

# Paixão pelo Trabalho: Propriedades Psicométricas e Relações com Flow e Autoeficácia Ocupacional

Evandro Morais Peixoto<sup>1</sup>, Ana Celi Pallini<sup>2</sup>, Solana Salessi<sup>3</sup>,  
Daniela Sacramento Zanini<sup>4</sup>, Marcus Vinícius Silva<sup>5</sup>

<sup>1</sup> <http://orcid.org/0000-0003-1007-3433> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>2</sup> <http://orcid.org/0000-0002-1348-2323> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>3</sup> <http://orcid.org/0000-0001-9496-9493> / Universidad Nacional de Rafaela, Argentina

<sup>4</sup> <http://orcid.org/0000-0003-2515-2820> / Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGO), Brasil

<sup>5</sup> <http://orcid.org/0000-0001-7485-244X> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

## Resumo

Em estudos, tem sido sugerido potenciais efeitos da paixão pelo trabalho no bem-estar nas organizações. Contudo, são escassas as evidências que asseguram a mensuração deste construto no Brasil e os efeitos das dimensões da paixão, harmoniosa (PH) e obsessiva (PO), sobre a experiência de *flow* (absorção, prazer e motivação intrínseca) e autoeficácia ocupacional. Essa pesquisa teve como objetivos estimar novas evidências de validade da Escala de Paixão pelo Trabalho e avaliar as associações entre paixão, *flow* e autoeficácia ocupacional. Participaram 556 profissionais de ambos os sexos. Análises fatoriais exploratórias sugeriram a adequação da estrutura de dois fatores relacionados, correspondentes ao modelo teórico. A Modelagem de Equações Estruturais demonstrou que ambas as formas de paixão se relacionavam positivamente com absorção e motivação intrínseca, mas apenas PH apresentou relação significativa com o prazer no trabalho e a autoeficácia ocupacional. Ademais, observou-se o papel mediador do *flow* na relação entre PH e autoeficácia.

**Palavras-chave:** Psicologia positiva, Psicologia organizacional, validade do teste.

## Passion for Work: Psychometric Properties and Relationships with Flow and Occupational Self-Efficacy

### Abstract

Potential effects of passion for work on well-being in organizations have been suggested in research. There is a lack of evidence to ensure the measurement of this construct in Brazil and the effects of the dimensions harmonious passion (HP) and obsessive passion (PO) on the flow experience (absorption, intrinsic motivation and enjoyment) and occupational self-efficacy. The present research aimed to estimate new validity evidence of the Passion for Work scale and to evaluate the association between passion, flow, and occupational self-efficacy. The sample consisted of 556 professionals from both sexes. Exploratory factor analysis suggested the adequacy of the structure composed of two-related factors, corresponding to the theoretical model. Structural equation modeling demonstrated that both forms of passion were positively associated with absorption and intrinsic motivation, however only HP showed significant relationship with enjoyment and occupational self-efficacy. Furthermore, the mediating role of flow in the relationship between HP and self-efficacy was observed.

**Keywords:** Positive psychology, organizational psychology, test validity.

## Pasión por el Trabajo: Propiedades Psicométricas y Relaciones con Flow y Autoeficacia Laboral

### Resumen

En estudios, han sido sugeridos efectos potenciales de la pasión por el trabajo sobre el bienestar organizacional. Sin embargo, es escasa la evidencia para asegurar la medición de este constructo en Brasil y los efectos de las dimensiones pasión, armonía (PA) y obsesión (PO) en la experiencia de *flow* (absorción, placer y motivación intrínseca) y autoeficacia ocupacional. Esta investigación tuvo como objetivos proporcionar evidencias de validez de la Escala de Pasión por el Trabajo, y analizar las relaciones entre pasión, *flow* y autoeficacia ocupacional. Participaron 556 profesionales de ambos sexos. El análisis factorial exploratorio sugirió la adecuación de la estructura compuesta por dos factores relacionados, correspondientes al modelo teórico. El modelado con ecuaciones estructurales demostró que ambas formas de pasión se relacionaron positivamente con la absorción y motivación intrínseca, solamente PH presentó relación significativa con el placer en el trabajo y la autoeficacia ocupacional. Además, se observó el rol mediador del *flow* en las relaciones entre pasión y autoeficacia.

**Palabras clave:** Psicología positiva, Psicología de las organizaciones, validez de la prueba.

O advento da psicologia organizacional positiva trouxe consigo novos interesses acadêmicos ao cenário científico (Warren, Donaldson, & Luthans, 2017). O estudo do bem-estar das organizações e de seus membros começou a ganhar destaque, promovendo assim maior equilíbrio, com a até então predominante produção científica acerca do mal-estar e dos conflitos nas organizações (Di Fabio, 2017; Salanova, Llorens, & Martínez, 2016). Nesse contexto, inúmeras investigações passaram a se dedicar ao estudo de influências favoráveis de diferentes estados e atitudes. Dentro dessa agenda ampliada, o estudo científico da paixão ganhou destaque, passando de uma posição periférica para o lugar central que ocupa na literatura psicológica contemporânea (Vallerand & Houlihan, 2019a).

A paixão pelo trabalho é definida como um estado de desejo persistente baseado em avaliações cognitivas e afetivas do próprio trabalho (Perrewé, Hochwarter, Ferris, Mcallister, & Harris, 2014). De acordo com os postulados do modelo dualístico (Vallerand et al, 2003; Vallerand & Houlihan, 2003; Vallerand, 2015) e da teoria da autodeterminação (Ryan & Deci, 2016), o mecanismo explicativo subjacente à paixão é a internalização do trabalho na identidade. No entanto, a forma como este processo é realizado tem conotações particulares, sendo possível identificar duas formas distintas: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. Na paixão harmoniosa, o trabalho ocupa um espaço significativo, mas não avassalador, na identidade, encontrando-se em equilíbrio com outras atividades. O indivíduo harmoniosamente apaixonado não sente um desejo incontrolável de fazer seu trabalho, mas o escolhe livremente. Em contraste, o indivíduo obsessivamente apaixonado sente o desejo de trabalhar, mesmo nos momentos em que não deveria. Esse tipo de paixão pode assumir um espaço desproporcional na identidade e, eventualmente, diminuir o interesse por outras esferas da vida (Salessi, Omar, & Vaamonde, 2017).

Para a operacionalização e avaliação do Modelo Dualístico da Paixão (MDP), Vallerand e Houlihan (2003) propuseram o desenvolvimento e estudo das evidências de validade da Escala de Paixão pelo Trabalho (PTWS). Um instrumento composto por 14 itens teoricamente organizados em duas dimensões oblíquas. A avaliação da estrutura interna, por meio de Análise Fatorial Exploratória, demonstrou adequação dos itens em representar as dimensões do modelo teórico, paixão harmoniosa e paixão obsessiva, ambos com bons índices de consistência interna ( $\alpha = 0,70$  e  $0,85$ , respectivamente).

O Desenvolvimento da PTWS impulsionou os estudos na área. Desta maneira, diferentes investimentos foram realizados para adaptação do instrumento 13 diferentes culturas, como a portuguesa (Gonçalves, Orgambidez-Ramos, Ferrão, & Pereira, 2014) espanhola (Serrano-Fernández, Boada-Grau, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet, 2017) italiana (Zito & Colombo, 2017) (para revisão dos estudos de adaptação da PTWS, ver Vallerand & Rahimi, no prelo) que reproduziam a estrutura interna composta por duas dimensões correlacionadas entre si e com bons indicadores de precisão. Contudo, no estudo de adaptação e evidências de validade da PTWS para o contexto brasileiro (Pereira, Ferreira & Valentini, 2018), os autores propuseram a comparação de modelos de médias, por meio de Análises Fatoriais Confirmatórias, como o modelo composto por dois fatores ortogonais, modelo hierárquico de segunda ordem e o modelo *bifactor* (composto por dois fatores específicos correspondentes a paixão harmoniosa e obsessiva e um fator geral). Os resultados indicaram índices de ajuste adequados apenas para o modelo *bifactor*. Embora tais investimento tenham possibilitado o emprego da PTWS em pesquisas brasileiras, não foram capazes de reproduzir os resultados observados internacionalmente, ou seja, estrutura

composta por dois fatores correlacionados. Desta forma, novos estudos em população brasileira são necessários tendo em vista que, do ponto de vista psicométrico, o modelo *bifactor* tende a ser menos parcimonioso e apresentar melhores ajustes por acomodar maior número de parâmetros para explicar a variância dos itens, mesmo em modelos hipotéticos divergentes (Reise, Kim, Mansolf, & Widaman, 2016). Para testar essa questão o uso de modelos exploratórios poderia ser elucidativo e, portanto, foram propostos na presente pesquisa.

Em termos de relação com variáveis relacionadas, a literatura especializada indica que a paixão pelo trabalho está associada a uma ampla gama de comportamentos positivos (ver Vallerand, 2015). Embora não se traduza diretamente em retornos mais eficientes, está comprovado que está relacionada a maiores níveis de concentração e engajamento, resultando em desempenhos profissionais diferenciados (Astakhova & Porter, 2015). Por sua vez, foi confirmado que a paixão prediz positivamente o enriquecimento trabalho-família, o comprometimento e a identificação com a organização (Curran, Hill, Appleton, Vallerand, & Standage, 2015). Além disso, vários estudos (Birkeland & Buch, 2015; Houlihan, Philippe, Vallerand, & Ménard, 2012) mostraram que a paixão dá uma contribuição substancial para explicar o bem-estar subjetivo e a satisfação com a vida. Portanto, seria de se esperar que estivesse significativamente associada a experiências de prazer, motivação e sensação de controle, como, por exemplo, *flow* e autoeficácia ocupacional.

### Paixão pelo Trabalho e Flow

O *flow* pode ser definido como uma experiência de curto prazo caracterizada pela absorção na tarefa, prazer ou fruição da atividade e motivação intrínseca (Bakker, 2008; Salanova, Martínez, Cifre, & Schaufeli, 2005). Absorção refere-se a um estado de plena concentração, em que o funcionário fica totalmente imerso na tarefa que está realizando, percebendo que o tempo passa rápido e esquecendo tudo ao seu redor. O prazer é o resultado de avaliações cognitivas e afetivas da qualidade de vida no trabalho, ou seja, um sentimento positivo resultante de uma atividade agradável e gratificante. Por fim, motivação intrínseca se refere à concepção da atividade como um fim em si mesma; isto é, para a execução e manutenção da tarefa pelo prazer e satisfação que ela proporciona, e não pelas recompensas derivadas de seu desempenho (Fullagar & Delle Fave, 2017).

Evidências empíricas recentes mostram ligações significativas entre as duas formas de paixão pelo trabalho e o *flow*. Salessi e Omar (2018) encontraram relações positivas tanto entre *flow* e paixão harmoniosa, quanto entre *flow* e paixão obsessiva. Esses achados estão em consonância com outros estudos que apontam que indivíduos apaixonados são dedicados ao seu trabalho (Carpentier, Mageau, & Vallerand, 2012; Curran et al., 2015; Lavigne, Forest, & Crevier- Braud, 2012; Thibault-Landry, Egan, Crevier-Braud, Manganelli, & Forest, 2018; Zito & Colombo, 2017). O elevado esforço e dedicação investidos na execução das suas tarefas promoveria uma maior absorção e motivação intrínseca, bem como, a possibilidade de fruição durante o envolvimento no trabalho, mesmo entre os obsessivamente apaixonados. Diante de tais evidências, hipotetiza-se que:

*Hipótese 1: a paixão harmoniosa e obsessiva estarão positivamente associada às três dimensões do flow.*

## Paixão pelo Trabalho, Flow e Autoeficácia Ocupacional

De acordo com a teoria social cognitiva (Bandura, 1997), a autoeficácia é conceituada como um julgamento pessoal, segundo o qual um sujeito avalia ter capacidade suficiente para executar as ações necessárias para resolver uma tarefa com sucesso. Aplicada ao contexto de trabalho, a autoeficácia é definida como a percepção do indivíduo sobre suas habilidades para desempenhar com sucesso suas tarefas (Damásio, Freitas, & Koller, 2014).

As consequências positivas da alta autoeficácia são bem documentadas na literatura. Em uma revisão sistemática acerca dos estudos publicados na base de dados EBSCO sob os descritores “autoeficácia” e “trabalho” entre os anos de 2004 a 2014, Ferraricardoso, Nunes Baptista e Rueda (2017) encontraram 22 artigos. Em geral, os artigos apontam que a autoeficácia ocupacional está relacionada a maior comprometimento e motivação, maior participação no trabalho e práticas colaborativas com a equipe. Contudo, os antecedentes disposicionais da autoeficácia, por sua vez, não são tão claramente apontados.

Com base em descobertas recentes, que relatam ligações positivas entre paixão pelo trabalho e autoeficácia (Salessi, 2020), bem como, entre paixão e as três dimensões de *flow* (Freitas, Damásio, Haddad, & Koller, 2019) postula-se que:

*Hipótese 2: A paixão pelo trabalho e o flow apresentarão uma relação positiva com a autoeficácia ocupacional.*

O *flow* está intrinsecamente associado a um estado emocional agradável e, como tal, apresenta um forte fator motivacional com impacto significativo no comportamento (Bakker, 2008; Fan, Hou, & Lin, 2019; Salessi & Omar, 2018). De fato, estudos apontam o papel mediador que o *flow* assume na relação entre paixão harmoniosa e desfechos positivos (p. ex.: Carpentier et al., 2012) ou o papel antecedente da variável paixão sobre o *flow* (ex. Lavigne et al., 2012). Desta forma, pretende-se avaliar, neste estudo, se o *flow* apresenta-se como variável mediadora da relação entre paixão pelo trabalho e autoeficácia ocupacional.

Com base neste contexto, conjectura-se a *Hipótese 3: O flow mediará parcialmente as relações entre a paixão pelo trabalho e a autoeficácia ocupacional.*

Com base no exposto, a presente pesquisa teve como principal objetivo estimar novas evidências de validade com base na estrutura interna e precisão, para a versão brasileira da Escala de Paixão pelo Trabalho (EPT). Além disso, também buscou-se avaliar poder preditivo das dimensões paixão harmoniosa e obsessiva sobre os indicadores de experiências de *flow* no trabalho e autoeficácia ocupacional.

## Método

### Participantes

Participaram 556 brasileiros com idades entre 18 e 68 ( $M=34,8$ ;  $DP=10,7$ ), 58,0% eram do sexo feminino, 56,7% solteiros, 36,8% casados, 6,1% divorciados e 0,4% viúvos. Em relação a escolaridade 34,6% havia completado o ensino superior, 29,8% a pós-graduação, 17,2% com superior incompleto, 9% não havia completado a pós-graduação, 8,1% haviam terminado o ensino médio, 0,9% tinham o ensino médio incompleto e 0,4% apenas o fundamental completo. Estes profissionais ocupavam cargos diversos nos quais atuavam, em média, há 64.8 meses ( $DP=82,9$ ; aproximadamente 5,4 anos) e trabalhavam, em média, 33.1 horas ( $DP=17,3$ ) semanais em instituições privadas (62%), públicas (32,5%) ou de forma autônoma (5,5%) em regime presencial (59,7%) ou remoto (40,3%). Como critério para participação no estudo os participantes deveriam atuar no cargo profissional

há pelo menos três meses. Não foram estabelecidos critérios de inclusão ou exclusão com base nos dados sociodemográficos da amostra. Tampouco estes entraram nas análises dos dados servindo apenas como descrição do perfil dos respondentes.

### Instrumentos

**Escala de Paixão pelo Trabalho (PTWS, Vallerand & Houliort, 2003).** Adaptada para o contexto organizacional brasileiro por Pereira et al. (2018). A escala é composta por 14 itens, sete para avaliação da paixão harmoniosa (exemplo de item: “Meu trabalho me permite viver uma variedade de experiências”) e sete para paixão obsessiva (exemplo de item: “Sou emocionalmente dependente do meu trabalho”). Os itens são respondidos em escala tipo Likert variando de um (discordo totalmente) a sete (concordo totalmente). Quanto as propriedades da versão brasileira, a avaliação da consistência interna demonstrou precisão adequada tanto para a escala total ( $\alpha = 0,91$ ), quanto para as duas dimensões, paixão harmoniosa ( $\alpha = 0,90$ ) e a paixão obsessiva ( $\alpha = 0,86$ ). O modelo *bifactor* mostrou-se com melhor ajuste para a estrutura interna do instrumento ( $\chi^2(df) = 254,03(64)$ , TLI = 0,94, CFI = 0,96, RMSEA = 0,08).

**Escala de Autoeficácia Ocupacional – versão breve (OSS-SF; Rigotti, Schyns & Mohr, 2008).** A OSS-SF refere-se a uma forma reduzida da OSS (Schyns & von Collani, 2002). Traduzido e adaptado para o contexto brasileiro por Damásio et al. (2014), o instrumento é composto por seis itens ( $\alpha = 0,78$ ; Ex.: “Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho.”) que são respondidos em uma escala de tipo likert, variando de um (discordo totalmente) a seis (concordo totalmente). A estrutura de um único fator foi assegurada por meio de análise fatorial confirmatória ( $\chi^2(gl) = 3,45$ , SRMR = 0,05, RMSEA (IC de 90%) = 0,09, CFI = 0,98, TLI = 0,95, CAIC = 461,669).

**Inventário de Flow no Trabalho (WOLF, Bakker, 2008).** Adaptada por Freitas et al. (2019), é composta por 13 itens, dos quais quatro descrevem a dimensão absorção (exemplo de item: “Eu me deixo levar pelo meu trabalho”), quatro descrevem o prazer no trabalho (exemplo de item: “Eu me sinto feliz durante o meu trabalho”); e cinco, a motivação intrínseca (exemplo de item: “Eu trabalho porque eu gosto”). A escala, respondida de acordo com a ocorrência em que um representa “nunca” e sete “sempre”, demonstrou consistência interna adequada. Os resultados da avaliação da confiabilidade composta foi de 0,93 para absorção, 0,98 para prazer no trabalho e 0,87 para motivação intrínseca. A estrutura com três fatores provou ser a solução mais confiável para a versão brasileira do WOLF ( $\chi^2(gl) = 703,8(62)$ , CFI = 0,99, TLI = 0,99, RMSEA (IC de 90%) = 0,13 (0,12 – 0,14) e neste modelo as dimensões também estavam fortemente correlacionadas (absorção com prazer no trabalho,  $r = .81$ , absorção com motivação intrínseca,  $r = 0,79$ , prazer no trabalho com motivação intrínseca no trabalho,  $r = 0,87$ ).

### Procedimentos Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Devido à pandemia da COVID-19, os dados foram coletados de forma on-line. Os instrumentos foram compilados na plataforma Google Forms e um *link* foi encaminhado para os participantes provenientes das redes sociais. A coleta de dados foi realizada a partir de dois momentos de divulgação da pesquisa nas redes sociais. Os sujeitos que aceitaram participar responderam, inicialmente, Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Na sequência os participantes responderam ao questionário sociodemográfico, a Escala de Paixão pelo



Trabalho, *Occupational Self-efficacy Scale – Short form* e *Work-Related Flow Scale – WOLF* em aproximadamente 25 minutos. A primeira, que ocorreu entre 15/04/2020 e 19/06/2020, que possibilitou acesso a amostra de 256 participantes e a segunda divulgação realizada entre 26/10/2020 e 20/02/2021 que possibilitou acesso amostra composta por 300 participantes.

### Procedimentos de Análise de Dados

Para avaliação da estrutura interna da EP empregou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE), realizada por meio do *software* Factor (v. 10.10.01). Como método de estimação empregou-se o *Robust Unweighted Least Squares* (RULS) a partir de matriz de correlação policóricas (em função do nível de medida ordinal dos itens que compuseram as escalas), e método de rotação oblíqua Promin (Hongyu, 2018; Lim & Jahng, 2019).

As subamostras ( $N_1 = 256$  e  $N_2 = 300$ ) foram analisadas separadamente para avaliação da replicabilidade da estrutura interna, conforme sugerido por Osborne e Fitzpatrick (2012). Inicialmente, verificou-se os indicadores para retenção do número de fatores para compor a estrutura fatorial. Para tanto, empregou-se os métodos de *Eigenvalue* superior a 1, a análise paralela com base na reamostragem de 500 matrizes estimadas aleatoriamente pelo procedimento de permutação (Buja & Eyuboglu, 1992) e o método Hull (Lorenzo-Seva, Timmerman, & Kiers, 2011). Para verificar o nível de consistência interna, foram utilizados os coeficientes alfa de Cronbach e ômega de McDonald, (George & Mallery, 2002). Em acordo com a literatura, índices superiores a 0,70 foram considerados bons indicadores de precisão (Tabachnick & Fidell, 2019).

Para avaliação do modelo de relação entre as variáveis empregadas no estudo foi estimada a Modelagem de Equações Estruturais no *software* estatístico MPlus versão 7.3 (Muthén & Muthén, 2017) com base no método de estimação *Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted* (WLSMV). Esse procedimento permite o teste de modelos globais a partir de análises de regressão múltipla estimadas entre as variáveis latentes que compõem o modelo, o que atenua a efeito dos erros de medida associados aos itens na estimativa dos escores dos respondentes nestas variáveis latentes (Marôco, 2010). O ajuste do modelo aos dados foi avaliado a partir dos índices de ajustes recomendados por Muthén e Muthén (2017), sendo estes:  $\chi^2/gf$ , RMSEA, CFI e TLI. Foram utilizados como parâmetros de adequação os valores de referência comumente empregados na literatura especializada:  $\chi^2/gf < 5$ , RMSEA  $< 0,08$ , CFI e TLI  $> 0,90$  como adequados e  $\chi^2/gf < 3$ , RMSEA  $< 0,06$ , CFI e TLI  $> 0,95$  como bons (Tabachnick & Fidell, 2019).

O nível de significância adotado para as estimativas de associação entre as variáveis latentes foi  $p < .05$ , associado ao intervalo de confiança (IC) de 95% estimado por meio de procedimento de *bootstrap* como amostra aleatória de 500 observações. Optou-se por esse procedimento uma vez que este permite estimativas mais robustas para os limites de confiança dessas associações, bem como para estimativas dos erros padrão (EP) associados a essas estatísticas.

Para realização da modelagem de equações estruturais contou-se com o estrato amostral de 400 participantes (provenientes das subamostras 1 e 2) que responderam aos três instrumentos empregados na presente pesquisa. O cálculo amostral para a realização deste procedimento com poder 80%, probabilidade no nível de 0,05 e tamanho de efeito de 0,30, recomendava uma amostra mínima de 161 participantes (Westland, 2010) considerando o número de variáveis latentes e observadas empregadas no modelo de mediação proposto na

presente pesquisa. Este procedimento foi realizado na *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models* (Soper, 2022).

### Resultados

A avaliação dos indicadores de adequação das matrizes de correlação policóricas (subamostra 1 e subamostra 2), Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e Teste de Esfericidade de Bartlett, sugeriram adequação dos dados para a realização da AFE, subamostra 1= KMO= 0,83 e Bartlett significativo= 2872.5 ( $df = 91$ ,  $p < = 0,001$ ), e subamostra 2= KMO= 0,80 e Bartlett significativo= 3379.0 ( $df = 91$ ,  $p < 0,001$ ). Em seguida, submeteu-se os dados aos métodos de retenção de fatores. Os resultados referentes ao *eigenvalue* e AP são apresentados na Tabela 1.

Conforme a hipótese teórica, os resultados provenientes de ambos os métodos sugeriram a pertinência de extração de dois fatores, haja vista que para as duas amostras apenas os dois primeiros fatores apresentaram valores de *Eigenvalue* superiores a 1. Em relação a AP, apenas os dois primeiros fatores apresentaram porcentagem de variância explicada, estimada a partir dos dados reais, superiores aos valores médios e ao valor alocado no percentil 95 das variâncias explicadas, estimadas a partir dos dados aleatórios.

Resultados semelhantes foram observados no método Hull, haja vista que a solução com dois fatores foi a que apresentou melhor razão entre índices ajuste e grau de liberdade  $GFI = 1,0$ ,  $df = 64$  e *Scree test values* = 45.829, para a subamostra 1, e  $GFI = 1,0$ ,  $df = 64$  e *Scree test values* = 1772.387, para a subamostra 2, respectivamente. Adicionalmente, destaca-se que os dados provenientes de ambas subamostras apresentaram índices de ajustes satisfatórios com o modelo de dois fatores (CFI= 0,992, AGFI 0,987 e RMSEA= 0,054, e CFI= 0,996, AGFI= 0,992 e RMSEA= 0,038, respectivamente). Os modelos fatoriais, são apresentados na Tabela 2, onde se verificam as cargas fatoriais, índices de comunalidade dos itens, indicadores de correlação entre os fatores e medidas de precisão.

Conforme observado na Tabela 2, todos os itens tiveram cargas fatoriais acima de 0,57 e os fatores de PH e PO foram correlacionados, com magnitude fraca, em ambas as amostras. O item 5 (Estou completamente tomado pelo meu trabalho), diferente do proposto originalmente enquanto alocação no fator, carregou em PO. A precisão dos fatores demonstrou boa adequação, com valores dos coeficientes alfa de Cronbach e Ômega de McDonalds superiores 0,88 para a primeira amostra e superiores a 0,90 na segunda subamostra, o que indica bons níveis de precisão para os fatores da EP.

De forma geral, os índices de avaliação da estrutura interna do instrumento demonstraram boa adequação, agregando evidências de validade para a escala no contexto brasileiro. Diante desses resultados, que indicaram que a escala apresenta adequadas propriedades psicométricas, foi possível então testar a relação entre os construtos mensurados no estudo, paixão pelo trabalho, *flow* e autoeficácia ocupacional.

Inicialmente verificou-se os efeitos dos indicadores de paixão sobre a percepção de autoeficácia no trabalho, ou seja, sem a inserção das variáveis mediadora. Os resultados indicaram adequação dos dados ao modelo hipotetizado, com valor de qui-quadrado ( $\chi^2 = 556,025$ ,  $df = 167$ ,  $p < 0,001$ ) e índices de ajustes satisfatórios: CFI= 0,970, TLI= 0,965, RMSEA= 0,076 (90%IC= 0,069-0,083). As estimativas padronizadas indicaram que a PH estava positivamente associada aos escores de autoeficácia ocupacional  $\beta = 0,583$  (IC=0,523-0,648),  $SE = 0,038$ ,  $p < 0,001$ , ao contrário da PO, que se mostrou negativamente e não significativamente associada com esta variável  $\beta = -0,109$  (IC=

Tabela 1  
Método de retenção de fatores

Amostra 1 (N= 256)				Amostra 2 (N= 300)			
Eigenvalue	Dados reais	média da % variância	Variância percentil 95	Eigenvalue	Dados reais	média da % variância	Variância percentil 95
6,891	51,273	14,60	16,67	6,85	50,00	14,53	16,31
3,190	23,689	13,04	14,42	3,82	27,95	13,04	14,45
0,832	6,061	11,84	12,96	0,65	4,44	11,85	12,97
0,656	4,721	10,72	11,77	0,52	3,54	10,72	11,74
0,499	3,095	9,65	10,56	0,43	3,11	9,67	10,57
0,355	2,288	8,63	9,50	0,42	3,02	8,64	9,57
0,326	2,228	7,58	8,43	0,32	2,28	7,62	8,51
0,284	1,836	6,59	7,40	0,25	1,77	6,55	7,42
0,252	1,797	5,57	6,48	0,23	1,22	5,53	6,41
0,221	1,204	4,53	5,56	0,17	1,08	4,53	5,46
0,197	0,916	3,48	4,48	0,12	0,75	3,50	4,52
0,132	0,527	2,43	3,45	0,08	0,52	2,46	3,56
0,097	0,359	1,27	2,26	0,05	0,25	1,29	2,39
0,061				0,03			

Tabela 2  
Modelos fatoriais

Conteúdo dos itens	Amostra 1 (N= 256)			Amostra 2 (N= 300)		
	PH	PO	h <sup>2</sup>	PH	PO	h <sup>2</sup>
Meu trabalho me permite viver uma variedade de experiências.	0,806	0,092	0,710	0,873	-0,009	0,758
As coisas novas que eu descobri com meu trabalho me permitem apreciá-lo ainda mais.	0,888	0,042	0,817	0,883	0,079	0,824
Meu trabalho está em harmonia com as outras atividades da minha vida.	0,837	-0,202	0,622	0,875	-0,207	0,710
Meu trabalho reflete as qualidades que eu gosto em mim.	0,848	0,035	0,742	0,876	0,055	0,797
Estou completamente tomado pelo meu trabalho.	0,154	0,685	0,568	0,181	0,653	0,524
Meu trabalho me permite viver experiências memoráveis.	0,845	0,038	0,738	0,925	0,068	0,893
Para mim meu trabalho é uma paixão, mas que eu ainda consigo controlar.	0,790	0,087	0,680	0,823	0,000	0,677
Eu não posso viver sem o meu trabalho.	0,153	0,743	0,656	0,123	0,825	0,750
Sou emocionalmente dependente do meu trabalho.	-0,036	0,923	0,830	0,007	0,887	0,790
Tenho dificuldade de controlar minha necessidade em desempenhar o meu trabalho.	-0,092	0,857	0,687	-0,137	0,785	0,577
O desejo pelo meu trabalho é tão forte que eu não sou capaz de me desligar dele.	0,169	0,808	0,778	0,098	0,857	0,789
Tenho quase um sentimento obsessivo pelo meu trabalho.	-0,171	0,891	0,716	-0,135	0,973	0,895
Meu humor depende da minha capacidade de fazer bem o meu trabalho.	-0,085	0,572	0,300	-0,079	0,714	0,485
Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem o meu trabalho	0,081	0,764	0,633	0,131	0,792	0,700
Variância explicada	49,2		22,7	48,9		27,3
Total		72,0			76,2	
Alfa	0,910		0,889	0,919		0,908
Ômega	0,909		0,892	0,910		0,909
Correlação entre fatores		0,352			0,270	

-0,190 - -0,028), EP= 0,049, *p*= 0,951).

O segundo modelo integrou as dimensões de *flow* como variáveis mediadoras da relação entre paixão e autoeficácia ocupacional. Desta forma, foram especificados caminhos diretos das variáveis PH e PO para autoeficácia, bem como caminhos indiretos mediados pelos fatores absorção, motivação intrínseca e prazer. Os resultados indicaram adequação dos dados ao modelo com valor de qui-quadrado ( $\chi^2= 1511.68$ , *gl*= 480, *p*< 0,001) e índices de ajustes satisfatórios: CFI= 0,967, TLI= 0,963, RMSE= 0,073 (90% IC= 0,069-0,077). O modelo padronizado é apresentado na Figura 1.

A partir da Figura 1, observa-se inicialmente o efeito direto positivo, porém reduzido, de PH sobre AEO  $\beta= 0,26$  (IC= 0,150-0,359), SE= 0,064, *p*<0,001. Adicionalmente, verifica-

se que a PH mostrou-se positiva e moderadamente associada a dimensão de *flow* absorção  $\beta= 0,37$  (IC= 0,300-0,433), SE= 0,040, *p*<0,001, e fortemente associada as dimensões motivação intrínseca  $\beta= 0,59$  (IC= 0,52-0,65), SE= 0,039, *p*<0,001 e prazer  $\beta= 0,72$  (IC= 0,67-0,78), SE= 0,031, *p*<0,001. Por outro lado, PO se associou positiva e moderadamente a dimensão absorção  $\beta= 0,39$  (IC= 0,32-0,46), SE= 0,043, *p*<0,001, positiva e fracamente a dimensão motivação intrínseca  $\beta= 0,18$  (IC= 0,11-0,26), SE= 0,047, *p*<0,001 e não se mostrou associada a dimensão prazer  $\beta= -0,03$  (IC= -0,10-0,05), SE= 0,046, *p*= 0,569.

Também pode-se observar na Figura 1 as estimativas dos caminhos entre os indicadores de *flow* e a AEO: absorção  $\beta= 0,20$  (IC= 0,10-0,30), SE= 0,059, *p*= 0,001, Motivação intrínseca  $\beta= 0,36$  (IC= 0,15-0,58), SE= 0,063, *p*= 0,006, e Prazer  $\beta= 0,64$  (IC=

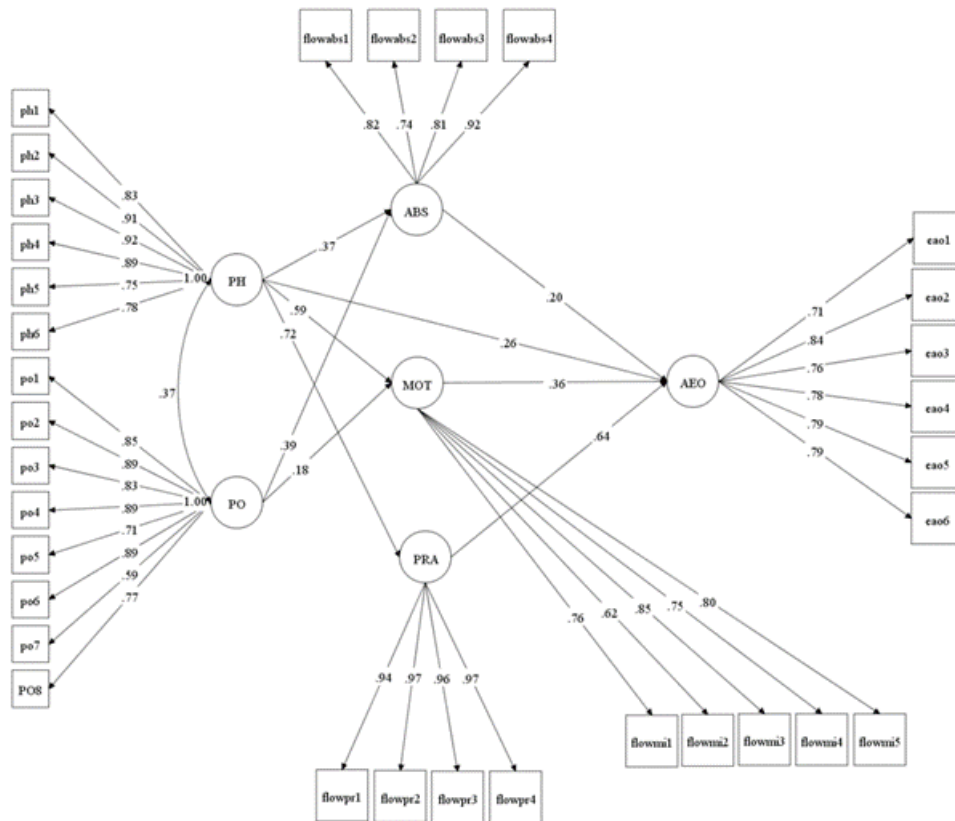


Figura 1. Modelagem de equações estruturais. Nota. PH= paixão harmoniosa, PO= paixão obsessiva, ABS= absorção, MOT= motivação intrínseca, PRA= prazer e AEO= autoeficácia ocupacional.

0,42-0,87), SE= 0,063,  $p < 0,001$ . Por fim, observa-se os caminhos indireto da relação entre PH → absorção → AEO  $\beta = 0,073$  (IC= 0,034-0,112), SE= 0,024,  $p = 0,002$ ; PH → motivação → AEO  $\beta = 0,211$  (IC= 0,08-0,338), SE= 0,077,  $p = 0,006$  e PH → prazer → AEO  $\beta = 0,460$  (IC= 0,298-0,635), SE= 0,102,  $p < 0,001$ .

A partir destes resultados pode-se inferir que a associação entre PH e AEO foi mediada pelas dimensões de *flow*, com efeito indireto total significativo  $\beta = 0,33$  (IC= 0,245-0,411), SE= 0,051,  $p < 0,001$ . Desta forma, pode-se observar que as variáveis absorção, motivação intrínseca e prazer mediarão aproximadamente 56,30% da relação entre PH e AEO ( $\beta = 0,58$ , conforme observado na estimação do primeiro modelo). Por fim, cabe apontar que PO não sofreu efeito de mediação destes indicadores, haja vista que seu efeito direto sobre AEO não foi significativo, e o efeito total indireto, mediado pelos indicadores de *flow* foi apenas de  $\beta = -0,01$  (IC= -0,08-.07), SE= 0,044,  $p = 0,879$ .

### Discussão

O objetivo do estudo foi estimar novas evidências de validade como base na estrutura interna e precisão para a versão brasileira da Escala de Paixão pelo Trabalho (EPT), e avaliar as associações entre as dimensões paixão harmoniosa e obsessiva e os indicadores de experiências de *flow* no trabalho e autoeficácia ocupacional. Especificamente, avaliou-se o papel mediador das dimensões *flow* (absorção, motivação intrínseca e prazer) na relação entre paixão e autoeficácia.

De forma geral, os resultados de estrutura interna demonstraram boa adequação da Escala de Paixão pelo Trabalho em ambas as amostras testadas. O modelo empírico de dois fatores correlacionados foi suficiente para explicar valores superiores a 70% da variância dos dados. Este achado embora se difere do encontrado por Pereira et al. (2018) que apontaram o modelo *bifactor* como o de melhor adequação para a escala, em amostra brasileira, está em consonância com a proposta

teórica do MDP preconizado por Vallerand (2015). É importante ressaltar que alguns estudos (p. ex.: Reise et al., 2016) sugerem que ao testar comparações de modelos fatoriais, é preciso olhar também para a medida de distância baseada em resíduos individuais (e.g. implausibilidade – discrepância entre a padrão de resposta do item e uma média estimada e matriz de covariância – e não modelagem – que reflete a magnitude do resíduo de um indivíduo dado um modelo ajustado), uma vez que, modelos bifactor tendem a demonstrar melhores índices de adequação, porém, não necessariamente concebem uma melhor explicação real dos dados. Os autores ainda destacam que boa parte do ajuste superior do modelo *bifactor*, se dá em decorrência da capacidade desse modelo de acomodar melhor os padrões de resposta implausíveis e possivelmente inválidos, e não necessariamente porque ele explica melhor os efeitos. Sendo assim, apenas testar diferentes modelos e definir a melhor estrutura olhando apenas para os índices de adequação, sem discutir as implicações dessa decisão, pode ser um equívoco considerável.

Ainda, comparando a estrutura interna do instrumento obtido nesse estudo ao de Pereira et al. (2018), observou-se que o item 5 (Estou completamente tomando pelo meu trabalho) não carregou no fator ao qual foi proposto inicialmente. Contudo, algumas observações podem ser feitas em relação ao conteúdo do item, que podem ter influenciado este achado. A expressão ser “tomado pelo trabalho” pode induzir a diferentes formas de compreensão e, não necessariamente, fornece uma ideia clara de internalização autônoma do trabalho na identidade do sujeito, como sugerido pelo MDP (Vallerand, 2015). Ao contrário, pode trazer a conotação de ausência de controle sobre a atividade, na qual a pessoa se vê em uma subordinação excessiva às tarefas e atividades do trabalho, repercutindo em uma visão negativa. Desta forma, faz sentido que esse item carregue no fator de PO ao invés de PH. Vale ressaltar que, resultados semelhantes foram encontrados em versões do instrumento adaptados para outras culturas de línguas latinas. No estudo de Zito e Colombo (2017) para a versão italiana, esse item precisou ser removido por ter

se sobreposto aos dois fatores. Algo semelhante aconteceu no estudo de adaptação para uma amostra portuguesa, no qual esse item carregou com cargas semelhantes em ambos os fatores nas duas aplicações realizadas, tendo inclusive carga maior em PO na segunda análise (amostra 2), o que demonstra que a tradução e interpretação desse item pode ser sensível em diferentes culturas, em especial em sua adaptação de uma língua anglo-saxônica para uma língua latina (Gonçalves et al., 2014). Desta forma, na presente pesquisa, optou-se pela manutenção do item contúdo, interpretando-o como um componente do fator PO, dada a discussão apresentada anteriormente e sua variância explicada predominantemente nesse fator.

Por fim, destaca-se a replicabilidade do modelo fatorial observado nos resultados oriundos das duas amostras, em especial pelo fato desses resultados terem sido estimados por meio de AFE, uma técnica que busca explorar a estrutura de escalas por meio de modelos saturados, ou seja, que permitem que todos os itens se relacionem a todos os fatores que compõem o modelo. Conforme descrito por Osborne e Fitzpatrick (2012) os resultados obtidos na presente pesquisa permitem a inferência de strong replication (forte replicação), haja vista que aqueles observados junto a segunda amostra guardavam a mesma estrutura fatorial observada na primeira e que as cargas fatoriais eram semelhantes em relação a suas magnitudes. Semelhança também observada em relação a magnitude da correlação entre os fatores, porcentagem de variância explicada e nível de precisão.

No que diz respeito a relação entre os construtos testados, é possível observar, neste estudo, que a paixão harmoniosa se mostrou significativamente associada com as crenças de autoeficácia para o trabalho e em seu desenvolvimento. De forma mais específica e de acordo com os dados encontrados, os participantes que relataram mais paixão harmoniosa, mais confiante se mostraram em relação as suas capacidades para desempenhar as atividades requeridas (autoeficácia para o trabalho), enquanto a paixão obsessiva não se mostrou significativamente associada a esta variável. Embora, tenha se observado uma tendência de relação negativa, ou seja, de que os participantes que se relacionam de forma obsessiva (apresentavam maior pontuação em paixão obsessiva) tendiam a ter menos confiança em suas capacidades, podendo até apresentar uma autopercepção negativa de suas capacidades (baixa autoeficácia para o trabalho). Tais resultados corroboram os achados de outras pesquisas, pois uma meta-análise desenvolvida por Pollack, Ho, O'Boyle e Kirkman (2020) demonstrou que a autoeficácia é mais positivamente associada a PH do que a PO.

As dimensões de *flow* (absorção no trabalho, motivação intrínseca e prazer) se mostraram importantes mediadores da relação entre PH e a autoeficácia. Detalhadamente, tanto PH quanto PO afetavam positivamente e de forma muito parecida a absorção no trabalho e, absorção teve um efeito positivo sobre autoeficácia. Isso indica que pessoas que são apaixonadas pelo trabalho, seja de forma harmoniosa ou obsessiva, tendem a estar similarmente absorvidas pelo trabalho e isso contribui para que se enxerguem como mais capazes de desempenhar suas atividades. Um adendo importante dessa relação é que essa absorção pelo trabalho atenua os efeitos diretos negativos de PO sobre a autoeficácia, ou seja, pessoas com paixão obsessiva, ao ficarem muito absorvidas pelo trabalho, também tenderão a acreditar em suas capacidades.

Um aspecto interessante sobre o *flow*, é que essa associação positiva tanto com PH quanto com PO também foi evidenciada no estudo de Zito e Colombo (2017), no entanto, fica claro que ela é mais forte com PH ( $r = 0,71$ ), do que com PO ( $r = 0,38$ ). Esses autores consideraram importante ter cautela ao

pensar na associação positiva de PO com *flow*, já que é possível que o indivíduo que sente que está trabalhando em algo que considera importante, gosta ou ama, realmente pode ficar satisfeito e se sentir absorvido por aquela atividade, mas a longo prazo, essa mesma atividade pode se tornar incompatível com outras atividades da vida, podendo ocasionar prejuízos a saúde e o bem-estar. No estudo destacado o *flow* não foi avaliado em relação as suas diferentes dimensões como no presente estudo, o que impossibilita saber se essa associação positiva estaria mais relacionada a um ou outro aspecto específico de *flow*, porém, ao se referirem a essa associação encontrada, os autores fizeram referência justamente a absorção, aspecto que vai ao encontro dos resultados encontrados, já que a PO predisse mais a absorção do que os outros fatores de *flow* (motivação e prazer).

Em relação a motivação intrínseca, pessoas apaixonadas harmoniosamente pelo trabalho tendem a ser mais motivadas do que pessoas apaixonadas obsessivamente, e a motivação mostra-se como um aspecto positivo para a autoeficácia, uma vez que pessoas motivadas também acreditam mais em suas capacidades. Motivação e paixão muitas vezes são vistas como se tratando de um construto semelhante, porém, o estudo de Houliort et al. (2013) demonstrou que apesar de serem construtos relacionados, são diferentes, de forma que a motivação (autônoma, principalmente) para o trabalho tem um impacto/ desfecho positivo e de curto prazo, enquanto a paixão tende a ter uma influência mais duradoura na manutenção desses desfechos positivos, já que, para pessoas apaixonadas, o trabalho acaba fazendo parte de sua própria identidade. Desta forma, como pode ser observado nos resultados do modelo, quando a pessoa é apaixonada harmoniosamente e intrinsecamente motivada para o trabalho, sua percepção de si mesma e de suas capacidades aumentam, ou seja, a junção desses aspectos é positiva a curto e longo prazo.

Já em relação ao prazer, este estudo apontou que pessoas apaixonadas harmoniosamente pelo trabalho sentem prazer no trabalho e isso tem um feito muito positivo sobre a autoeficácia, sendo inclusive a variável de maior efeito sobre a autoeficácia. Isso significa que tanto estar apaixonado harmoniosamente pelo trabalho, quanto sentir prazer na sua realização, faz com que a pessoa tenha uma autopercepção positiva de suas capacidades em realizar suas atividades de trabalho. Tais resultados corroboram as expectativas teóricas (Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2019a) e resultados empíricos (Peixoto, Santos, Romano, & Palma, 2020) que demonstram que embora ambos os tipos de paixão possam levar a investimento na realização e performance na atividade amada apenas a PH estaria ligada ao prazer e a percepção de bem-estar durante a atividade e posteriormente a concepção de autoeficácia.

De forma geral os resultados encontrados apontam ao fato de que a PH está mais frequentemente associada a percepções e estados psicológicos mais positivos, enquanto PO está associada a percepções e estados psicológicos mais negativos. Isso está em consonância com diversos estudos conduzidos na área e indicam que o maior investimento em favorecer o desenvolvimento de PH no trabalho podem proporcionar benefícios não apenas ao indivíduo, mas também as empresas, visto que que profissionais que estabelecem esse tipo de relação com trabalho, tendem a apresentar maiores níveis de engajamento performance no trabalho (Vallerand & Houliort, 2019b). Adicionalmente, pessoas apaixonadas harmoniosamente pelo trabalho apresentavam melhor ajustamento psicológico, menor níveis de estresse e tendem a desenvolver níveis menores de *burnout*, síndrome que tem crescido significativamente no ambiente organizacional, enquanto pessoas apaixonadas obsessivamente, caminham na



direção contrária (Bélanger et al., 2014; Slemp, Zhao, Hou, & Vallerand, 2021).

Com isso, pode-se concluir que os resultados observados na presente pesquisa corroboram a literatura internacional sobre o MDP (Vallerand, 2015). Em especial, a compreensão de que o tipo de paixão que o indivíduo estabelece pela atividade amada, neste caso o trabalho, pode levar a diferentes desfechos. Assim, pode-se afirmar que a qualidade da paixão importa (Vallerand, Sverdlík, & Bonneville-Roussy, 2021), pois ao se envolver com a atividade tendo com base a paixão harmoniosa o indivíduo pode experimentar resultados adaptativos e até proteção contra resultados negativos, ao passo que ser obsessivamente apaixonado pela atividade pode ser mal-adaptativo.

## Considerações Finais

A presente pesquisa permitiu a estimativa de novas evidências de validade da PSTW para o contexto brasileiro, bem como estimar os efeitos dos indicadores da paixão, sobre as dimensões de *flow* e a percepção de autoeficácia ocupacional. Neste sentido, destaca-se as contribuições inéditas no estudo dessas associações ao considerar-se o *flow* como uma variável multidimensional, o que permitiu melhor detalhamento das compreensões da efeitos da PH e PO sobre cada umas dessas dimensões, assim como a compreensão do papel mediador dessas dimensões na relação entre paixão e autoeficácia ocupacional.

Não obstante, o presente estudo apresenta algumas limitações, tais como o fato de contar com amostras não aleatória acessada de maneira online. O que impede a generalização dos resultados obtidos. Nesse sentido, vale ressaltar que as evidências de validade e precisão obtidas na presente pesquisa não devem ser generalizadas para a versão lápis-papel, para tanto sugere-se estudos de equivalência entre as versões que estimem evidências de invariância dos parâmetros da medida (p. ex.: estrutura fatorial, peso das cargas fatoriais dos itens e seus respectivos fatores e dificuldade dos itens) em função do tipo de aplicação.

Outra importante limitação diz respeito ao uso de um desenho de pesquisa transversal para o teste das associações entre as variáveis empregadas no estudo, o que impede a inferência de causalidade entre as variáveis. Neste sentido, novos investimentos de pesquisas devem ser realizados para avaliação da replicabilidade dos resultados e, a compreensão de como essas variáveis integram com o tempo, a partir de estudos longitudinais. Por fim, aponta-se o fato de escalas de autorrelato poderem sofrer a influência de vieses de resposta como aquiescência, desejabilidade social e contextos de aplicação. Assim, sugere-se que esses estudos empreguem métodos de controle desses vieses para estimativas mais precisas das associações entre as variáveis, bem como aplicações presenciais com versões dos instrumentos lápis-papel para o teste de replicabilidade desses resultados nessa condição.

## Referências

- Astakhova, M., & Porter, G. (2015). Understanding the work passion-performance relationship: The mediating role of organizational identification and moderating role of fit at work. *Human Relations*, 68, 1315-1346. <https://doi.org/10.1177/001872671455520>
- Bakker, A. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behaviour*, 72, 400-414. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman
- Bélanger, J. J., Pierro, A., Kruglanski, A. W., Vallerand, R. J., De Carlo, N., & Falco, A. (2014). On feeling good at work: the role of regulatory mode and passion in psychological adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(6), 319-329. <https://doi.org/10.1111/jasp.12298>
- Birkeland, I. & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation & Emotion*, 39, 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Buja, A., & Eyuboglu, N. (1992). Remarks on parallel analysis. *Multivariate behavioral research*, 27(4), 509-540. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2704\\_2](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2704_2)
- Carpentier, J., Mageau, G., & Vallerand, R. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>
- Curran, T., Hill, A., Appleton, P., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation & Emotion*, 39(5), 631-655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Damásio, B., Freitas, C., & Koller, S. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/t53290-000>
- Di Fabio, A. (2017). Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Fan, H.L., Hou, S. T., & Lin, Y. H. (2019). Flow as a mediator between psychological ownership and employees' subjective happiness. *Journal of Managerial Psychology*, 34(7), 445-458. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0405>
- Ferrari-Cardoso, H., Nunes Baptista, M. & Rueda, F. (2017). Autoeficácia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos Ebsco – Academic Search. *Psicología desde el Caribe*, 34(3), 204-218. <http://doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>
- Freitas, C. P. P. D., Damásio, B. F., Haddad, E. J., & Koller, S. H. (2019). Work-related flow inventory: evidence of validity of the Brazilian version. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, e2901. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2901>
- Fullagar, C. & Delle Fave, A. (2017). *Flow at work: Measurement and implications*. London, UK: Routledge/Taylor & Francis Group.
- George, D., & Mallery, P. (2002). *SPSS for Windows Step-by-Step: A simple guide and reference, 11.0 update*. Harlow.
- Gonçalves, G., Orgambíz-de-Ramos, A., Ferrão, M. C., & Parreira, T. (2014). Adaptation and Initial Validation of the Passion Scale in a Portuguese Sample. *Escritos de Psicologia*, 7(2), 19–27. <https://doi.org/10.5231/psy.writ.2014.2503>
- Hongyu, K. (2018). Análise Fatorial Exploratória: resumo teórico, aplicação e interpretação. *Ec&S Engineering and Science*, 7(4), 88-103. <https://doi.org/10.18607/ES201877599>
- 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>
- Houliort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R., & Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment: personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25–45. <https://doi.org/10.1108/jmp-06-2013-0155>
- Lavigne, G. L., Forest, J., & Crevier-Braud, L. (2012). Passion at work and burnout: A two-study test of the mediating role of flow experiences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 518-546. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.578390>
- Lim, S., & Jahng, S. (2019). Determining the number of factors using parallel analysis and its recent variants. *Psychological methods*, 24(4), 452–467. <https://doi.org/10.1037/met0000230>
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. L. (2011). The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340–364. <https://doi.org/10.1080/00273171.2011.564527>
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software e Aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Muthén, B., & Muthén, L. (2017). *Mplus* (pp. 507-518). Chapman and Hall/CRC.
- Osborne, J. W., & Fitzpatrick, D. C. (2012). Replication analysis in exploratory factor analysis: What it is and why it makes your analysis better. *Practical assessment, research, and evaluation*, 17(1), 15.
- Peixoto, E. M., Santos, S., Romano, A. R., & Palma, B. P. (2021). Traços de Personalidade, Paixão e Autoeficácia: um estudo correlacional com universitários brasileiros. *Psicologia Saúde & Doença*, 22(1), 128-141. <http://doi.org/10.15309/21psd220112>
- 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>
- Perrewé, P., Hochwarter, W., Ferris, G., McAllister, C., & Harris, J. (2014). Developing a passion for work passion: Future directions on an emerging construct. *Journal of Organizational Behaviour*, 35, 145-150. <https://doi.org/10.1002/job.1902>



- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Paixão no trabalho: uma meta-análise dos resultados individuais do trabalho. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 311–331. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Reise, S. P., Kim, D. S., Mansolf, M., & Widaman, K. F. (2016). Is the bifactor model a better model or is it just better at modeling implausible responses? Application of iteratively reweighted least squares to the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Multivariate behavioral research*, 51(6), 818-838. <https://doi.org/10.1080/00273171.2016.1243461>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Ryan, R. & Deci, E. (2016). *Self-Determination theory basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177–184. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/2016-57110-004>
- Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E., & Schaufeli, W. (2005). ¿Se pueden vivir experiencias óptimas en el trabajo? Analizando el flow en contextos laborales. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 58(1), 89-100. Recuperado de <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/Se%20pueden%20vivir%20experiencias%20optimas%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Salessi, S. & Omar, A. (2018). Pasión por el Trabajo: Evidencias de Validez Discriminante, Predictiva e Incremental. *Psicología: Ciência e Profissão*, 38(3), 1-15. <https://doi.org/10.1590/1982-37030004752017>
- Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>
- Salessi, S., Omar, A., & Vaamonde, J. D. (2017). Conceptual considerations of work passion. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 165-178. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1488>
- Schyns, B., & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- 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>
- 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>
- Soper, D.S. (2022). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]*. Recuperado de <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). New York, NY: Pearson.
- Thibault-Landry, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganeli, L., & Forest, J. (2018). An empirical investigation of the employee work passion appraisal model using self-determination theory. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 149-168. <https://doi.org/10.1177/1523422318756636>
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: a dualistic model*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. Em S. W. Gilliland, D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., & Rahimi, S. (in press). On the psychometric properties of the Passion Scale. Em A. Efklides, I. Alonso-Arbiol, T. Ortner, W. Ruch, & F. J. R. van de Vijver (Eds.), *Psychological Assessment in Positive Psychology*. New York: Hogrefe.
- Vallerand, R. J., & Verner-Filion, J., (2013). Making peoples' life most worth living: On the importance of passion for positive psychology. *Terapia Psicológica*, 31, 35-48. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/785/78559051004.pdf>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M. G., & Marsolais, J. (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., & Houlfort, N. (Eds.) (2019a). *Passion for work: Theory, research and applications*. New York: Oxford.
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2019b). Passion for work: The Dualistic Model of Passion- 15 years later. Em R. J. Vallerand & N. Houlfort (Eds.), *Passion for work: Theory, research, and applications* (pp. 17-66). New York: Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Sverdlík, A., & Bonneville-Roussy, A. (2022). The Role of Passion in the Arts and Humanities: How Quality of Engagement Matters. Em L. Tay & J. O. Pawelski (Eds.), *The Oxford Handbook of the Positive Humanities* (pp. 194–209). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190064570.013.34>
- Warren, M., Donaldson, S., & Luthans, F. (2017). Taking positive psychology to the workplace: Positive organizational psychology, positive organizational behavior, and positive organizational scholarship. Em M. Warren & S. Donaldson (Eds.), *Scientific advances in positive psychology* (pp. 195-227). Santa Barbara, CA, US: Praeger/ABC-CLIO.
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Zito, M., & Colombo, L. (2017). The Italian version of the Passion for Work Scale: First psychometric evaluations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 47-53. <https://doi.org/10.1016/j.jrpto.2017.01.003>

## Informações sobre os autores

### Evandro Morais Peixoto

Universidade São Francisco USF

R. Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D'ars

13045-510 Campinas, SP, Brasil

E-mail: peixotoem@gmail.com

### Ana Celi Pallini

E-mail: anapallini@outlook.com

### Solana Salessi

E-mail: solanasalessi@gmail.com

### Daniela Sacramento Zanini

E-mail: dazanini@yahoo.com

### Marcus Vinicius Silva

E-mail: peixotoem@gmail.com