	8,58	9,44
7	0,09	2,72	7,53	8,32
8	0,04	2,18	6,51	7,41
9	-0,02	1,83	5,49	6,39
10	-0,05	1,01	4,49	5,48
11	-0,11	0,74	3,43	4,43
12	-0,14	0,52	2,36	3,47
13	-0,19	0,23	1,28	2,34
14	-0,21			

A partir da correspondência entre os métodos de retenção de fatores e a hipótese teórica submeteu-se os dados a AFE forçando a solução com dois fatores. Os resultados são apresentados na Tabela 2, onde se verificam as cargas fatoriais dos itens, comunalidade, correlação entre fatores e indicadores de precisão.

A partir dos resultados apresentados na Tabela 2, pode se observar que a organização dos itens corresponde

a estrutura proposta pelo modelo dualístico da paixão. Neste caso, o Fator 1 agrupa os itens correspondente ao fator PH, que apresentam cargas fatoriais que variaram entre 0,72 (item 6 – Para mim, meu trabalho é uma paixão, mas que eu ainda consigo controlar) e 0,91 (item 1 – Meu trabalho me permite viver uma variedade de experiências) e comunalidade que variaram entre 0,54 e 0,84. O Fator 2 agrupou os itens correspondentes a dimensão

PO, com cargas fatoriais que variaram entre 0,70 (item 14 – Meu humor depende da minha capacidade de fazer bem o meu trabalho) e 0,95 (item 13 – Tenho quase um sentimento obsessivo pelo meu trabalho) e comunalidade entre 0,49 e 0,85, o que sugere que todos os itens são

bons representantes do construto mensurado pelo fator. Contudo, vale ressaltar que o item 14 em sua proposta original integrava o fator PH. Por fim, destaca-se que a estrutura fatorial foi capaz de explicar 72,6% da variância dos dados.

Tabela 2
Estrutura fatorial PSTW

Itens	Fator 1	IC - 95%		Fator 2	IC - 95%		H²
1. Meu trabalho me permite viver uma variedade de experiências.	0,91	0,80	1,01	-0,08	-0,22	0,03	0,78
2. As coisas novas que eu descobri com o meu trabalho me permitem apreciá-lo ainda mais.	0,90	0,78	0,97	0,03	-0,08	0,12	0,84
3. Meu trabalho me permite viver experiências memoráveis.	0,87	0,74	0,95	0,07	-0,04	0,20	0,81
4. Meu trabalho reflete as qualidades que eu gosto em mim.	0,88	0,76	0,96	-0,00	-0,10	0,09	0,78
5. Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.	0,84	0,73	0,96	-0,08	-0,19	0,04	0,66
6. Para mim, meu trabalho é uma paixão, mas que eu ainda consigo controlar.	0,72	0,53	0,85	-0,01	-0,18	0,12	0,51
7. Estou completamente tomado pelo meu trabalho.	0,01	-0,09	0,12	0,73	0,60	0,84	0,54
8. Eu não posso viver sem o meu trabalho.	0,09	0,00	0,18	0,85	0,74	0,92	0,81
9. O desejo pelo meu trabalho é tão forte que eu não sou capaz de me desligar dele.	0,02	-0,07	0,10	0,86	0,73	0,93	0,76
10. Tenho dificuldade de imaginar a minha vida sem o meu trabalho.	0,07	-0,02	0,16	0,84	0,73	0,91	0,76
11. Sou emocionalmente dependente do meu trabalho.	0,04	-0,02	0,16	0,90	0,79	0,96	0,85
12. Tenho dificuldade de controlar minha necessidade em desempenhar o meu trabalho.	-0,11	-0,25	-0,00	0,74	0,58	0,86	0,49
13. Tenho quase um sentimento obsessivo pelo meu trabalho.	-0,14	-0,25	-0,05	0,95	0,88	1,02	0,82
14. Meu humor depende da minha capacidade de fazer bem o meu trabalho.	0,03	-0,09	0,15	0,70	0,58	0,81	0,51
Cor.	0,41 (0,24; 0,57)						
VE	49,2%			23,4%			
TVE	72,6%						
Alfa	,93			,93			
Ômega	,93			,93			

Em relação as correlações entre os fatores, observou-se associação moderada ($r=0,41$), já em relação a consistência interna observou-se coeficiente alfa de Cronbach e Ômega de McDonald aproximadamente iguais a 0,93 para ambos os fatores. Tais resultados podem ser interpretado como indicadores de precisão excelentes para os respectivos fatores.

Assim como na etapa anterior, verificou os indicadores de adequação dos dados da FRPS a

análise fatorial, os quais apresentaram se como adequados ($KMO=0,733$ (IC-95% 0,69 – 0,81), χ^2 de Bartlett=(28) 709,1, $p<0,00001$). Já a avaliação de retenção sugeriu a retenção de dois fatores, sendo os dois primeiros valores para *eigenvalue* superiores a 1 e porcentagem de variância explicada dos dados reais superiores aos dados simulados, os resultados são apresentados na Tabela 3.

Tabela 3
Métodos de retenção de fatores FRPS

Fatores	Eigenvalue	Análise Paralela		
		Dados reais	Média dados Simulados	%95 dados simulados
1	3,13	40,88	25,46	30,17
2	2,46	32,43	21,28	24,89
3	0,66	8,08	17,43	19,98
4	0,56	7,19	13,95	16,19
5	0,44	5,67	10,60	12,97
6	0,31	3,57	7,26	9,92
7	0,27	2,14	3,98	6,98
8	0,12			

Os resultados da AFE, realizada a partir da convergência entre os métodos de retenção de fatores e o modelo teórico que compreende a persistência flexível e persistência rígida, estão apresentados na Tabela 4. Neste caso, o Fator 1 agrupa os itens correspondente ao fator PF, que apresentam cargas fatoriais que variaram entre 0,63 (item 2 – Eu trabalho duro para alcançar um objetivo de trabalho, mas posso parar se necessário) e 0,85 (item 1 – Eu trabalho duro nos objetivos do meu trabalho, mas outras coisas também são importantes) e

comunalidade que variaram entre 0,40 e 0,72. O Fator 2 agrupou os itens correspondentes a dimensão PR, com cargas fatoriais que variaram entre 0,69 (item 8 – Estou disposto a abrir mão de algumas coisas na vida para me destacar no trabalho) e 0,97 (item 6 – Quando se trata de alcançar meus objetivos no trabalho, nada mais importa) e comunalidade entre 0,49 e 0,95, o que sugere que todos os itens são bons representantes do construto mensurado pelos respectivos fatores. Além disso, a estrutura fatorial foi capaz de explicar 70% da variância dos dados.

Tabela 4
Estrutura fatorial RFPS

Itens	Fator 1	IC - 95%		Fator 2	IC - 95%		H²
1. Eu trabalho duro nos objetivos do meu trabalho, mas outras coisas também são importantes.	0,85	0,67	0,98	-0,02	-0,19	0,13	0,72
2. Eu trabalho duro para alcançar um objetivo de trabalho, mas posso parar se necessário.	0,63	0,46	0,78	-0,02	-0,14	0,10	0,40
3. Eu realmente me concentro no meu trabalho quando é hora de realizá-lo.	0,67	0,44	0,82	0,01	-0,09	0,11	0,45
4. Tento alcançar meus objetivos no trabalho, mas sem ignorar outros objetivos de vida.	0,75	0,55	0,86	0,00	-0,10	0,08	0,57
5. Estou disposto a fazer qualquer coisa para chegar ao topo no trabalho.	0,04	-0,05	0,13	0,81	0,69	0,88	0,67
6. Quando se trata de alcançar meus objetivos no trabalho, nada mais importa.	-0,01	-0,09	0,05	0,97	0,84	1,02	0,95
7. Para mim está tudo bem focar apenas nos objetivos do trabalho para obter sucesso.	-0,02	-0,13	0,07	0,80	0,67	0,89	0,64
8. Estou disposto a abrir mão de algumas coisas na vida para me destacar no trabalho.	0,05	-0,08	0,17	0,69	0,54	0,79	0,49
Cor.	0,11 (-0,20; 0,38)						
VE	39,10%		30,8				
TVE	70%						
Alfa	,81		,88				
Ômega	,82		,89				

Ainda na Tabela 4, verifica-se baixo índice de correlação entre os fatores ($r=0,115$), e elevada porcentagem de variância explicada pelo modelo estrutural (70%). Por fim, são apresentados os indicadores de precisão, coeficiente alfa de Cronbach e Ômega de McDonald iguais a ,81 e ,82, respectivamente para o fator persistência flexível e a ,88 e ,89, respectivamente para o fator persistência rígida, o que permite a inferência de bons indicadores de precisão para o instrumento.

Uma vez estimadas as evidências de validade com base na estrutura interna, buscou-se estimar evidências com base na relação com construtos relacionados, onde se verificam as correlações de Pearson estimadas entre os fatores das escalas de Paixão, Persistência e Satisfação como Trabalho. Corroborando a hipótese de validade convergente verificou-se correlações positivas moderadas e significativas entre as variáveis paixão harmoniosa e persistência flexível ($r=0,35$, $p<0,001$), paixão harmoniosa e satisfação com o trabalho ($r=0,31$, $p<0,001$) e paixão obsessiva e persistência rígida ($r=0,43$, $p<0,001$), assim como correlação positiva fraca entre persistência flexível e satisfação como trabalho ($r=0,20$, $p<0,05$). As evidências de validade discriminantes foram verificadas a partir dos índices de correlação nulos e não significativos entre paixão obsessiva e persistência flexível ($r=-0,11$), paixão obsessiva e satisfação com o trabalho ($r=-0,02$) e persistência rígida e satisfação com o trabalho ($r=-0,09$).

Discussão

A presente pesquisa teve como objetivo estimar evidências de validade da PSTW e RFSP em uma amostra de treinadores esportivos. Em relação a estrutura fatorial foi empregada a análise paralela e a AFE, enquanto para estimar a relação com as variáveis externas utilizou-se a correlação de Pearson. De maneira geral, os resultados corroboram a estrutura fatorial de dois fatores, para ambos os instrumentos, como também confirmaram a hipótese para as correlações entre persistência, paixão e satisfação no trabalho.

A análise fatorial indicou que os itens da PSTW e da RFSP são indicadores adequados para dois fatores. No que diz respeito a PSTW os itens que representavam a paixão harmoniosa, com exceção do item 7, carregaram no mesmo fator com níveis de cargas fatoriais elevados 0,72 a 0,92, na mesma direção, os itens da paixão obsessiva também carregaram em um fator com cargas fatoriais entre 0,70 e 0,96, bem como carregou o item 7 com carga fatorial de 0,73. Um estudo realizado por Zito e Colombo (2017), encontraram resultados semelhantes aos achados da presente pesquisa, os autores identificaram que o item 7 não carregou em nenhum dos fatores. Em uma pesquisa de Peixoto et al. (no prelo), os autores identificaram que o item carregou na paixão obsessiva, ou seja, não carregando no fator proposto, nas duas amostras utilizadas pelos autores. Na primeira, a carga fatorial do

item foi de 0,15 para PH e 0,68 para PO, enquanto na segunda amostra a carga apresentada no fator PH foi de 0,18 e de 0,65 para a PO.

Esses resultados podem ocorrer visto que o item 7 parece sobrepor as duas dimensões, ou no caso da presente pesquisa, ter compreendido como uma maneira obsessiva de lidar com o trabalho “Estou completamente tomado pelo meu trabalho”. A expressão do item “tomado pelo trabalho” pode ser interpretada de diferentes maneiras, omitindo a ideia clara da PH em demonstrar autonomia do trabalho na identidade do sujeito (Vallerand, 2015). Diante disso, o item pode apresentar ambiguidade positiva e negativa do item, acarretando uma pontuação de carga fatorial baixa em relação a sua dimensão teórica (Vallerand et al., 2003).

Ainda em relação a estrutura fatorial, é possível observar nos resultados que os indicadores alfa de Cronbach e ômega McDonalds ficaram acima do esperado pela literatura, a saber: paixão harmoniosa – $\alpha=,93$, $\omega=,93$; paixão obsessiva – $\alpha=,94$, $\omega=,94$. Os resultados também corroboram com estudos anteriores ficando próximos dos valores de alfa, a saber, na pesquisa de Gonçalves et al. (2014) os valores de alfa para a PH foi de ,92 e para PO igual a ,93; por fim, Zito e Colombo (2017) indicaram alfa de ,92 (PH) e ,87 (PO). Demonstrando a capacidade da PSTW em avaliar o construto proposto.

Em relação aos itens da RFSP, os itens que expressavam a persistência flexível foram agrupados no mesmo fator com cargas entre 0,64 e 0,85, enquanto os itens que representavam a persistência rígida foram carregados em outro fator com as cargas fatoriais entre 0,70 e 0,98. Adicionalmente, os indicadores alfa e ômega apresentaram valores satisfatórios para as duas dimensões: persistência flexível – $\alpha=,82$, $\omega=,82$; persistência rígida – $\alpha=,89$, $\omega=,89$. Os achados da presente pesquisa são semelhantes aos estudos da escala no contexto do trabalho (Vallerand et al., no prelo) e educacional (Chichekian & Vallerand, 2022), ao sugerir um modelo de dois fatores com propriedades psicométricas consideradas adequadas. No contexto do trabalho, o instrumento apresentou cargas fatoriais que variaram de ,67 a ,86 para PR e de 0,62 a 0,84 para a PF, além valores aceitáveis para a consistência interna: PR ($\alpha=,85$) e PF ($\alpha=,76$) (Vallerand et al., no prelo). Enquanto no educacional, as cargas fatoriais variam de 0,49 e 0,78, com bons índices de ajustes ao modelo bifatorial ($\chi^2(8)=22,297$, $p<0,05$, CFI=0,96, RMSEA=0,05, SRMR=0,02), contudo, os valores de consistência interna ficaram um pouco abaixo em comparação aos outros resultados: PR ($\alpha=,62$) e PF ($\alpha=,68$) (Chichekian & Vallerand, 2022). Esses resultados corroboram com a hipótese dois, uma vez que demonstra a capacidade da RFSP em mensurar a persistência a partir de um modelo dualístico, indicando baixo nível de erro (Tabachnick & Fidell, 2019; Vallerand et al., no prelo).

Diante disso, os resultados da presente pesquisa indicaram a adequação do modelo bidimensional da PSRT

e RSFP, corroborando a definição teórica de que a paixão e persistência podem ser avaliadas a partir de um modelo dualístico (Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., no prelo). Além disso, os resultados asseguram as primeiras evidências de validade baseada na estrutura interna dos instrumentos para uma amostra de treinadores esportivos no Brasil (*American Educational Research Association* [AERA] et al., 2014), confirmando a primeira hipótese da presente pesquisa, em que a estrutura interna bidimensional se ajustaria aos dados resultantes da amostra.

Os achados da presente pesquisa referente as relações de variáveis externas corroboram a fundamentação teórica, visto que conforme o indivíduo experiencia a sua função por meio de uma identidade autônoma e flexível (paixão harmoniosa), também vivencia maiores níveis de desempenho, engajamento no trabalho (Houliort et al., 2014; Vallerand & Houliort, 2019) e emoções positivas (e.g., satisfação, afetos) (Peixoto et al., 2023; Slemp et al., 2021). Nesse cenário, os profissionais compreendem que são capazes de exercer de maneira adequada sua função, por consequência, estabelecem uma relação de persistência flexível com a profissão (Vallerand et al., no prelo).

Adicionalmente, os resultados são semelhantes aos achados de Chichekian e Vallerand (2022), que indicaram correlações significativas entre paixão harmoniosa e persistência flexível, como também da paixão obsessiva com a persistência rígida, sugerindo que os dois tipos de persistência têm como base o modelo dualístico da paixão. Além disso, esses achados estão alinhados a outras pesquisas, que observaram que indivíduos com níveis elevados de PO tendem a se envolver com a função a partir de uma perspectiva restritiva, ou seja, descartam outros objetivos da vida (e.g. relacionamentos, saúde) (Bélanger et al., 2019; Philippe et al., 2017).

Equivalente aos resultados da correlação entre paixão e satisfação com o trabalho, observou-se no estudo de Spehar et al. (2016), associação positiva da satisfação com o trabalho com o PH e uma associação negativa com o PO. Diante desses dados, é possível indicar que a forma como o sujeito internaliza a atividade pode influenciar no engajamento com sua atividade, podendo ser benéfico ou prejudicial ao sentimento de pertencimento no trabalho.

Por fim, a presente pesquisa apresenta contribuições para os treinadores uma vez que sugere a adequação dos instrumentos ao avaliar a paixão e a persistência para a amostra, portanto, auxiliando a compreender os modelos e fornecendo informações que podem ser usadas para promover a PH e PF nos âmbitos da atividade profissional (Bélanger et al., 2019; Chichekian & Vallerand, 2022). Um exemplo referente a isso, está associada com treinadores encorajando atletas a desenvolverem características positivas, em outras palavras, treinadores apaixonados de maneira harmoniosa e com persistência flexível, tendem a criar um ambiente positivo, com resultados adaptativos. Além disso, os

resultados apresentados demonstram uma implicação para o desenvolvimento profissional, visto que o esporte pode exigir muito do profissional, ao mesmo tempo em que é desvalorizado em vários lugares do país, por falta de recursos, incentivos, patrocinadores, entre outros fatores (Tozetto et al., 2018; Tozetto et al., 2019). Dessa forma, ao pensar em estratégias e intervenções que promovam a PH e PF, também é pensado no auxílio da manutenção de emoções e comportamentos adaptativos, por consequência, no estímulo de recursos necessários para lidarem com demandas da atividade, diminuindo as possibilidades de abandono da profissão.

A presente pesquisa permitiu a estimativa de novas evidências de validade da PSTW e RSFP para uma amostra de treinadores esportivos, corroborando as hipóteses de que as escalas apresentam dois fatores conforme a proposta do modelo dualístico da paixão e persistência. Além disso, os resultados trazem contribuições para essa população alvo, uma vez que disponibiliza escalas com propriedades psicométricas satisfatórias para a avaliação da paixão e persistência, por consequência, possibilitando a maior compreensão dos construtos e no planejamento de estratégias para promover a saúde mental, como também o engajamento do profissional.

Embora os resultados sejam favoráveis é preciso pensar nas limitações da presente pesquisa, que utilizou de uma variável positiva para verificar a relação da paixão e da persistência, não sendo examinados resultados negativos da atuação dos treinadores, por exemplo, em estudos anteriores, foi possível identificar que a PO estava associada a maior nível de afeto negativo (Vallerand et al., 2003), *burnout* e exaustão (Fernet et al., 2014). A persistência rígida poderia levar a resultados negativos que poderia prejudicar no engajamento dos treinadores e acarretar outros efeitos negativos na sua saúde (e.g., depressão, ansiedade, estresse)?

Outra limitação se deve ao fato de ter sido aplicadas escalas de autorrelato sem um uso de técnicas para o controle de vieses de respostas. Diante disso, recomenda-se que nos próximos estudos sejam empregados métodos de controles de vieses (aquiescência, desejabilidade social) para fazer uma estimativa mais precisa das variáveis.

Agradecimentos

Não há menções.

Financiamento

A presente pesquisa não recebeu nenhuma fonte de financiamento sendo custeada com recursos dos próprios autores.

Contribuições dos autores

Declaramos que todos os autores participaram da elaboração do manuscrito. Especificamente, os autores Tatiana C. H. Vieira, Maynara P. P. Silva e Evandro M. Peixoto participaram da redação inicial do estudo

– conceitualização, investigação, visualização, os autores Tatiana C. H. Vieira e Evandro M. Peixoto participaram da análise dos dados, e os autores Maynara P. P. Silva, Marcos A. A. Balbinotti e Evandro M. Peixoto participaram da redação final do trabalho – revisão e edição. Todos os autores declaram que estão de acordo com o conteúdo do manuscrito submetido à revista Avaliação Psicológica.

Disponibilidade de dados e materiais

Todos os dados e sintaxes gerados e analisados

durante esta pesquisa serão tratados com total sigilo devido às exigências do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Porém, o conjunto de dados e sintaxes que apoiam as conclusões deste artigo estão disponíveis mediante razoável solicitação ao autor principal do estudo.

Conflitos de interesses

Os autores declaram que não há conflitos de interesses.

Referências

- American Educational Research Association, American Psychological Association, & the National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational & Psychological Testing*. Author.
- Aronen, A., Kokkonen, M., & Hintsala, T. (2021). Association of emotional intelligence with resilience and work engagement in sports coaches. *Journal of Physical Education and Sport*, 21(6), 3411-3419. <https://doi.org/10.7752/jpes.2021.06462>
- Bélanger, J. J., Schumpe, B. M., & Nisa, C. F. (2019). How passionate individuals regulate their activity with other life domains: A goal-systemic perspective. *Journal of personality*, 87(6), 1136-1150. <https://doi.org/10.1111/jopy.12463>
- Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2016). Development of exhaustion for high-performance coaches in association with workload and motivation: A person-centered approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.06.004>
- Carpentier, J., & Mageau, G. A. (2014). The role of coaches' passion and athletes' motivation in the prediction of change-oriented feedback quality and quantity. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(4), 326-335. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.02.005>
- Chichekian, T., & Vallerand, R. J. (2022). Passion for science and the pursuit of scientific studies: The mediating role of rigid and flexible persistence and activity involvement. *Learning and Individual Differences*, 93, 102104. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102104>
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R. J., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2016). A note on improving EAP trait estimation in oblique factor-analytic and item response theory models. *Psicológica*, 37(2), 235-247. <https://www.uv.es/revispsi/articulos2.16/7Ferrando.pdf>
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2017). Program FACTOR at 10: origins, development and future directions. *Psicothema*, 29(2), 236-241. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.304>
- Galdino, M., Wicker, P., & Soebbing, B. P. (2020). Gambling with leadership succession in Brazilian football: head coach turnovers and team performance. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 11(3), 245-264. <https://doi.org/10.1108/SBM-06-2020-0059>
- Gonçalves, G., Orgambídez-Ramos, A., Ferrão, M. C., & Parreira, T. (2014). Adaptation and initial validation of the Passion Scale in a Portuguese sample. *Escritos de Psicologia-Psychological Writings*, 7(2), 19-27. <https://doi.org/10.24310/espiesepsi.v7i2.13255>
- Houliort, N., Philippe, F., Vallerand, R., & Ménard, J. (2014). On passion and heavy work investment: Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 25-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>
- Jones, P., Jones, A., Williams-Burnett, N., & Ratten, V. (2017). Let's get physical: Stories of entrepreneurial activity from sports coaches/instructors. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(4), 219-230. <https://doi.org/10.1177/1465750317741878>
- Kenttä, G., Olusoga, P., & Bentzen, M. (2020). Coaches: Health, well-being, and burnout. In D. Hackfort, & R. J. Schinke, (Eds.) *The Routledge international encyclopedia of sport and exercise psychology* (pp. 154-165). Routledge.
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lee, Y. H., & Cho, H. (2021). The roles of different types of passion in emotional exhaustion and turnover intention among athletic coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(3), 465-476. <https://doi.org/10.1177/1747954120976955>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust Promin: un método para la rotación de factores de diagonal ponderada. *Liberabit*, 25(1), 99-106. <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.08>
- Moen, F., Bentzen, M., & Myhre, K. (2018). The role of passion and affect in enhancing the understanding of coach burnout. *International Journal of Coaching Science*, 12, 3-34. https://www.researchgate.net/profile/Kenneth-Myhre/publication/325597853_The_role_of_passion_and_affect_in_enhancing_the_understanding_of_coach_burnout/links/5b17cbfd458515cd61a9d5b6/The-role-of-passion-and-affect-in-enhancing-the-understanding-of-coach-burnout.pdf
- Norris, L. A., Didymus, F. F., & Kaiseler, M. (2017). Stressors, coping, and well-being among sports coaches: A systematic review. *Psychology of Sport and Exercise*, 33, 93-112. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.08.005>
- Norton, P. J., & Weiss, B. J. (2009). The role of courage on behavioral approach in a fear-eliciting situation: A proof-of-concept pilot study. *Journal of anxiety disorders*, 23(2), 212-217. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.07.002>
- Peixoto, E. M., Pallini, A. C., Saleesi, S., Zanini, D. S., & Silva, M. V. (no prelo). Paixão pelo trabalho: Propriedades psicométricas e relações com flow e autoeficácia ocupacional. *rPOT – Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*.
- Peixoto, E. M., Palma, B. P., Romano, A. R., Vieira, T. C. H., & Galatti, L. R. (2023). Passion for Work and Job Satisfaction in Sports Coaches: The Mediating Role of Flow Experiences. *International Sport Coaching Journal*, 11(1), 136-145. <https://doi.org/10.1123/iscj.2022-0059>

- Pereira, M. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho em amostras brasileiras. *Psico-USF*, 23, 151-162. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230113>
- Perreut, K. H., & Cardon, M. S. (2012). Passion. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 190-200). Oxford.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A classification and handbook*. Oxford University Press.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Bernard-Desrosiers, L., Guilbault, V., & Rajotte, G. (2017). Understanding the cognitive and motivational underpinnings of sexual passion from a dualistic model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(5), 769-785. <https://doi.org/10.1037/pspp0000116>
- Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2017). Spanish adaptation of the Passion Toward Work Scale (PTWS). *Anales de Psicología*, 33(2), 403-410. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.240521>
- Silva, M. P. P., de Campos, D., Cavallaro, A. P. O., de Oliveira, L. P., & Peixoto, E. M. (2023). Effects of Passion for Sports and Motivational Climate on Athlete-Athlete Relationships: The Mediating Role of Athlete-Coaches Relationships. *Trends in Psychology*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s43076-023-00353-0>
- Silva, M. V., & Peixoto, E. M. (no prelo). *Escala de Persistência Rígida e Flexível: Adaptação transcultural e investigação das propriedades psicométricas*. [Artigo submetido].
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS One*, 15(4), e0231474. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Slemp, G. R., Zhao, Y., Hou, H., & Vallerand, R. J. (2021). Job crafting, leader autonomy support, and passion for work: Testing a model in Australia and China. *Motivation and Emotion*, 45(1), 60-74. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09850-6>
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for work, job satisfaction, and the mediating role of belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17-27. https://www.researchgate.net/profile/Frode-Stenseng/publication/303686956_Passion_for_work_job_satisfaction_and_the_mediating_role_of_belongingness/links/5ad9ed4ea6fdcc293586eabf/Passion-for-work-job-satisfaction-and-the-mediating-role-of-belongingness.pdf
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). Principal Components and Factor Analysis. In G. B. Tabachnick & L. S. Fidell (Eds.), *Using Multivariate Statistics* (pp. 476-527). Pearson.
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological methods*, 16(2), 209. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Tozetto, A. V. B., Galatti, L. R., & Milistedt, M. (2018). Desenvolvimento profissional de treinadores esportivos no Brasil: perspectiva de aprendizagem ao longo da vida. *Pensar a prática*, 21(1). <https://doi.org/10.5216/rpp.v21i1.45153>
- Tozetto, A. B., Milistedt, M., Collet, C., Iha, T., Anello, J., & do Nascimento, J. V. (2019). Treinadores de basquetebol: Os desafios da prática no ambiente de formação esportiva. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 291-301. <https://doi.org/10.6018/cpd.349001>
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Research and Practice*, 2, 1-21. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>
- Vallerand, R. (2015). *The psychology of passion. A dualistic model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., & Léonard, M., (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R. J., Chichekian, T., Verner-Filion, J., Rapaport, M. (no prelo). *A Look at the Persistence of Passionate Individuals: On the Role of Rigid and Flexible Persistence in Activity and Life Outcomes*. [Em revisão]
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. Em S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Houlfort, N., & Bourdeau, S. (2019). Passion for Work: The Dualistic Model of Passion – 15 Years Later. In R. J. Vallerand, & N. Houlfort, (Orgs.), *Passion for work: Theory, research, and applications* (pp. 17 -66). Oxford.
- Wright, C., Atkins, S., & Jones, B. (2012). An analysis of elite coaches' engagement with performance analysis services (match, notational analysis and technique analysis). *International Journal of Performance Analysis in Sport*, 12(2), 436-451. <https://doi.org/10.1080/24748668.2012.11868609>
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(1), 47-53. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.003>

recebido em abril de 2022
aprovado em dezembro de 2024

Sobre os autores

Tatiana Cristina Henrique Vieira é profissional de educação física (EEFE-USP), mestre em Psicologia do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade São Francisco.

Maynara Priscila Pereira da Silva é psicóloga (UNIP), doutora em Psicologia do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da Universidade São Francisco.

Marcos Alencar Abaide Balbinotti é psicólogo (PUC-RS), doutor em Psicologia (Université de Montreal), docente da Université du Québec à Trois-Rivières.

Evandro Morais Peixoto é psicólogo (Universidade Presbiteriana Mackenzie), doutor em Psicologia (PUC-Campinas), docente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Como citar este artigo

Vieira, T. C. H., Silva, M. P. P., Balbinotti, M. A. A., & Peixoto, E. M. (2025). Propriedades Psicométricas das Escalas de Paixão e Persistência para Treinadores Esportivos. *Avaliação Psicológica*, 24, e23941, 1-10. <http://doi.org/10.15689/ap.2025.24.e23941>