

Diana Filipa Saraiva Rebelo

A Paixão pelo Trabalho:

Análise de Consequentes nas Atitudes e Comportamentos
dos Colaboradores



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

Diana Filipa Saraiva Rebelo

A Paixão pelo Trabalho:
Análise de Consequentes nas Atitudes e Comportamentos dos
Colaboradores

Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das
Organizações

Trabalho elaborado sob a orientação da Professora
Doutora Joana Vieira dos Santos



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2021

A Paixão pelo Trabalho:
Análise de Consequentes nas Atitudes e Comportamentos dos
Colaboradores

Declaração de autoria de trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

(Diana Filipa Saraiva Rebelo)

Copyright by

Diana Filipa Saraiva Rebelo

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Após a concretização deste objetivo, gostaria de agradecer às pessoas que me apoiaram, muitas vezes apenas pela sua simples presença ou pelas palavras de incentivo.

À Professora Doutora Joana Santos, orientadora de dissertação, pelo apoio, disponibilidade, pela partilha e transmissão de conhecimentos, paciência e compreensão. Obrigada por acreditar em mim e me motivar sempre.

Ao meu namorado, Gonçalo Afonso, por acreditar sempre em mim mesmo nos momentos mais difíceis e por ouvir todos os meus desabafos e confortar-me todos os dias.

À minha família, principalmente pais e irmãos, pelos conselhos e esforços que fizeram por mim e pelo apoio incondicional.

Aos meus amigos, sempre disponíveis para me ouvir e incentivar.

Resumo

O trabalho ocupa um espaço determinante na vida de um indivíduo (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) e para os indivíduos cujo trabalho mostra-se importante na sua vida, dá sentido à sua existência (Wrzesniewski, 2003) tornando-se assim, parte da sua identidade (Vallerand, & Houliort, 2003), dando ênfase à importância da paixão pelo trabalho para o bem-estar dos trabalhadores e consequentemente das organizações. O estudo tem como objetivo averiguar o contributo explicativo dos dois tipos de paixão pelo trabalho, a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva, sobre os consequentes organizacionais de *engagement*, *job crafting* e perceção de desempenho individual no trabalho. Para este efeito, este estudo teve como base o modelo da paixão pelo trabalho “*Employee Work Passion Appraisal*” (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009), tendo sido investigado associações estatísticas da abordagem dualista da paixão utilizada como antecedente em resultados organizacionais positivos e negativos (*engagement*, *job crafting* e perceção de desempenho individual no trabalho). Foi ainda investigado o contributo explicativo da paixão pelo trabalho, *engagement* e *job crafting* sobre a perceção de desempenho individual, explicando 63.5% deste. A amostra é constituída por um total de 305 trabalhadores. As hipóteses foram avaliadas recorrendo ao cálculo do coeficiente de correlação de Pearson e a regressões lineares simples e hierárquicas. No geral os resultados suportam as hipóteses definidas, havendo um contributo positivo da paixão harmoniosa sobre os resultados organizacionais e um contributo negativo da paixão obsessiva sobre os mesmos. As limitações do estudo são apresentadas, bem como sugestões para futura investigação.

Palavras-chave: paixão pelo trabalho, paixão harmoniosa, paixão obsessiva, *engagement*, *job crafting*, perceção de desempenho individual.

Abstract

Work occupies a determinant space in an individual's life (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) and for those whose work is important in their life, gives meaning to their existence (Wrzesniewski, 2003) becoming part of their identity (Vallerand, & Houliort, 2003), which infantizes the importance of work passion for the well-being of the workers e consequently of the organization. This research aims to investigate the explanatory contribution of the two types of work passion, the harmonious and obsessive passion, on the organizational consequences of engagement, job crafting and perception of individual work performance. For that, this study was based on the employee work passion appraisal model (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009), having been investigated statistical associations of the dualistic model of passion used as an antecedent in positive and negative organizational results (engagement, job crafting and perception of individual work performance). It was also investigated the explanatory contribution of work passion, engagement and job crafting on the perception of individual performance, explaining 63.5% of this. The sample consists of a total of 305 workers. The hypotheses were evaluated using Pearson's correlation coefficient and simple and hierarchical linear regressions. Overall, the results supported the hypothesis, confirming that a positive contribution from harmonious passion for organizational results and a negative contribution from obsessive passion for the organizational results as well. Limitations of the study are presented as well as suggestions for future research.

Keywords: work passion, harmonious passion, obsessive passion, engagement, job crafting, perception of individual work performance.

Índice

Introdução	1
Capítulo 1: Revisão Teórica	3
1.1. Paixão Pelo Trabalho	3
1.2 Engagement	6
1.3 Job Crafting.....	8
1.4 Perceção de Desempenho Individual	11
Capítulo 2 : Investigação Empírica	13
2.1. Objetivos e Hipóteses de Estudo	13
2.2. Metodologia.....	15
2.2.1. População e Amostra.....	15
2.2.2. Instrumento.....	16
2.2.3. Procedimento.....	17
2.3. Resultados	18
2.3.1. Análise Descritiva	18
2.3.2. Análise Correlacional.....	20
2.3.3. Análise Inferencial	24
2.3.4. Síntese dos Resultados	28
Conclusão	35
Referências Bibliográficas.....	37
ANEXOS	45

Índice de Tabelas

Tabela 2.1 Estatística Descritiva para as Dimensões da Paixão pelo Trabalho	18
Tabela 2.2 Estatística Descritiva para as Dimensões de Engagement.....	19
Tabela 2.3 Estatística Descritiva para as Dimensões de Job Crafting.....	19
Tabela 2.4 Estatística Descritiva para a escala de Percepção de Desempenho Individual	20
Tabela 2.5 Correlações entre Variáveis	1
Tabela 2.6 Regressão linear simples da Paixão Harmoniosa sobre o Job Crafting.....	1
Tabela 2.7 Regressão linear simples da Paixão Harmoniosa sobre o Engagement.....	25
Tabela 2.8 Regressão linear simples da Paixão Harmoniosa sobre o Engagement.....	25
Tabela 2.9 Regressão linear simples da Paixão Obsessiva sobre o Engagement	26
Tabela 2.10 Regressão Hierárquica entre a Paixão pelo Trabalho, Job Crafting e Engagement sobre a Percepção de Desempenho Individual	27

Índice de Figuras

Figura 1.1 Modelo Employee Work Passion Appraisal (Zigarmi et al., 2009).....	6
Figura 2.1 Regressão Linear Simples da Paixão Harmoniosa.....	28
Figura 2.2 Regressão Linear Simples da Paixão Obsessiva.....	28

Introdução

O trabalho revela ser uma parte crucial da vida de um indivíduo pois é neste que os indivíduos passam grande parte da sua vida, tanto o trabalho em si como as horas extra dedicadas a este. Para alguns, o trabalho é tido como um meio para adquirir rendimento monetário ou como uma maneira de chegar a uma posição mais elevada na hierarquia, já outros valorizam o seu trabalho a ponto de o considerarem uma vocação (Wrzesniewski et al., 1997). Para as pessoas cujo trabalho mostra-se importante na sua vida, dá sentido à sua existência (Wrzesniewski, 2003) tornando-se assim, parte da sua identidade (Vallerand, & Houliort, 2003). Denota-se assim, a importância de estudar o conceito de paixão pelo trabalho.

A paixão pelo trabalho pode, então, ser definida como “um estado de persistência do indivíduo, emocionalmente positivo, baseado na sensação de bem-estar, resultante de avaliações cognitivas e afetivas decorrentes de várias situações profissionais e organizacionais que resultam em intenções e comportamentos de trabalho consistentes e construtivos” (Zigarmi et al., 2009, p.310). Em particular, a paixão harmoniosa está associada a resultados organizacionais positivos como elevados níveis de bem-estar (Forest, Lavigne, & Mageau, 2012), desempenho (Forest, Mageau, Sarrazin, & Morin, 2011; Ho, Wong, & Lee, 2011), *engagement* (Birkeland, & Buch, 2014) e *job crafting* (Wrzesniewski, & Dutton, 2001). Contrariamente, a paixão obsessiva pode proporcionar consequências negativas, como mal-estar psicológico e ruminação (Vallerand, Houliort, & Forest, 2014; Forest et al., 2011).

Este estudo teve como base o modelo da paixão pelo trabalho “*Employee Work Passion Appraisal*” (Zigarmi et al., 2009), com foco na abordagem dualista da paixão que a divide em paixão harmoniosa e paixão obsessiva (Vallerand et al., 2003), como acima referido. Esta abordagem será utilizada como antecedente pois estes dois tipos de paixão pelo trabalho culminam em intenções de trabalho positivas ou negativas, sendo que a paixão harmoniosa resulta de uma internalização autónoma e consciente de uma atividade agradável na identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2003). Por outro lado, a paixão obsessiva resulta de uma internalização controlada da atividade na identidade da pessoa (Vallerand et al., 2003).

O *engagement* será medido como um consequente organizacional dos dois tipos de paixão pelo trabalho, uma vez que, a paixão pelo trabalho, é uma atitude de trabalho relacionada aos aspetos físicos, emocionais e cognitivos do *engagement* no trabalho (Kahn, 1990). A sua presença numa organização amplia as perceções e cognições dos indivíduos em relação ao ambiente envolvente, dando oportunidade aos trabalhadores de identificar com mais eficiência os recursos ao seu redor, também os leva a estarem melhor equipados e mais fortemente motivados a empreender com êxito os esforços na criação de recursos profissionais (De Beer, Rothman, & Mostert, 2016; Halbesleben, 2011).

O *job crafting*, para os trabalhadores na sua maioria, conduz a oportunidades de melhoria de vida no local de trabalho e a possibilidade de contribuição significativa para o mesmo (Grant, & Parker, 2009). Neste sentido, será também medido como consequente pois a paixão pelo trabalho, sendo uma característica individual, irá influenciar e permitir que os colaboradores façam avaliações sobre as exigências e recursos do seu trabalho (Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003), levando-os a avaliar o tipo de investimento e de aplicação do *job crafting* em contexto laboral.

Por último, o desempenho dos funcionários no trabalho denota-se um fator crucial na determinação do desempenho de uma organização (Edwards, 1991). Neste sentido, será também um consequente organizacional a ser medido, pois dependendo do tipo de paixão experienciado por um trabalhador, este pode ou não ser benéfico para o seu desempenho no trabalho (Ho, Wong, & Lee, 2011). Com isto, na presente investigação pretende-se averiguar o contributo explicativo dos dois tipos de paixão pelo trabalho, a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva, nos consequentes organizacionais de *engagement*, *job crafting* e perceção de desempenho individual no trabalho.

Este trabalho está organizado em dois capítulos, sendo que no primeiro - Revisão Teórica - são expostas as análises teóricas de cada constructo em estudo. No segundo capítulo, Investigação Empírica, são definidos os objetivos de investigação e é apresentada a metodologia (informações sobre caracterização da amostra, descrição dos instrumentos e dos procedimentos de recolha e tratamento de dados). Neste capítulo são, ainda, discutidos os resultados obtidos pela análise descritiva, correlacional e inferencial, apresentadas as principais conclusões do estudo e realizada uma reflexão sobre alguns fatores que possam ter limitado os resultados obtidos e que são importantes a considerar para uma futura investigação.

Capítulo 1: Revisão Teórica

1.1. Paixão Pelo Trabalho

A definição de paixão pelo trabalho foi concetualizada por Zigarmi, Nimon, Houson, Witt e Diehl (2009), como sendo um “estado de persistência do indivíduo, emocionalmente positivo, baseado na sensação de bem-estar, resultante de avaliações cognitivas e afetivas decorrentes de várias situações profissionais e organizacionais que resultam em intenções e comportamentos de trabalho consistentes e construtivos” (p. 310).

O modelo da paixão pelo trabalho “*Employee Work Passion Appraisal*” (Figura 1.1), tem como pressuposto avaliações cognitivas e afetivas de várias situações profissionais e organizacionais do ambiente de trabalho dos colaboradores que culminam em intenções de trabalho consistentes e construtivas (Zigarmi et al., 2009). Com isto, estas avaliações referem-se a: características organizacionais, como por exemplo justiça processual, justiça distributiva, crescimento e expectativas de desempenho, por outro lado características do trabalho ao nível da autonomia, variedade de tarefas, equilíbrio da carga de trabalho e trabalho significativo, e por último, características de relacionamento como *feedback*, colaboração, conexão com os colegas e com o líder (Zigarmi et al., 2009; Thibault-Landry et al., 2018). É ainda de realçar que estas avaliações resultam de um processo contínuo de avaliação. Os indivíduos ao fazerem avaliações contínuas das características de trabalho (cognições do trabalho), formam consequentemente intenções conscientes que vão ser despoletadas baseadas em significado, isto é, representações mentais do comportamento que se pode usar para lidar com a avaliação prévia, permitindo um comportamento mais motivado e persistente face à organização e às funções profissionais dos colaboradores, e um bom desempenho a longo termo nos comportamentos de papel organizacionais e laborais (Zigarmi et al., 2009).

Para contribuir para a paixão pelo trabalho, as organizações devem ser capazes de prover significado, independência e flexibilidade para o crescimento, reconhecimento e um senso de conexão (Permarupan, et al., 2013). Com isto, depois de várias pesquisas categorizou-se a paixão pelo trabalho em oito elementos sendo estes, o trabalho significativo, colaboração, justiça, autonomia, reconhecimento, crescimento, conexão com o líder e com os colegas. Se estes elementos forem tidos em consideração pelo líder

consequentemente terá influência na paixão pelo trabalho dos colaboradores em relação às suas tarefas e trabalho desempenhado (Blanchard, 2009, cit. in Permarupan et al., 2013).

A paixão, por si só, é definida como uma forte inclinação perante uma atividade que o indivíduo goste com significado na sua vida, no qual ele investe tempo e energia (Vallerand, 2008). Esta paixão perante uma atividade deriva parcialmente da teoria da autodeterminação que refere que, para o crescimento psicológico, as pessoas necessitam de saciar os requisitos básicos psicológicos de autonomia, competência e relacionamento (Deci & Ryan, 1985). Assim sendo, quando as pessoas interagem com o ambiente e envolvem-se em atividades é para atender a essas necessidades e desenvolver um senso de identidade. Como consequente dessa interação, os elementos desse ambiente são internalizados e o self torna-se composto com o passar do tempo (Qadeer et al., 2016).

Nesta linha de pensamento, é proposta uma abordagem dualista da paixão, isto é, pode ser dividida entre dois tipos: a paixão harmoniosa e a obsessiva que se distinguem em termos de como a atividade é internalizada na própria identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2003).

Por um lado, a paixão harmoniosa resulta de uma internalização autónoma da atividade na identidade do indivíduo, pois os indivíduos que sentem este tipo de paixão pelas suas atividades de trabalho experienciam um maior senso de coesão entre o que fazem e quem são e, consequentemente, levará a uma maior prospeção no seu local de trabalho (Forest et al., 2011). Isto acontece quando aceitam que a atividade é importante para as suas vidas, germinando uma força motivacional para se envolver na atividade e na persecução da mesma. Com este tipo de paixão, a atividade ocupa um espaço significativo, mas não dominante e está em harmonia com outros aspetos da vida do indivíduo (Vallerand et al., 2003), ou seja, tira prazer em realizar a atividade e faz porque gosta. Esta internalização resulta de uma satisfação das necessidades psicológicas como a autonomia, competência e relacionamento, quando isto ocorre os indivíduos são capazes de adaptar de melhor forma o seu investimento no trabalho para satisfazer as suas necessidades (Deci, & Ryan, 2000). A paixão harmoniosa está associada a resultados organizacionais positivos como elevados níveis de bem-estar (Forest et al., 2012), envolvimento no trabalho, desempenho de tarefas, *flow* (Vallerand et al., 2003; Forest et al., 2011; Ho, Wong, & Lee, 2011), desempenho (Forest et al., 2011; Ho, Wong, & Lee, 2011), satisfação no trabalho (Houliort et al., 2013), *engagement* (Birkeland, & Buch,

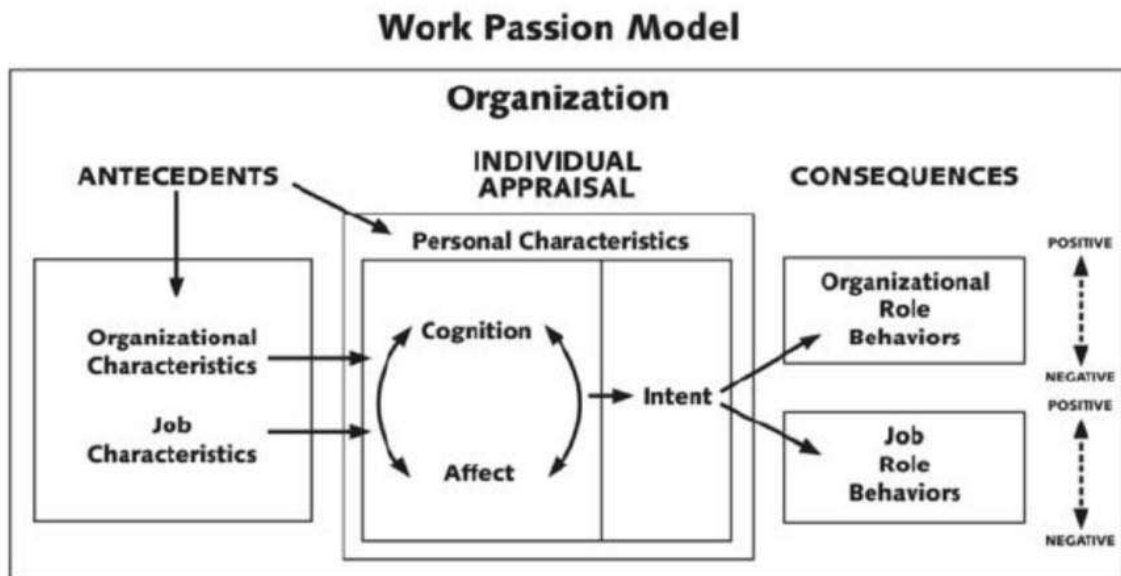
2014) e *job crafting* (Wrzesniewski, & Dutton, 2001). Relaciona-se de forma negativa à intenção de *turnover* (Gong et al., 2018; Vallerand et al., 2010) e *burnout* (Birkeland & Buch, 2014).

Em contrapartida, a paixão obsessiva resulta de uma internalização controlada da atividade na identidade da pessoa. Origina-se da pressão intrapessoal ou interpessoal, devido a certas contingências que estão ligadas à atividade, assim como sentimentos de aceitação social ou autoestima, ou porque o senso de excitação derivado do envolvimento com a atividade torna-se incontrolável. Assim sendo, apesar de gostarem da atividade, os indivíduos sentem-se forçados a envolverem-se devido ao controlo que as contingências internas passam a ter sobre eles. Consequentemente, irá ocupar um espaço desproporcional na identidade gerando conflito com as outras atividades do indivíduo (Vallerand et al., 2003). Esta dimensão pode proporcionar consequências negativas, como mal-estar psicológico e ruminação (Forest et al., 2011; Vallerand, Houliort, & Forest, 2014), intenção de *turnover* (Gong et al., 2018) e *burnout* (Gong et al., 2018; Carbonneau et al., 2008; Birkeland & Buch, 2014).

Quanto aos resultados organizacionais, a paixão harmoniosa origina um maior afeto positivo do que a paixão obsessiva durante o envolvimento numa tarefa. A explicação para este fenómeno passa pelo facto de que, a internalização autónoma da atividade leva o indivíduo a envolver-se mais na tarefa, levando a uma maior concentração na realização da mesma e a uma experiência positiva. Contrariamente, o mesmo não acontece com a paixão obsessiva, isto porque uma internalização controlada leva a uma forma mais conflituosa de envolvimento com as tarefas (Vallerand et al., 2003). Posteriormente, avaliações positivas do ambiente de trabalho, isto é, as cognições de trabalho, originam intenções de trabalho também positivas, como intenções de desempenho, intenções de usar esforço discricionário, de utilizar comportamentos de cidadania organizacional, defender e permanecer na organização (Zigarmi et al., 2009).

Figura 1.1

Modelo Employee Work Passion Appraisal (Zigarmi et al., 2009)



1.2 Engagement

O termo *engagement*, foi primeiramente usado em 1990, sendo descrito em relação a como as pessoas podem “usar vários graus de si mesmas, física, cognitiva e emocionalmente no desempenho de papéis no trabalho” (Kahn, 1990 p.694). Resumidamente, pode ser classificado como um estado motivacional positivo, gratificante e afetivo de bem-estar relacionado ao trabalho, podendo ser visto como o antípode de *burnout* (Bakker et al., 2008), que abrange o investimento ativo de recursos pessoais para as tarefas relacionadas com o papel do trabalho (Rich, LePine, & Crawford, 2010).

Este conceito está relacionado a um estado mental caracterizado por três elementos fundamentais: vigor, que corresponde a uma componente comportamental-energética com altos níveis de energia e persistência no trabalho face às adversidades; dedicação, componente mais de cariz emocional, que se refere ao estar profundamente envolvido no trabalho, experimentando uma forte sensação de significado, entusiasmo e desafio; e absorção, a componente cognitiva que indica o alto nível de concentração e imersão no trabalho (Bakker, & Demerouti, 2008; Pocinho, & Perestrelo, 2011; Silva et al., 2015; Araújo, & Esteves, 2016). Os colaboradores que experienciam *engagement* têm um senso de conexão mais eficaz com as atividades de trabalho, eles trabalham com mais consistência (vigor), envolvem-se com um sentimento de significado, entusiasmo,

inspiração, orgulho e desafio (dedicação) e sentem-se felizes no seu trabalho (absorção) (Schaufeli, & Bakker, 2010).

Tendo em conta o modelo da paixão pelo trabalho, existem diferenças conceptuais entre o modelo e o *engagement* no trabalho (Birkeland, & Buch, 2014). Primeiramente, quando um indivíduo experiencia paixão pelo trabalho, este passa a fazer parte do seu autoconceito (Donahue, Rip, & Vallerand, 2009), não sendo um pré-requisito da experiência de *engagement* pelo trabalho. Estes dois conceitos descrevem dois processos separados. Por um lado, a paixão pelo trabalho descreve o relacionamento com o trabalho que define como os colaboradores se identificam e pensam no trabalho, por outro lado, o *engagement* descreve principalmente as experiências que os colaboradores tem no trabalho (Birkeland, & Buch, 2014). É assim relevante estudar a relação entre estes dois conceitos.

O *engagement* está associado a resultados positivos tanto a nível individual como a nível organizacional (Pocinho, & Perestelo, 2011). No que refere ao nível individual, tem um papel de elevada importância na promoção da saúde dos trabalhadores, proporciona atitudes e emoções positivas face ao trabalho, conduz a maior motivação intrínseca, origina comportamentos proativos, fomenta a aprendizagem de novos recursos laborais e pessoais, aumenta a autoeficácia (Pocinho, & Perestelo, 2011), suscita uma maior identificação com o seu trabalho, e promove um estado mental que possibilita a produção de resultados positivos, tanto para o próprio indivíduo como o crescimento e desenvolvimento pessoal, como para a organização ao nível da qualidade do desempenho (Kahn, 1990). Isto culminará no aumento da saúde e bem-estar dos profissionais e daqueles que os rodeiam, tanto na vida pessoal como laboral (Pocinho, & Perestelo, 2011). Com isto, trabalhadores com elevados níveis de *engagement* são fisicamente, cognitivamente e emocionalmente conectados com os seus papéis de trabalho (Bakker, 2011).

Em contexto de trabalho, o *engagement* refere-se ao relacionamento do funcionário com o seu trabalho e com a sua organização (Bakker, & Leiter, 2010). Assim, ao nível do impacto organizacional, incrementa comportamentos organizacionais positivos, orienta na prossecução de políticas de gestão de recursos humanos (Schaufeli, & Salanova, 2007), contribui para o sucesso da organização através do comprometimento organizacional, da elevada qualidade de desempenho dos profissionais, da produtividade,

do baixo absentismo, da satisfação e da falta de desejo de mudar de profissão (Bakker et al., 2007).

Um colaborador com elevado nível de *engagement* também reporta elevados níveis de desempenho e recebe as classificações de desempenho mais elevadas por parte dos seus superiores e clientes (Bakker, Demerouti, & Ten Brummelhuis, 2012; Halbesleben, & Wheeler, 2008; Salanova, Agut, & Peiró, 2005). O *engagement* relaciona-se com o desempenho no trabalho e patenteia uma força sobre outras atitudes de trabalho no que diz respeito à previsão de desempenho, também se relaciona com a motivação em tarefas específicas e com o desempenho contextual. Assim sendo, estes trabalhadores são descritos por possuírem um sentido de energia e eficácia e capacidade de lidar com as exigências de trabalho, por apresentarem uma boa saúde mental e psicossomática, por mostrarem iniciativa no trabalho e adaptarem-se às mudanças (Salanova, & Schaufeli, 2008). Isto, levará a uma maior associação com as tarefas de trabalho, pois fará com que se empenhem e trabalhem mais pelos objetivos da tarefa fazendo com que se verifique um maior desempenho nessas mesmas tarefas (Qadeer et al., 2016).

1.3 Job Crafting

O conceito de *job crafting* foi concebido por Wrzesniewski e Dutton (2001), que o definiu como a alteração dos limites e condições das tarefas, relações e o significado do trabalho ao nível físico e cognitivo, ou seja, um comportamento de mudança que os trabalhadores empregam com o objetivo de alinhar os seus empregos com as suas preferências, motivos e paixões a fim de cultivar experiências de trabalho benéficas e melhorar o seu bem-estar. Os autores, acima referidos, postulam ainda que, os indivíduos que adotam estas estratégias aumentam a significância do seu trabalho e que as usam para satisfazer a sua necessidade de controlo, para manter uma boa autoimagem e para se conectar com os outros.

Estes trabalhadores, que adotam as ações do *job crafting*, são chamados de *job crafters*, pois adotam ativamente estratégias no seu trabalho, como *task crafting* que se refere às mudanças que os trabalhadores fazem no tipo ou quantidade de trabalho que realizam, *cognitive crafting* que é quando fazem mudanças na sua perceção do trabalho para atribuir mais significado, e *relational crafting* que refere-se às mudanças na quantidade e qualidade das interações no trabalho (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Slemp, & VellaBrodrick, 2013, 2014).

Para capturar as características do trabalho que os colaboradores podem alterar, este conceito é conceptualizado de acordo com o modelo *Job Demands-Resources (JD-R)* (Bakker, & Demerouti, 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). É constituído por dois processos, as exigências que desencadeiam problemas de saúde e os recursos que são motivacionais. Por um lado, as exigências laborais podem ser de índole organizacional, física e psicológica tendo custos psicológicos e fisiológicos. Por outro lado, os recursos dizem respeito aos aspetos acima referidos tendo em conta ainda os sociais que contribuem para o alcance dos objetivos laborais, o desenvolvimento dos trabalhadores e para a diminuição das exigências laborais e das consequências que estas acarretam (Bakker, & Demerouti, 2007).

Mais recentemente, Tims, Bakker e Derks (2012), definiram este conceito como as alterações que se podem fazer nas exigências e recursos laborais. Este conceito parte de uma perspetiva que começa nos trabalhadores e tem como propósito cunhar as ações individuais que estes adotam, para delinear e redefinir os seus trabalhos, de forma a moldá-los aos seus interesses e valores (Devotto, & Machado, 2017). Com isto, este processo implica diversas ações psicológicas, sociais e físicas que reclamam um esforço contínuo por parte dos trabalhadores, sendo descrito como um processo e não um evento no tempo.

Com base no modelo JD-R, Tims, Bakker e Derks (2012), propõem que o *job crafting* consiste em quatro dimensões: (1) aumento dos recursos estruturais do trabalho (e.g. autonomia e variedade), (2) aumento dos recursos sociais do trabalho (e.g. suporte social e feedback), (3) aumento das exigências desafiadoras do trabalho (e.g. novos projetos) e (4) diminuição das exigências de trabalho (e.g. menos exigências cognitivas).

Verifica-se a influência do *job crafting* na paixão pelo trabalho, sendo que o *job crafting* permite que os trabalhadores obtenham um método para ajustar o *job design* para ir de acordo com os seus motivos pessoais, pontos fortes e paixões, levando-os assim a criar oportunidades de paixão pelo trabalho através de métodos parciais de *job crafting* (Berg, & Dutton, 2008 cit in Teng, 2019). Segundo Berg, Grant e Johnson (2010), os métodos que os trabalhadores usam para alcançar a paixão pelo trabalho recorrendo ao *job crafting* passam pelo, investimento da sua atenção, tempo e energia em trabalhar em tarefas de interesse pessoal, assumindo tarefas extra ou reformulando as suas metas pessoais de trabalho. Por sua vez, a paixão pelo trabalho, sendo uma característica

individual, irá influenciar e permitir que os colaboradores façam avaliações sobre as exigências e recursos do seu trabalho (Vallerand, 2008; Vallerand et al., 2003).

De acordo com o modelo JD-R, o *job crafting* pode alterar o nível de exigência do trabalho (Chia, & Chu, 2017), portanto os *job crafters* podem aumentar o nível das exigências desafiadoras do trabalho, com novas tarefas, ou diminuí-las, e.g. menos exigências cognitivas, ou ambos (Yen, Tsaur, & Tsai, 2018). As exigências desafiadoras do trabalho requerem elevados níveis de responsabilidade podendo promover o domínio e o crescimento pessoal, por outro lado as exigências de trabalho são consideradas stressantes porque limitam a aprendizagem e a realização de metas (Crawford, LePine, & Rich, 2010). Tendo em conta o *stress* vivido nas exigências de trabalho, indivíduos altamente investidos podem ficar absorvidos e não terem competência para se afastarem dessas exigências, o que conseqüentemente poderá causar sentimentos de pressão e responsabilidade adicionais, culminando num sentimento excessivo de obrigação, originando uma paixão obsessiva pelo trabalho (Teng, 2019).

Para as organizações os comportamentos de *job crafting* podem levar a resultados positivos ao nível do *engagement*, da satisfação no trabalho, resiliência e prosperidade por parte dos trabalhadores (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008). Através do estudo de Bakker, Demerouti e Sanz-Vergel (2014), constatou-se que as iniciativas de trabalhadores para alterar os recursos do seu trabalho (*crafted job resources*) geraram um aumento posterior nos recursos estruturais e sociais do trabalho, e esse fator relacionou-se positivamente com o *engagement* no trabalho. O *job crafting* também se relaciona positivamente com o desempenho no trabalho porque os colaboradores fazem alterações nos seus trabalhos para permitir um melhor desempenho e serem mais eficientes, a fim de alcançar metas que valorizem ou que levem a resultados gratificantes (Warr, & Inceoglu, 2012). Contudo, o *job crafting* pode trazer efeitos negativos para a organização pois as exigências de trabalho exigem esforço cognitivo ou emocional, levando ao *burnout* e intenções de *turnover* (Schaufeli, & Bakker, 2004).

Sendo assim, perante os benefícios do *job crafting*, é imprescindível o seu reconhecimento e gestão pelas organizações devido aos seus benefícios tanto para estas como para os seus colaboradores, como o aumento da motivação dos trabalhadores e o ajustamento de postos de trabalho para estes (Demerouti, 2014).

1.4 Percepção de Desempenho Individual

O desempenho no trabalho é um construto central na psicologia organizacional (Austin, & Villanova, 1992), pois tem sido uma questão vital para as organizações (Qadeer et al., 2016). Assim, o desempenho individual pode ser definido como ações, comportamentos e resultados com os quais os colaboradores se envolvem contribuindo para os objetivos organizacionais (Viswesvaran, & Ones, 2000). Este pode ser medido pela eficácia e eficiência com que o trabalhador executa as obrigações do trabalho (Borman, & Motowidlo, 1997). Neste sentido, em termos concretos, a percepção que o colaborador tem de si relativamente ao seu desempenho no trabalho e nas tarefas, pode impactar as suas atitudes e o seu comportamento no seu local de trabalho (Tamayo, & Abbad, 2006).

Este conceito pode ser dividido entre duas dimensões, o papel das funções (*in-role*) e o papel extra função (*extra-role*). O papel das funções é definido como, os resultados e comportamentos oficialmente exigidos que atendem diretamente os objetivos da organização, esta dimensão enfatiza a instrumentalidade do desempenho individual para o cumprimento das metas organizacionais (Motowidlo, & Van Scotter, 1994). Contudo, esta dimensão não tem em conta toda a gama do desempenho dos indivíduos. Assim, a outra dimensão diz respeito ao papel extra função, esta pode ser definida como um conjunto de comportamentos discricionários por parte de um colaborador que promovem diretamente o funcionamento efetivo de uma organização sem influenciar necessariamente a produtividade desse colaborador (MacKenzie, Podsakoff, & Fetter, 1991). Este tipo de comportamentos inclui o comportamento de cidadania organizacional, iniciativas pessoais (Fay, & Frese, 2001) e comportamentos de voz (Van Dyne, & LePine, 1998) que refletem comportamentos proativos em relação à organização.

Os modelos de desempenho no trabalho postulam também dimensões específicas desenvolvidas para aplicar nos contextos laborais, sendo compostos por: desempenho da tarefa, comportamentos de cidadania organizacional e comportamentos contraproducentes (Viswesvaran, & Ones, 2000). Primeiramente, o desempenho da tarefa diz respeito ao cumprimento de tarefas especificadas na descrição da função do trabalho (Murphy, 1989). Por outro lado, a dimensão relativa aos comportamentos de cidadania organizacional, refere-se aos comportamentos individuais discricionários/extra-papel, que não são reconhecidos explicitamente pelo seu sistema formal de recompensas e que promove o funcionamento efetivo da organização que inclui comportamentos como

trabalhar mais do que as expectativas, ajudar os outros e envolver-se em atividades organizacionais (Organ, 1988). Por último, a dimensão de comportamentos contraproducentes, assenta em comportamentos que vão contra os interesses da organização, chamados de comportamentos desviantes (Viswesvaran, & Ones, 2000).

Quando se fala em paixão pelo trabalho, a maior parte dos estudos que inclui o desempenho laboral como uma variável consequente da paixão pelo trabalho, constatou que a relação entre paixão e desempenho é mediada por objetivos estabelecidos, pela persistência, *engagement* ou deliberação para atingir os objetivos estabelecidos inicialmente e pelas experiências que se relacionam com a paixão pelo trabalho (Bonneville-Roussy, Lavigne, & Vallerand, 2011; Ho, & Pollack 2014; Ho, Wong, & Lee, 2011; Vallerand et al., 2007). Ao nível das intenções de trabalho, no local de trabalho, estas foram consideradas centrais na relação entre os processos psicológicos dos indivíduos, como cognições e avaliações e comportamento externalizado (Armitage, & Conner, 2001; Webb, & Sheeran, 2006), com isto, estudos evidenciaram que as intenções de desempenhar comportamentos extra-papel, assim como esforço discricionário e comportamento de cidadania, predizem o nível de desempenho dos trabalhadores (Dubinsky, & Skinner, 2002). Tanto a paixão harmoniosa como a paixão obsessiva, conduzem a uma persistência contínua no trabalho (Vallerand et al., 2007), contudo a natureza da persistência é diferente para cada tipo de paixão, resultando em diferentes resultados de desempenho.

No que diz respeito ao impacto organizacional, o desempenho no trabalho relaciona-se positivamente com o bem-estar psicológico (Wright, Bonett, & Sweeney, 1993), satisfação no trabalho (Diener et al., 1999), *job crafting* (Warr, & Inceoglu, 2012) e *engagement* (Halbesleben, & Wheeler, 2008). Se os profissionais têm um bom desempenho, tanto na função como na função extra papel, ajudam a organização a atingir a meta organizacional esperada (Halbesleben, & Wheeler, 2008; Williams, & Anderson, 1991; Campbell, 1990). Com isto, as organizações que melhor predizem o desempenho futuro dos seus colaboradores, ficam numa melhor posição para recrutar, investir e manter os trabalhadores com elevado desempenho (Berger, & Berger, 2011).

Capítulo 2 : Investigação Empírica

2.1. Objetivos e Hipóteses de Estudo

A presente investigação tem como principal objetivo avaliar a contribuição da paixão harmoniosa e paixão obsessiva pelo trabalho nos consequentes organizacionais resultantes disso, o *engagement*, o *job crafting* e a perceção de desempenho individual no trabalho.

De acordo com o estudo de Lavigne, Forest, Fernet e Crevier-Braud (2014), os colaboradores que experienciam paixão harmoniosa percebem o seu local de trabalho de maneira mais positiva, com uma maior perceção de controlo e menor perceção de exigências laborais, tendo uma relação favorável com o *job crafting*. Com isto, formula-se a seguinte hipótese:

H1a: A paixão Harmoniosa contribui positivamente para a explicação do *job crafting*.

Estudos mostram que a paixão harmoniosa pelo trabalho é geralmente associada a resultados positivos (Vallerand, 2010). Com isto, sendo a paixão harmoniosa caracterizada por um envolvimento autónomo numa atividade que gostam, altamente valorizada e autodefinida (Vallerand, 2008, 2010), quando os colaboradores se envolvem no seu trabalho e obtêm satisfação, eles percebem que o seu ambiente de trabalho facilita o *engagement* com as atividades que gostam. Assim sendo, tendo em conta o modelo da paixão pelo trabalho, o *engagement* está teoricamente relacionado com a paixão harmoniosa (Birkeland, & Buch, 2014). Com isto, parece pertinente investigar se:

H1b: A paixão harmoniosa pelo trabalho contribui positivamente para a explicação das dimensões de *engagement*.

No que concerne à paixão harmoniosa, esta relaciona-se positivamente com o desempenho no trabalho (Ho, & Pollack 2014; Ho, Wong, & Lee, 2011; Liu, Chen, & Yao, 2011). Espera-se uma relação positiva com o desempenho porque os colaboradores persistem em desempenhar eficientemente as tarefas e as suas funções enquanto o seu trabalho for agradável e não interferir com outras atividades das suas vidas (Vallerand, & Houliort, 2003). Com isto, pretende-se verificar se:

H1c: A paixão harmoniosa pelo trabalho contribui positivamente para a explicação da percepção de desempenho individual no trabalho.

A paixão obsessiva leva os colaboradores a perceberem as características do seu trabalho como ameaçadoras, isto porque executam o seu trabalho para atender às pressões internas decorrentes de uma internalização controlada, sendo assim os recursos podem ser percebidos como obstáculos e as exigências como encargos adicionais (Lavigne et al., 2014). Com isto, considera-se importante verificar a relação entre:

H2a: A paixão obsessiva pelo trabalho contribui negativamente para a explicação do *job crafting*.

Os colaboradores que desenvolvem uma paixão obsessiva experienciam mais emoções negativas durante e após a realização da atividade e frustração quando são impedidos de se envolver na mesma atividade. Sendo assim, a paixão obsessiva leva a uma forma mais conflituosa de *engagement* nas tarefas porque provém de uma internalização mais controlada (Vallerand et al., 2003). Com isto, parece pertinente contestar se:

H2b: A paixão obsessiva pelo trabalho contribui negativamente para a explicação das dimensões do *engagement*.

A paixão obsessiva não se relaciona ou relaciona-se negativamente com o desempenho no trabalho (Ho, & Pollack 2014; Ho, Wong, & Lee, 2011; Liu, Chen, & Yao, 2011). Colaboradores que experienciam este tipo de paixão parecem adotar metas de desempenho evitativo menos favoráveis a um bom desempenho laboral (Bonneville-Roussy et al., 2011; Vallerand et al., 2007). Com isto, pretende-se averiguar se:

H2c: A paixão obsessiva pelo trabalho contribui negativamente para a explicação da percepção de desempenho individual no trabalho.

2.2. Metodologia

2.2.1. População e Amostra

Para a recolha de dados foi utilizada uma técnica de amostragem não probabilística por conveniência. A amostra é constituída por um total de 305 sujeitos, com idades compreendidas entre os 19 e os 63 anos ($M = 36.06$, $DP = 10.41$), sendo 54.1% ($n = 165$) do género feminino e os restantes 45.9% ($n = 140$) do género masculino.

Quanto ao estado civil dos participantes, 40.0% ($n = 122$) dos participantes são solteiros, 35.4% ($n = 108$) são casados, 19.0% ($n = 58$) vivem em união de facto, 4.9% ($n = 15$) são divorciados e o restante 0.7% ($n = 2$) corresponde aos sujeitos viúvos. Dos sujeitos inquiridos, 94.1% ($n = 287$) são de nacionalidade portuguesa, e 5.9% ($n = 18$) são de outra, isto é, não portuguesa. No que toca à naturalidade, 55.4% ($n = 169$) são do Alentejo e Algarve, 15.4% ($n = 47$) da Área Metropolitana de Lisboa, 8.5% ($n = 26$) são das regiões das Beiras, Estremadura e Ribatejo, 8.5% ($n = 26$) da Área Metropolitana do Porto, 2.6% ($n = 8$) do Minho, Douro e Trás os Montes, 0.7% ($n = 2$) correspondem às Ilhas (Madeira e Açores), os restantes 8.9% ($n = 27$) dizem respeito a outra naturalidade.

Os dados obtidos relativos às habilitações literárias mostram que 43.9% ($n = 134$) dos inquiridos possuem licenciatura, 28.5% ($n = 87$) detêm o ensino secundário, 13.8% ($n = 42$) têm o mestrado, a pós-graduação regista 6.6% ($n = 20$) das respostas, 4.3% ($n = 13$) detêm o ensino básico, 2.6% ($n = 8$) doutoramento e 0.3% ($n = 1$) o ensino primário.

Relativamente à atividade profissional, os participantes foram categorizados segundo os grupos profissionais elaborados na classificação portuguesa das profissões (2010) elaborada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE). Denotou-se que 47.2% ($n = 144$) dos indivíduos são especialistas das atividades intelectuais e científicas, 14.1% ($n = 43$) são trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e vendedores, 13.4% ($n = 41$) é respeitante a técnicos e profissões de nível intermédio, 9.8% ($n = 30$) a representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos, 6.9% ($n = 21$) desempenham cargos administrativos, 3.3% ($n = 10$) são trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices, 2.3% ($n = 7$) das profissões das forças armadas, 1.6% ($n = 5$) são operadores de instalações de máquinas e trabalhadores de montagem e aos trabalhadores não qualificados corresponde 1.3% ($n = 4$).

Dos 305 inquiridos 78.0% ($n = 238$) não desempenham cargos de chefia e 22.0% ($n = 67$) desempenham cargos de chefia.

Para a variável tempo na empresa, os resultados obtidos encontram-se compreendidos entre os 0 e os 45 anos de serviço ($M = 6.69$, $DP = 7.02$).

No que refere à caracterização da organização na qual os inquiridos exercem funções, 44.9% ($n = 137$) exercem funções numa empresa privada nacional, 24.9% ($n = 76$) numa empresa pública, 13.1% ($n = 40$) numa empresa multinacional com sede em Portugal, 4.9% ($n = 15$) numa empresa multinacional com sede no estrangeiro, 4.6% ($n = 14$) na administração pública central, 4.3% ($n = 13$) corresponde ao terceiro setor e 3.0% ($n = 9$) à administração pública local. De referir, ainda, que um dos participantes não respondeu.

2.2.2. Instrumento

O questionário é constituído por questões de caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos participantes. No presente estudo foram utilizados os seguintes instrumentos:

Escala de Paixão no Trabalho (Passion Toward Work Scale) (Vallerand & Houliort, 2003, adaptada à população portuguesa por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão, & Parreira, 2014), que é uma escala composta por 14 itens, distribuídos por duas subescalas: paixão obsessiva e paixão harmoniosa, sendo as respostas dadas numa escala tipo *Likert* de 7 pontos variando entre 1 (“Discordo totalmente”) e 7 (“Concordo totalmente”). A paixão harmoniosa apresenta elevada consistência interna ($\alpha = .92$). A paixão obsessiva também apresenta um alfa de *Cronbach* elevado ($\alpha = .93$). No presente estudo, o valor do alfa de *Cronbach* foi de .925 para a paixão harmoniosa e de .927 para a paixão obsessiva.

Utrecht Work Engagement Scale, de Schaufeli e Bakker (2004), que pretende avaliar em que medida os participantes se encontram envolvidos com o seu trabalho. Esta encontra-se estruturada por 17 itens. No entanto, será utilizada a versão curta de 9 itens (Simões e Gomes, 2012), divididos em três dimensões, com 3 itens cada um, relacionáveis entre si: o vigor, a dedicação, e a absorção. A escala a usar será do tipo *Likert* com 7 alternativas de resposta, composta por valores variáveis entre 0 (se nunca teve esse sentimento ou crença) e 6 (se o sentiam ou tinham frequentemente). A consistência interna varia entre .80 e .90. Na presente amostra o vigor apresenta um valor do alfa de *Cronbach* de .887, a dedicação de .896 e a absorção de .869.

Job Crafting Scale de Tims, Bakker e Derks (2012). Este instrumento é composto por 21 itens distribuídos por quatro dimensões, sendo estas (a) aumento dos recursos laborais estruturais (5 itens) com uma consistência interna de .82; (b) aumento dos recursos laborais sociais (5 itens) com uma consistência interna de .77; (c) aumento das exigências laborais desafiantes (5 itens) com uma consistência interna de .75; e (d) diminuição das exigências laborais prejudiciais (6 itens) com uma consistência interna de .79. Os 21 itens estão organizados numa escala de Likert de cinco pontos, 1 – Nunca a 5 – Frequentemente. Na presente amostra o aumento dos recursos laborais estruturais ($\alpha = .894$), a diminuição das exigências laborais prejudiciais ($\alpha = .906$), o aumento dos recursos laborais sociais ($\alpha = .738$) e o aumento das exigências laborais desafiantes ($\alpha = .899$) apresentaram elevada consistência interna.

Escala de percepção de Desempenho Individual no Trabalho, desenvolvida por Rego, Pina & Cunha (2008), a versão portuguesa utilizada é de Rego (2009) e é composta por 4 itens que permitem avaliar a percepção de eficiência e a produtividade dos participantes. Sendo as respostas dadas numa escala tipo *Likert* de 7 pontos variando entre 1 (“A afirmação não se me aplica”) e 7 (“A afirmação aplica-se-me completamente”). O *Alpha de Cronbach’s* deste instrumento é de .84. No presente estudo a escala apresentou uma consistência interna de .887.

2.2.3. Procedimento

2.2.4 Procedimento de Recolha de Dados.

Os dados foram recolhidos através de questionários de autopreenchimento aplicados em suporte digital (*Google Forms*). Antes do preenchimento do questionário, é informado ao participante os princípios éticos de anonimato e confidencialidade dos dados a recolher, bem como a confirmação da sua participação ser feita de forma voluntária, não existindo assim recompensas monetárias ou de outro cariz.

O critério de inclusão para o preenchimento dos questionários concerne em ser trabalhador, na medida em que está empregue.

2.2.5. Procedimento de Análise de Dados.

No que refere ao procedimento de análise, os dados foram analisados através do software estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 26). Para este feito, foi criada a base de dados. Em seguida, com o objetivo de caracterizar os

participantes da amostra recolhida, efetuaram-se as seguintes estatísticas descritivas: medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo. Após a exploração dos dados, calculou-se o coeficiente de correlação de Pearson para analisar a relação entre as variáveis em estudo. Este coeficiente varia entre -1 e 1 ($-1 \leq r \leq 1$). Se r (i.e., o coeficiente de correlação) for maior que zero, então as duas variáveis variam no mesmo sentido, se r for inferior a zero as variáveis variam em sentido inverso. As correlações consideram-se fracas quando r é inferior a .25; moderadas entre $.25 \leq r \leq .50$; fortes entre $.50 \leq r \leq .75$; e muito fortes se $r \geq .75$ (Maroco, 2011). Por último, foi realizada uma regressão múltipla hierárquica. Foram realizadas análises de regressão para testar as hipóteses de investigação estabelecidas. Para avaliar se as variáveis são linearmente independentes foram realizados diagnósticos de multicolinearidade. Especificamente, foi calculada a intensidade da multicolinearidade através da Tolerância e da VIF (*variance inflation factor*). Puderam prosseguir-se as análises de regressão hierárquica, uma vez que apesar de estarem correlacionadas as variáveis são linearmente independentes, ou seja, a adição ou remoção de alguma no modelo não acarreta modificações nas estimativas dos restantes parâmetros do modelo (Pestana & Gageiro, 2008).

2.3. Resultados

2.3.1. Análise Descritiva

2.3.1.1. Análise Descritiva da Escala de Paixão pelo Trabalho.

A escala de paixão pelo trabalho é constituída por duas dimensões, sendo estas a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. Através da análise da tabela 2.1, podemos constatar que o valor mínimo e máximo são de 1 e 7, respetivamente, para ambas as dimensões. No que diz respeito ao valor médio, a paixão harmoniosa ($M = 5.28$, $DP = 1.39$) apresenta um valor médio superior ao da paixão obsessiva ($M = 3.22$, $DP = 1.52$).

Tabela 2.1

Estatística Descritiva para as Dimensões da Paixão pelo Trabalho

Paixão pelo Trabalho	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Paixão Harmoniosa	305	1.00	7.00	5.28	1.39
Paixão Obsessiva	305	1.00	7.00	3.22	1.52

2.3.1.2. Análise Descritiva da Escala de *Engagement*.

No que concerne à escala de *engagement*, esta é constituída por três dimensões, o vigor, a dedicação e a absorção. É possível verificar, através da tabela 2.2, que a dimensão vigor regista um valor mínimo de 1 e máximo de 6, mas as dimensões dedicação e absorção registam um valor mínimo de 0 e um valor máximo de 6. Denota-se que a dimensão absorção regista o maior valor médio ($M = 4.71$, $DP = 1.32$). Em contraste o vigor exhibe o valor médio mais baixo ($M = 3.99$, $DP = 1.22$).

Tabela 2.2

Estatística Descritiva para as Dimensões de Engagement

<i>Engagement</i>	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Vigor	305	1.00	6.00	3.99	1.22
Dedicação	305	.00	6.00	4.56	1.31
Absorção	305	.00	6.00	4.71	1.32

2.3.1.3. Análise Descritiva da Escala de *Job Crafting*

Relativamente às dimensões da escala de *job crafting*, é possível observar, na tabela 2.3, que o aumento dos recursos laborais estruturais apresenta o maior valor médio ($M = 4.26$, $DP = .82$), seguida do aumento das exigências laborais desafiantes ($M = 3.93$, $DP = .96$), do aumento dos recursos laborais sociais ($M = 3.32$, $DP = .74$) e da diminuição das exigências laborais prejudiciais ($M = 2.66$, $DP = 1.05$), a última é a que apresenta menor valor médio. O aumento dos recursos laborais estruturais regista valor mínimo de 2 e máximo de 5, já as restantes três dimensões detêm valores mínimo e máximo de 1 e 5, respetivamente.

Tabela 2.3

Estatística Descritiva para as Dimensões de Job Crafting

<i>Job Crafting</i>	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
---------------------	---	--------	--------	-------	---------------

Aumento dos recursos laborais estruturais	305	2.00	5.00	4.26	.82
Diminuição das exigências laborais prejudiciais	305	1.00	5.00	2.66	1.05
Aumento dos recursos laborais sociais	305	1.00	5.00	3.32	.74
Aumento das exigências laborais desafiantes	305	1.00	5.00	3.93	.96

2.3.1.3. Análise Descritiva da Escala de Percepção de Desempenho Individual

De acordo com os dados obtidos, é possível verificar que a escala de percepção de desempenho individual ($M = 5.89$, $DP = 1.14$) exibe valores mínimo e máximo de 2 e 7, respetivamente (Tabela 2.4).

Tabela 2.4

Estatística Descritiva para a escala de Percepção de Desempenho Individual

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Percepção de Desempenho Individual	305	2.00	7.00	5.89	1.14

2.3.2. Análise Correlacional

A tabela 2.5 explana os coeficientes de correlação de *Pearson* das variáveis em estudo, isto é, da paixão pelo trabalho, *engagement*, *job crafting* e percepção de desempenho individual.

Denota-se que as duas dimensões da paixão pelo trabalho, paixão harmoniosa e paixão obsessiva, se correlacionam de forma moderada e negativa ($r = -.294$; $p < .01$). A paixão harmoniosa correlaciona-se de forma muito forte com as dimensões de vigor ($r = .865$; $p < .01$), dedicação ($r = .854$; $p < .01$), absorção ($r = .825$; $p < .01$), com o aumento das exigências laborais desafiantes ($r = .763$; $p < .01$), o aumento dos recursos laborais

estruturais ($r = .758$; $p < .01$) e fortemente com a percepção de desempenho individual ($r = .690$; $p < .01$). Verifica-se também, uma correlação moderada com a dimensão de aumento dos recursos laborais sociais ($r = .413$; $p < .01$) e correlação forte, mas negativa, com a dimensão de diminuição das exigências laborais prejudiciais ($r = -.506$; $p < .01$).

A paixão obsessiva está correlacionada, de forma muito fraca e negativa, com o aumento dos recursos laborais sociais ($r = -.111$), dedicação ($r = -.180$; $p < .01$) e absorção ($r = -.212$; $p < .01$). A dimensão está ainda correlacionada de forma moderada e negativa, com o vigor ($r = -.296$; $p < .01$), com a percepção de desempenho individual ($r = -.410$; $p < .01$) e com o aumento dos recursos laborais estruturais ($r = -.433$; $p < .01$). Com o aumento das exigências laborais desafiantes verificou-se, uma associação moderada, mas negativa ($r = -.458$; $p < .01$) e com a diminuição das exigências laborais prejudiciais denotou-se uma correlação forte mas positiva com a paixão obsessiva ($r = .579$; $p < .01$).

Das três componentes que compõem o *engagement*, todas detêm correlações muito fortes entre si ($r = .767$; $p < .01$; $r = .827$; $p < .01$ e $r = .852$; $p < .01$). O vigor correlaciona-se fortemente com a percepção de desempenho individual ($r = .660$; $p < .01$), com o aumento das exigências laborais desafiantes ($r = .740$; $p < .01$) e com a dimensão de aumento dos recursos laborais estruturais ($r = .750$; $p < .01$). A supracitada componente encontra-se associada, de forma moderada, com o aumento dos recursos laborais sociais ($r = .403$; $p < .01$) e de forma também moderada, mas negativa, com a diminuição das exigências laborais prejudiciais ($r = -.434$; $p < .01$).

A componente de dedicação, da dimensão de *engagement*, correlaciona-se fortemente com o aumento dos recursos laborais estruturais ($r = .747$; $p < .01$), com o aumento das exigências laborais desafiantes ($r = .724$; $p < .01$) e com a percepção de desempenho individual ($r = .641$; $p < .01$). A dedicação correlaciona-se ainda, forma moderada, mas positiva com o aumento dos recursos laborais sociais ($r = .440$; $p < .01$) e de forma moderada, mas negativa, com a diminuição das exigências laborais prejudiciais ($r = -.451$; $p < .01$).

No que refere à componente de absorção, esta correlaciona-se fortemente com o aumento das exigências laborais desafiantes ($r = .755$; $p < .01$), o aumento dos recursos laborais estruturais ($r = .718$; $p < .01$) e com a percepção de desempenho individual ($r = .699$; $p < .01$). Correlaciona-se de forma moderada com o aumento dos recursos laborais

sociais ($r = .490$; $p < .01$) e de forma moderada também, mas negativa, com a diminuição das exigências laborais prejudiciais ($r = -.513$; $p < .01$).

No que diz respeito às componentes que compõem a dimensão de *job crafting*, entre si, o aumento dos recursos laborais estruturais correlaciona-se com o aumento das exigências laborais desafiantes de forma muito forte e positiva ($r = .821$; $p < .01$), com a diminuição das exigências laborais prejudiciais de maneira moderada, mas negativa ($r = -.470$; $p < .01$) e com o aumento das exigências laborais desafiantes de forma moderada ($r = .323$; $p < .01$). A componente de diminuição das exigências laborais prejudiciais correlaciona-se de forma negativa e moderada com as duas dimensões de aumento dos recursos laborais sociais e aumento das exigências laborais desafiantes ($r = -.330$; $p < .01$ e $r = -.561$; $p < .01$). O aumento dos recursos laborais sociais e o aumento das exigências laborais desafiantes encontram-se associados de forma moderada ($r = .400$; $p < .01$).

De uma maneira mais geral, a percepção de desempenho individual correlaciona-se fortemente com duas dimensões do *job crafting*, sendo elas o aumento das exigências laborais desafiantes e o aumento dos recursos laborais estruturais ($r = .741$; $p < .01$ e $r = .723$; $p < .01$). Observa-se correlação moderada, com o aumento dos recursos laborais sociais e com a diminuição das exigências laborais prejudiciais, sendo esta negativa ($r = .381$; $p < .01$ e $r = -.511$; $p < .01$).

Tabela 2.5*Correlações entre Variáveis*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Paixão harmoniosa	1									
2. Paixão obsessiva	-.294**	1								
3. Vigor	.865**	-.296**	1							
4. Dedicção	.854**	-.180**	.827**	1						
5. Absorção	.825**	-.212**	.767**	.852**	1					
6. Aumento dos Recursos Laborais Estruturais	.758**	-.433**	.750**	.747**	.718**	1				
7. Diminuição das Exigências Laborais Prejudiciais	-.506**	.579**	-.434**	-.451**	-.513**	-.470**	1			
8. Aumento dos Recursos Laborais Sociais	.413**	-.111	.403**	.440**	.490**	.323**	-.330**	1		
9. Aumento das Exigências Laborais Desafiantes	.763**	-.458**	.740**	.724**	.755**	.821**	-.561**	.400**	1	
10. Perceção de Desempenho Individual	.690**	-.410**	.660**	.641**	.699**	.723**	-.511**	.381**	.741**	1

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

2.3.3. Análise Inferencial

De modo a averiguar o contributo que a paixão pelo trabalho, composta pela paixão harmoniosa e paixão obsessiva, exerce sobre as dimensões do *job crafting*, do *engagement* e sobre a perceção de desempenho individual, realizou-se a análise de regressão linear simples. De seguida, procedeu-se à realização da regressão linear hierárquica entre a paixão pelo trabalho, *job crafting* e *engagement* sobre a perceção de desempenho individual.

2.3.3.1. Análise da Regressão Linear Simples.

Através dos resultados explicitados na Tabela 2.6, verifica-se que a dimensão de paixão harmoniosa é preditora das quatro dimensões do *job crafting*, sendo que contribui significativamente em 58.2% para explicação do aumento das exigências laborais desafiantes [$F(1, 303) = 421.59, p = .000$], ($\beta = .763, t = 20.53, p = .000$), 57.4% para o aumento dos recursos laborais estruturais [$F(1, 303) = 408.24, p = .000$], ($\beta = .758, t = 20.21, p = .000$), 25.6% para a diminuição das exigências laborais prejudiciais [$F(1, 303) = 104.09, p = .000$], ($\beta = -.506, t = -10.20, p = .000$) e 17.0% para o aumento dos recursos laborais sociais [$F(1, 303) = 62.26, p = .000$], ($\beta = .413, t = 7.89, p = .000$). Apesar de a paixão harmoniosa predizer significativamente as quatro dimensões do *job crafting*, em relação à dimensão de diminuição das exigências laborais prejudiciais, atua como preditor negativo.

Tabela 2.6

Regressão linear simples da Paixão Harmoniosa sobre o Job Crafting

	β	T	r^2	p
Diminuição das Exigências Laborais Prejudiciais	-.506	-10.20	.256	.000
Aumento dos Recursos Laborais Estruturais	.758	20.21	.574	.000
Aumento dos Recursos Laborais Sociais	.413	7.89	.170	.000
Aumento das Exigências Laborais Desafiantes	.763	20.53	.582	.000

No que refere às três dimensões do *engagement*, a paixão harmoniosa tem também um efeito significativo sobre as referidas dimensões. Explica 74.8% do vigor [F(1, 303) = 901.12, p = .000], ($\beta = .865$, t = 30.02, p = .000), 72.9% da dedicação [F(1, 303) = 815.22, p = .000], ($\beta = .854$, t = 28.55, p = .000) e 68.1% da absorção [F(1, 303) = 646.58, p = .000], ($\beta = .825$, t = 25.43, p = .000) (Tabela 2.7).

Tabela 2.7

Regressão linear simples da Paixão Harmoniosa sobre o Engagement

	β	T	r^2	p
Vigor	.865	30.02	.748	.000
Dedicação	.854	28.55	.729	.000
Absorção	.825	25.43	.681	.000

Em relação à percepção de desempenho individual, verifica-se também um contributo significativo por parte da paixão harmoniosa, explicando em 47.6% a variância da percepção de desempenho individual [F(1, 303) = 275.50, p = .000], ($\beta = .690$, t = 16.60, p = .000).

Por outro lado, a dimensão de paixão obsessiva tem um efeito significativo em três dimensões do *job crafting*, como se pode verificar através da tabela 2.8, contribuindo em 33.5% para a diminuição das exigências laborais prejudiciais [F(1, 303) = 152.77, p = .000], ($\beta = .579$, t = 12.36, p = .000), 21.0% para o aumento das exigências laborais desafiantes, atuando como preditor negativo, [F(1, 303) = 80.62, p = .000], ($\beta = -.458$, t = -8.98, p = .000) e em 18.8% para o aumento dos recursos laborais estruturais, atuando como preditor negativo [F(1, 303) = 69.98, p = .000], ($\beta = -.433$, t = -8.37, p = .000). Contudo, denotou-se que o contributo da paixão obsessiva não é significativo para o aumento dos recursos laborais sociais [F(1, 303) = 3.81, p = .052], ($\beta = -.111$, t = -1.95, p = .052).

Tabela 2.8

Regressão linear simples da Paixão Harmoniosa sobre o Engagement

	β	T	r^2	p
--	---------	---	-------	---

Diminuição das Exigências Laborais Prejudiciais	.579	12.36	.335	.000
Aumento dos Recursos Laborais Estruturais	-.433	-8.37	.188	.000
Aumento dos Recursos Laborais Sociais	-.111	-1.95	.012	.052
Aumento das Exigências Laborais Desafiantes	-.458	-8.98	.210	.000

No que diz respeito ao *engagement*, a paixão obsessiva tem um efeito significativo nas três dimensões atuando como preditor negativo em todas, explicando 0.87% do vigor [F(1, 303) = 29.01, p = .000], ($\beta = -.296$, t = -5.39, p = .000), 0.45% da absorção [F(1, 303) = 14.27, p = .000], ($\beta = -.212$, t = -3.78, p = .000) e 0.32% da dedicação [F(1, 303) = 10.14, p = .002], ($\beta = -.180$, t = -3.19, p = .002) (Tabela 2.9).

Tabela 2.9

Regressão linear simples da Paixão Obsessiva sobre o Engagement

	β	T	r^2	p
Vigor	-.296	-5.39	.087	.000
Dedicação	-.180	-3.19	.032	.002
Absorção	-.212	-3.78	.045	.000

Por último, a paixão obsessiva tem um efeito significativo sobre a percepção de desempenho individual, explicando 16.8% e atuando como um preditor negativo da mesma [F(1, 303) = 61.26, p = .000], ($\beta = -.410$, t = -7.83, p = .000).

2.3.3.2. Análise da Regressão Hierárquica entre a Paixão pelo Trabalho, *Job Crafting* e *Engagement* sobre a Percepção de Desempenho Individual.

O bloco 1 incide sobre o impacto da paixão harmoniosa e paixão obsessiva sobre a percepção de desempenho individual. Através da Tabela 3.1 é possível extrair que estas duas dimensões detém um valor preditivo de 52.3%, sendo estatisticamente significativo (p = .000). Ao acrescentar as variáveis do *job crafting*, correspondente ao segundo bloco,

denota-se que o valor preditivo aumenta para 62.1% ($\Delta r^2 = .098$, $p = .000$). Por último, ao acrescentar as variáveis do *engagement*, no terceiro bloco, o valor preditivo fixa-se nos 63.5% ($\Delta r^2 = .014$, $p = .010$).

Ambas as dimensões da paixão pelo trabalho (primeiro bloco), tem um contributo estatisticamente significativo sobre a percepção de desempenho individual ($p = .000$). No que refere aos resultados do segundo bloco, estes indicam que apenas a dimensão de paixão harmoniosa se mantém como preditor significativo ($p = .002$) e que apenas duas dimensões do *job crafting*, aumento dos recursos laborais estruturais e aumento das exigências laborais desafiantes, possuem valor preditivo significativo ($p = .000$ e $p = .000$, respetivamente). Respeitante ao terceiro bloco, apenas se mantêm como preditores significativos da percepção de desempenho individual o aumento dos recursos laborais estruturais ($p = .001$), o aumento das exigências laborais desafiantes ($p = .002$) e apenas uma dimensão do *engagement*, a absorção ($p = .001$).

Tabela 2.10

Regressão Hierárquica entre a Paixão pelo Trabalho, Job Crafting e Engagement sobre a Percepção de Desempenho Individual

Bloco	Dimensões	β	T	p	r^2	p
1					.523	.000
	Paixão Harmoniosa	.623	14.993	.000		
	Paixão Obsessiva	-.227	-5.450	.000		
2					.621	.000
	Paixão Harmoniosa	.190	3.053	.002		
	Paixão Obsessiva	-.060	-1.276	.203		
	Aumento dos Recursos Laborais Estruturais	.265	3.882	.000		
	Diminuição das Exigências Laborais Prejudiciais	-.075	-1.493	.136		
	Aumento dos Recursos Laborais Sociais	.074	1.842	.066		
	Aumento das Exigências Laborais Desafiantes	.280	3.926	.000		

3			.635	.010
Paixão Harmoniosa	.102	1.179	.239	
Paixão Obsessiva	-.089	-1.792	.074	
Aumento dos Recursos Laborais Estruturais	.248	3.510	.001	
Diminuição das Exigências Laborais Prejudiciais	-.047	-.929	.354	
Aumento dos Recursos Laborais Sociais	.047	1.141	.255	
Aumento das Exigências Laborais Desafiantes	.223	3.065	.002	
Vigor	.048	.617	.537	
Dedicação	-.113	-1.331	.184	
Absorção	.262	3.332	.001	

2.3.4. Síntese dos Resultados

Figura 2.1

Regressão Linear Simples da Paixão Harmoniosa

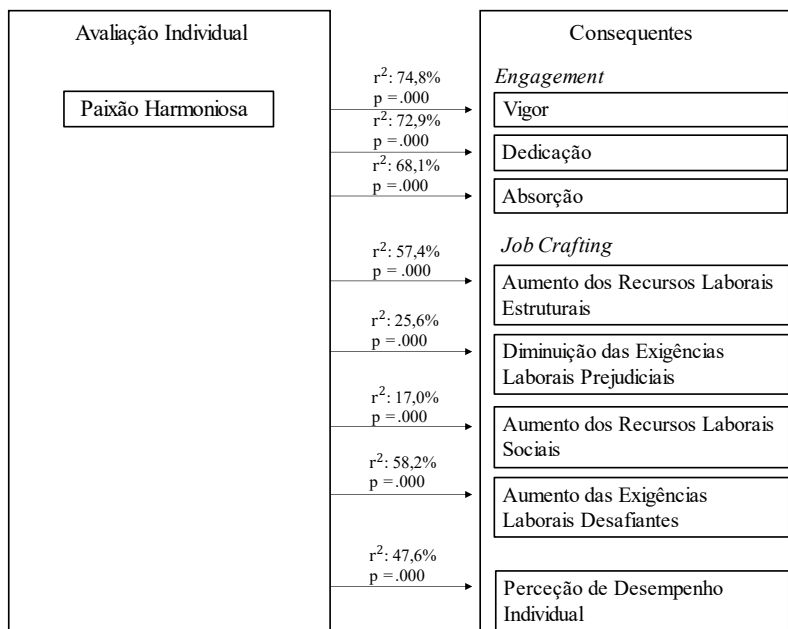
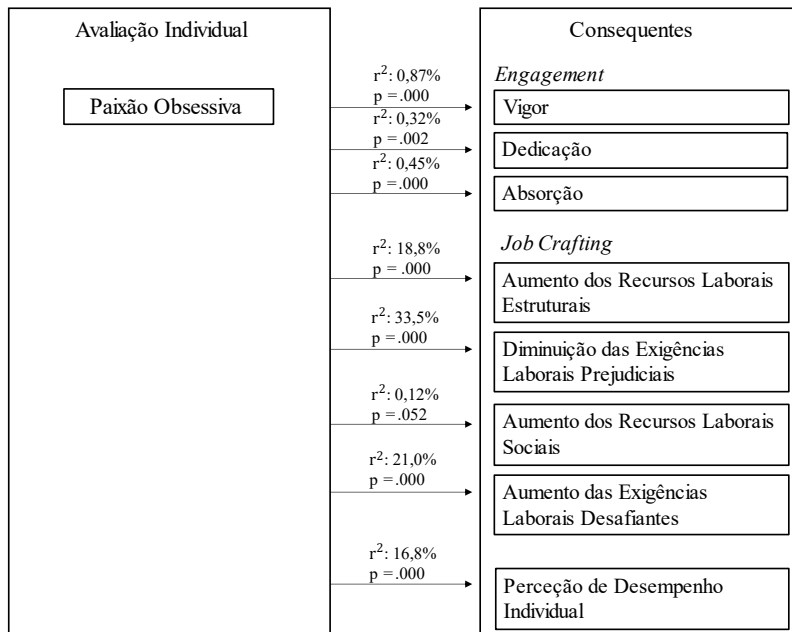


Figura 2.2

Regressão Linear Simples da Paixão Obsessiva



2.4. Discussão

Neste capítulo, após a apresentação e análise dos resultados no capítulo anterior, irá ser apresentada uma síntese desses mesmos resultados, assim como uma reflexão das principais conclusões encontradas que poderão explicar as hipóteses formuladas. O presente estudo teve como objetivo estudar a relevância da paixão harmoniosa e da paixão obsessiva na explicação de resultados organizacionais positivos e negativos, como o *engagement*, *job crafting* e perceção de desempenho individual.

Primeiramente será abordado os resultados referentes à estatística descritiva das variáveis presentes no estudo empírico.

No que refere aos resultados obtidos para a escala de paixão pelo trabalho, estes mostraram que os indivíduos possuem algum tipo de paixão pelo trabalho, seja este harmonioso ou obsessivo, o que sugere que podem ser apaixonados não só por atividades típicas, não relacionadas ao trabalho, como por exemplo, desporto e lazer, que normalmente são consideradas mais prazerosas, mas também pelos seus empregos (Ho et al., 2011). Denotou-se que a dimensão de paixão harmoniosa foi a que registou níveis médios mais elevados, sugerindo que estes indivíduos são capazes de experienciar paixão

pelo trabalho conseguindo simultaneamente equilibrar prioridades e outras atividades na sua vida (Ho et al., 2011).

Em relação à escala de *engagement*, nas três dimensões, os valores médios observados foram acima do ponto central da escala, com maior destaque para a dimensão absorção e dedicação. De acordo com os estudos de Schaufeli e Salanova (2007, 2014), estas dimensões são importantes porque trabalhadores com elevados níveis de absorção caracterizam-se por investirem numa completa concentração e imersão no trabalho, ou seja, são trabalhadores que serão mais dedicados e absorvidos nas suas competências profissionais e os que possuem elevada dedicação, apresentam extrema envolvimento, entusiasmo e inspiração com o trabalho. Assim, os inquiridos deste estudo experienciam uma aproximação daquilo a que se pode chamar de “*flow*”, que representa um estado ótimo caracterizado por uma atenção especial, uma mente clara e harmonia com o corpo, concentração sem esforço, distorção do tempo e prazer intrínseco durante o desempenho da sua atividade laboral (Pocinho, & Perestelo, 2011).

No que respeita ao *job crafting*, a subescala que obteve maior valor médio foi o aumento dos recursos laborais estruturais, seguida pela escala de aumento das exigências laborais desafiantes. Através destes resultados, podemos inferir que, os participantes procuram aumentar ativamente os níveis de recursos estruturais no trabalho através da autonomia e do desenvolvimento das suas capacidades essenciais ao bom desempenho da atividade laboral e aumentar as exigências laborais desafiantes para estimular o crescimento pessoal, a motivação e a satisfação com o trabalho (Berg et al., 2008; Tims et al., 2012).

Para a escala de perceção de desempenho individual, os participantes reportaram um nível elevado de desempenho individual, isto é, autodescrevem-se como detentores de bons níveis de desempenho laboral (Rego, 2009). Assim, os inquiridos deste estudo percecionam-se como empregados eficazes, consideram que também são percecionados por terceiros como eficazes e produtivos e estão satisfeitos com a qualidade do seu trabalho (Rego, 2009).

A primeira hipótese do estudo postula que, a paixão harmoniosa contribui positivamente para a explicação do *job crafting*, tendo sido confirmada. Parece haver uma influência da paixão harmoniosa na perceção de recursos e exigências nos locais de trabalho dos trabalhadores. Isto pode dever-se ao facto de que, segundo Wrzesniewsk e

Dutton (2001), a paixão harmoniosa pelo trabalho permite que os colaboradores avaliem as características de trabalho de maneira adequada à sua função, isto é consistente com a ideia de *job crafting*, pois sugere que os colaboradores podem mudar ativamente o seu ambiente de trabalho. Isto acontece pois ao experienciarem paixão harmoniosa, esta conduz a uma visão mais leve e positiva do local de trabalho em que os trabalhadores percebem maior autonomia e controle, mais suporte e menos exigências o que fará com que tenham mais motivação para alterar o seu local de trabalho de acordo com as suas motivações e interesses (Lavigne et al., 2014). Foi possível observar que a paixão harmoniosa tem um valor explicativo positivo sobre as dimensões de aumento das exigências laborais desafiantes, aumento dos recursos laborais estruturais e sobre o aumento dos recursos laborais sociais e negativo sobre a dimensão de diminuição das exigências laborais prejudiciais. Esta relação negativa pode estar relacionada com o facto de que como os trabalhadores, ao experienciar paixão harmoniosa, conseguem perceber de melhor forma o seu local de trabalho, estes estão mais aptos para ajustar as suas tarefas, as suas relações interpessoais e cognição aumentando assim os seus recursos e reajustando as exigências do trabalho (Teng, 2019), ou seja, ao disporem de recursos de trabalho suficientes para atender e superar as exigências de trabalho faz com que haja menor necessidade de as diminuir ativamente, visto que as conseguem ultrapassar.

Através da análise dos resultados, confirmou-se a segunda hipótese que postula que a paixão harmoniosa contribui positivamente para a explicação das dimensões de *engagement*. A paixão harmoniosa contribui positivamente e significativamente, ao nível estatístico, para todas as dimensões estando também teoricamente relacionada com o *engagement*, isto porque, como a paixão harmoniosa resulta de uma internalização autónoma (Marsh et al., 2013) na identidade dos trabalhadores, irá motivá-los a envolverem-se com a atividade de maneira mais flexível e plena (Ryan, & Deci, 2003; Vallerand et al., 2003) pois irão investir a sua atenção cognitiva e tempo em atividades pelas quais estão apaixonados porque lhes fornece uma fonte de autoestima (Kanungo, 1979; Lobel, 1991; Rothbard, & Edwards, 2003). Desta forma, levará a um nível de *engagement* com a atividade laboral que facilitará uma melhor concentração relacionando-se positivamente com a absorção, fluxo e afeto positivo durante a execução da tarefa (Vallerand et al., 2007). Este tipo de paixão ao contribuir para o afeto positivo, minimiza a experiência de afeto negativo após o envolvimento do trabalhador com a

tarefa porque os indivíduos sentem-se no controlo das atividades decidindo quando e como se envolverão com a mesma, conseqüentemente, levará a um baixo ou inexistente conflito entre a atividade apaixonada e outras atividades do dia a dia (Vallerand et al., 2003).

A terceira hipótese, isto é, a paixão harmoniosa pelo trabalho contribui positivamente para a explicação da percepção de desempenho individual no trabalho, também foi confirmada. Verificou-se um valor preditivo positivo e significativo da paixão harmoniosa sobre a percepção de desempenho individual, sendo que mais uma vez, esta relação positiva se justifica teoricamente. Isto ocorre porque, este tipo de paixão provê os colaboradores de uma organização, a capacidade de permanecer concentrados e focados durante o dia de trabalho, assim como experienciar emoções positivas relacionadas ao trabalho, como afeto positivo e satisfação, sendo benéfico para o desempenho laboral (Carpentier, Mageau, & Vallerand, 2012; Forest et al., 2011; Ho, Wong, & Lee, 2011; Philippe et al., 2010). Colaboradores com paixão harmoniosa persistem enquanto a tarefa lhes for prazerosa, o que resulta em melhor desempenho (Astakhova, & Porter, 2015), isto é, leva os indivíduos a dedicarem-se totalmente e a terem um grande foco e concentração no desempenho das suas atividades, dotando-os de ferramentas para superar obstáculos que surgem e, assim, tornarem-se mais bem-sucedidos e eficazes na realização do trabalho, levando à excelência e a um desempenho superior (Vallerand et al., 2007; Ho et al., 2011).

A quarta hipótese foi, também, confirmada, sendo que a paixão obsessiva atua como preditor negativo sobre o *job crafting*. A paixão permite influenciar as avaliações que os trabalhadores fazem dos recursos e exigências no seu trabalho (Wrzesniewski, & Dutton, 2001) e influenciar como eles percebem o seu ambiente de trabalho e, portanto, como se irão ajustar a ele (Lavigne et al., 2014). Mas, sendo a paixão obsessiva caracterizada por ser uma internalização controlada da atividade apaixonada na identidade do indivíduo irá resultar num envolvimento conflituoso (Vallerand, 2008, 2010) ao nível intra e interpessoal em que o trabalhador começa a perder o controlo sobre a atividade (Lavigne et al., 2014), característico do *job crafting*. Assim, os trabalhadores com este tipo de paixão percebem as características de trabalho como ameaçadoras, os recursos como obstáculos e as exigências como fardos adicionais porque fazem o seu trabalho só para atender às pressões internas originadas de uma internalização controlada da atividade podendo levar a comportamentos extremos (Rip, Vallerand, & Lafrenière,

2012; Lavigne et al., 2014). Isto, pode explicar o facto de a paixão obsessiva atuar como preditor positivo da dimensão de diminuição das exigências laborais prejudiciais, pois como os trabalhadores percecionam tanto os recursos como as exigências como sendo obstáculos, ficam sobrecarregados e por isso tentam diminuir as exigências laborais, e.g. através de menos exigências cognitivas (Yen et al., 2018).

Os resultados suportam a quinta hipótese que prediz que a paixão obsessiva pelo trabalho contribui negativamente para a explicação das dimensões do *engagement*. Esta forma de paixão gera uma compulsão interna nos indivíduos para se envolverem na atividade, para corresponderem a pressões externas, e.g. sentimentos de superioridade ou aceitação social derivados do trabalho, resultando num *engagement* mais conflituoso impedindo que o trabalhador se concentre totalmente na tarefa (Amiot, Vallerand, & Blanchard, 2006; Vallerand et al., 2003). Como o trabalho se torna uma obsessão para estes indivíduos, é tão importante para as suas vidas que os controla de forma a que mesmo que o trabalho entre em conflito com outros aspetos da sua vida eles persistam nele (Ho et al., 2011), estando por isto associado a múltiplas consequências negativas, assim como a ansiedade, sentimentos de vergonha e culpa e falta de concentração nas atividades laborais (Mageau et al., 2005; Ratelle et al., 2004; Vallerand, & Houliort, 2003).

Os resultados assinalam que a paixão obsessiva pelo trabalho está negativamente relacionada à perceção de desempenho individual no trabalho, o que permite a confirmação da sexta hipótese. Esta associação vai ao encontro do estudo de Burke e Fiksenbaum (2009), que postula que colaboradores que experienciam paixão obsessiva têm tendência a ter menores níveis de desempenho, pois este tipo de paixão relaciona-se negativamente com o desempenho no trabalho (Ho, & Pollack 2014; Ho et al., 2011; Liu, Chen, & Yao, 2011). Irá também fazer com que estes colaboradores se preocupem em excesso com o seu trabalho, na medida em que qualquer atividade que não esteja diretamente relacionada com este, como comportamentos de cidadania organizacional, é considerada uma distração ou ameaça à sua paixão pelo trabalho e com isto, haverá uma menor disposição para se envolver e desempenhar as tarefas laborais (Burke, Astakhova, & Hang, 2014).

Através do presente estudo é possível verificar evidências empíricas para as relações entre a paixão pelo trabalho, *job crafting* e *engagement* sobre a perceção de

desempenho individual. Foi possível constatar, através de regressão hierárquica, que a paixão pelo trabalho (antecedente organizacional) representa um investimento positivo em atividades que conseqüentemente leva à obtenção de desempenho (Vallerand et al., 2007). Isto vai de acordo com o estudo de Yahui e Jian (2015), em que os indivíduos da amostra que possuíam paixão pelo trabalho tinham maiores níveis de desempenho do que os que não eram apaixonados, o que indica que a paixão pelo trabalho pode influenciar significativamente o desempenho no trabalho.

Tal como em alguns estudos, foi possível verificar que o *job crafting* na forma de procura de recursos e desafios aumenta o desempenho dos trabalhadores (Bakker et al., 2012; Leana, Appelbaum, & Shevchuk, 2009; Petrou, Demerouti, & Schaufeli, 2015). Os *job crafters* podem ser melhores a alcançar um bom desempenho porque costumam pedir ajuda e *feedback* no decorrer do cumprimento das tarefas, aceitam tarefas mais desafiadoras (Dubbel, Demerouti, & Rispen, 2019; Goodman, & Svyantek, 1999) e recorrem à otimização das suas exigências e recursos de trabalho (van Wingerden, Bakker, & Derks, 2017).

Segundo Sonnentag (2003), o *engagement* está positivamente relacionado com comportamentos proativos, como iniciativa pessoal e procura de oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional, por isso, um trabalhador que experiencie este envolvimento tem mais probabilidade de encontrar oportunidades para melhorar o seu desempenho e tomar as ações necessárias para tal. O *engagement* é, ainda, preditor de boa saúde (Bakker, & Leiter, 2010) e uma boa saúde física e mental prediz o desempenho do trabalhador (Demerouti, & Bakker, 2006), havendo assim uma relação benéfica.

Face ao explanado, acreditamos que os trabalhadores que experienciam paixão harmoniosa pelo trabalho, isto é, que tiram prazer em se envolver na atividade laboral, de forma menos conflituosa, estando em harmonia com outros aspetos das suas vidas, irão mudar ativamente o seu ambiente de trabalho analisando de forma clara as características deste e percecionarem um bom desempenho laboral. Por outro lado, acreditamos que os que experienciam paixão obsessiva, isto é, os trabalhadores sentirem-se forçados a envolverem-se na atividade laboral, de forma mais conflituosa e por pressões externas, irão perceber as características de trabalho como ameaçadoras e percecionarem um nível de desempenho mais baixo.

Conclusão

O presente estudo pretendeu compreender o impacto da paixão harmoniosa e da paixão obsessiva sobre consequentes organizacionais. Neste sentido, os resultados sustentam a premissa de que a paixão harmoniosa se relaciona de forma positiva com os consequentes em estudo, *engagement*, *job crafting* e percepção de desempenho individual e que a paixão obsessiva se relaciona de forma negativa com estes. Esta pesquisa mostra, também, que ambos os tipos de paixão pelo trabalho, o *engagement* e o *job crafting* contribuem para a explicação da percepção de desempenho individual.

Esta investigação destaca a importância de situações profissionais positivas e o seu contributo para o desempenho, através, por um lado, de mediação dos recursos profissionais e, por outro lado, da ligação do funcionário com o seu próprio trabalho. Acreditamos, também, que contribui para o estudo do modelo do desenvolvimento da paixão pelo trabalho, visto que se encontrou evidências empíricas entre a paixão harmoniosa e obsessiva e consequentes organizacionais.

Apresentados os resultados obtidos, pretendemos delinear algumas limitações encontradas ao longo deste estudo, assim como, realizar algumas recomendações e sugestões para a estruturação e desenvolvimento de futuras investigações.

Em primeiro lugar, foram usadas medidas de autorrelato para estudar o modelo teórico podendo levar a um viés de método comum e erro de medição (Frese, & Zapf, 1994). Apesar destas medidas serem valiosas, principalmente quando anónimas e quando os inquiridos percecionam que algum tipo de perda ou ganho pode ser alcançado com autoavaliações favoráveis, a evidência empírica sugere que são menos rigorosas do que as avaliações feitas pelos superiores, pois as pessoas tendem a sobrevalorizar o seu próprio desempenho (Fox, & Dinur, 1998; Levine, 1980; Rego, & Cunha, 2008; van der Heidjen, & Nijhof, 2004; Vest, Scott, & Markham, 1994). Assim, será importante estudos futuros replicarem este utilizando medidas mais objetivas de outros intervenientes, e.g. avaliações de colegas, superiores e de partes externas (Mazetti, Schaufeli, & Guglielmi, 2018).

Em segundo lugar, um estudo com o tamanho da amostra mais significativo, pois à medida que se aumenta o tamanho da amostra, aumenta-se também a precisão. Para o futuro, certamente que, uma amostra mais significativa e representativa da população permitiria uma maior validade externa.

Para futuros estudos, sugerimos também um estudo longitudinal do vínculo da paixão pelo trabalho com os resultados organizacionais resultantes disso, usados neste estudo. Isto é necessário porque sendo a paixão harmoniosa e obsessiva uma internalização na identidade dos indivíduos, esta não sendo estática pode variar com o tempo (Ethier, & Deaux, 1994). Outro aspecto a ter em consideração é que pode haver outras contingências e condições que afetam a relação entre os dois tipos de paixão pelo trabalho e os consequentes organizacionais, sendo por isso interessante ter em conta o suporte ou restrições organizacionais, características da personalidade dos inquiridos, e.g. autoestima, ou se a cultura organizacional dá suporte ao balanço entre trabalho-vida pessoal (Burke et al., 2014).

Neste sentido, tendo em conta as limitações e sugestões apontadas, consideramos importante a realização de mais estudos para melhor compreender o impacto da paixão pelo trabalho em consequentes organizacionais. É de elevada importância que as organizações que se preocupam em promover e manter a saúde mental dos trabalhadores e um funcionamento ótimo da instituição devam promover a paixão harmoniosa pelo trabalho, em oposição à paixão obsessiva, pois esta associa-se a resultados organizacionais positivos e quando presenciada no contexto de trabalho relaciona-se com a saúde mental, vitalidade e compromisso afetivo dos trabalhadores, sendo estas mediadas pela satisfação das necessidades básicas de autonomia e competência (Forest et al., 2011).

Referências Bibliográficas

- Amiot, C. E., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. M. (2006). Passion and psychological adjustment: A test of the person-environment fit hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 220–229. <https://doi.org/10.1177/0146167205280250>.
- Araújo, I., & Esteves, R. (2016). Engagement em docentes do ensino superior: uma abordagem exploratória. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 73-79. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2016.03.006>.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Astakhova, M. N., & 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(8), 1315-1346.
- Austin, J. T., & Villanova, P. (1992) The criterion problem: 1917-1992. *Journal of Applied Psychology*, 77, 836-74.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-233. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Ten Brummelhuis, L. L. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Organizational Behavior*, 1, 389-411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378. <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter. *From the Center for Positive Organizational Scholarship*, 15, 1-8.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497>.
- Berger, L. A. & Berger, D. R. (Eds.) (2011). *The talent management handbook: Creating a sustainable competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people* (2nd ed.). McGraw Hill.

- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2014). The dualistic model of passion for work: Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion, 39*, 392-408. <https://doi.org/10.1007/s1103-014-9462-x>.
- Bonneville-Roussy, A., Lavigne, G. L., & Vallerand, R. J. (2011). When passion leads to excellence: The case of musicians. *Psychology of Music, 39*(1), 123–138.
- Borman, W. C., Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance, 10*(2), 99-109.
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics, 84*, 257–263.
- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2014). Work passion through the lens of culture: harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal bus psychol, 30*, 457-471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 39–74). Consulting Psychologists Press.
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology, 100*(4), 976-987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>.
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 501–518.
- Chia, Y. M., & Chu, M. J. T. (2017). Presenteeism of hotel employees: interaction effects of empowerment and hardiness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 29*(10), 2592-2609. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2016-0107>.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>.
- De Beer, L. T., Rothmann, S., Jr., & Mostert, K. (2016). The bidirectional relationship between person-job fit and work engagement: A three-wave study. *Journal of Personnel Psychology, 15*(1), 4. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000143>.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality, 19* (2), 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what " and " why " of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2006). Employee well-being and job performance: Where we stand and where we should go. In J. Houdmont, & S. McIntyre (Eds.). *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice* (Vol. 1). ISMAI Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist, 19*(4), 237-247. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a00018888>.
- Devotto, R. P., & Machado, W. L. (2017). *Job Crafting: Uma Revisão da Produção Científica Internacional. Psico-USF, 22*(3), 413–423. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220303>.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*, 276-302.
- Donahue, E. G., Rip, B., & Vallerand, R. J. (2009). When winning is everything: On passion, identity, and aggression in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, *10*(5), 526–534.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *28*(3), 300-314. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632>.
- Dubinsky, A. J., & Skinner, S. J. (2002). Going the extra mile: Antecedents of salespeople's discretionary effort. *Industrial Marketing Management*, *31*, 589-598. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(02\)00179-7](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(02)00179-7).
- Edwards, J. R. (1991). Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, *6*, 283–357.
- Ethier, K. A., & Deaux, K. (1994). Negotiating social identity when contexts change: Maintaining identification and responding to threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*, 243–251.
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human performance*, *14*(1), 97-124. <https://doi.org/10.1207/S1532704HUP140106>.
- Freitas, L. A. V., & Charão-Brito, L. (2016). Engajamento no trabalho: um estudo em profissionais multidisciplinares de saúde em um município da região sul. *Revista Cesumar- Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, *21*(2), 407-419.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Methodological issues in the study of work stress: Objective vs subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *Causes, coping and consequences of stress at work* (pp. 375-411). John Wiley & Sons.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). “Work is my passion”: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *28*(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/CJAS.170>.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, E., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths use and well-being at work: Test of an intervention program. *Human Relations*, *65*(9), 1233-1252. <https://doi.org/10.1177/0018726711433134>.
- Fox, S., & Dinur, Y. (1998). Validity of self-assessments: A field evaluation. *Personnel Psychology*, *41*, 581–592.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *The Academy of Management Annals*, *3*(1), 317-375. <https://doi.org/10.1080/19416520903047327>.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, *55*(2), 254–275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>.
- 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 Psicología-Psychological Writings*, *7*(2), 19-27. <https://doi.org/10.5231.psy.writ.2014.2503>.

- Gong, Z., Zhang, Y., Ma, J., Liu, Y., & Zhao, Y. (2018). Effects of work passion on turnover intention for Chinese government employees: The dualistic model of passion perspective. *Journal of Management & Organization*, 1-17. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.71>.
- Halbesleben, J. R. (2011). The consequences of engagement: The good, the bad, and the ugly. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 20(1), 68-73.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242–256. <https://doi.org/10.1080/02678370802383962>.
- Ho, V. T., Wong, S. S., & Lee, C. H. (2011). A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26–47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>.
- Ho, V. T., & Pollack, J. M. (2014). Passion isn't always a good thing: Examining entrepreneurs' network centrality and financial performance with a dualistic model of passion. *Journal of Management Studies*, 51(3), 433–459.
- 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>.
- INE – Instituto Nacional de Estatística (National Institute of Statistics) (2011) *Classificação Portuguesa das Profissões 2010* (Portuguese Classification of Professions 2010), Instituto Nacional de Estatística, IP.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119–138. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.1.119>.
- Lavigne, G. L., Forest, J., Fernet, C., & Crevier-Braud, L. (2014). Passion at work and workers evaluations of job demands and resources: a longitudinal study. *Journal of applied social psychology*, 44, 225-265. <https://doi.org/10.1111/jasp.12209>.
- Lazarus, R. S. (1982). Thoughts on the relations between emotion and cognition. *American Psychologist*, 37, 1019-1024.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.47084651>.
- Levine, E. L. (1980). Introductory remarks for the symposium “Organizational applications of self-appraisal and self-assessment”. *Personnel Psychology*, 33, 259-262.
- Liu, D., Chen, X. P., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *Journal of Applied Psychology*, 96, 294–309. <https://doi.org/10.1037/a0021294>.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management Review*, 16(3), 507-521. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279467>.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123-150. [https://doi.org/10.1016/0749-4978\(91\)90037-T](https://doi.org/10.1016/0749-4978(91)90037-T).
- Mageau, G. A., Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Ratelle, C. F., & Provencher, P. J. (2005). Passion and gambling: Investigating the Divergent affective and cognitive

- consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(1), 100-118. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02095.x>.
- Maroco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5ª Edição). Pero Pinheiro: Repot Number.
- Marsh, H. W., Vallerand, R. J., Lafrenière, M.-A. K., Parker, P., Morin, A. J. S., Carbonneau, N., Jowett, S., Bureau, J. S., Fernet, C., Guay, F., & Salah Abduljabbar, A. S. (2013). Passion: Does one scale fit all? Construct validity of two-factor passion scale and psychometric invariance over different activities and languages. *Psychological Assessment*, 25(3), 796–809. <https://doi.org/10.1037/a0032573>.
- Mazetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2018). Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder? A multirater perspective on different forms of working hard. *European Journal of Psychological Assessment*, 34, 30-40.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. In R. Dillon and J. Pelligrino (eds.), *Testing: Applied and Theoretical Perspectives* (pp. 218-47). Praeger.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480.
- Permarupan, P. Y., Mamun, A. A, Saufi, R. A & Zainol, N. R. B (2013). Organizational Climate on Employees Work Passion: A Review. *Canadian Social Science*. 9 (4), 63-68. <https://doi.org/10.3968/j.css.1923669720130904.2612>.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais – A complementaridade do SPSS*. Edições Sílabo.
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 917–932.
- Pocinho, M., & Perestrelo, C. X. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa*, 37(3), 513-528.
- Qadeer, F., Ahmad, A., Hameed, I., & Mahmood, S. (2016). Linking Passion to Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 10(2), 316-334.
- Ratelle, C., Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Rousseau, F. L. and Provencher, P. J. (2004). When passion leads to problematic outcomes: a look at gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 105-119.
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos?. *Tékhné-Revista de Estudos Politécnicos*, (12), 215-233.
- Rego, A. & Cunha, M. P. (2008). Perceptions of authentizotic climates and employee happiness: pathways to individual performance? *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752.
- Rego, A., Pina, M., & Cunha. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of business research*, 61, 739-752. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.08.003>.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on Job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

- Rip, B., Vallerand, R. J., & Lafrenière, M.A. K. (2012). Passion for a cause, passion for a creed: On ideological passion, identity threat, and radicalization. *Journal of Personality*, 80(3), 573–602. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2011.00743.x>.
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: a test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699-729. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00755.x>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2003). On assimilating identities to the self: A self-determination theory on internalization and integrity within cultures. In M.R. Leary and J.P. Tangney (Eds.), *Handbook of self and identity* (pp. 253-272). Guilford.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. Gilliland, D. D. Steiner, & D. Skarlicki (Eds.), *Managing Social and Ethical Issues in Organizations* (pp. 135-177). Information Age Publishing.
- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. In M. Peeters, M., J. Jonge, & T. Taris (Eds.), *People at work: An Introduction to Contemporary Work Psychology* (pp.293-320). Wiley-Blackwell.
- Silva, M., Queirós, C., Cameira, M., Vara, N., & Galvão, A. (2015). Burnout e Engagemem em profissionais de Saúde do interior-norte de Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 16(3), 286-299. <https://doi.org/10.15309/15psd160302>.
- Simões, C., & Gomes, R. (2012). Escala de Comprometimento face ao Trabalho (ECT). Braga, Portugal: Universidade do Minho. [Versão portuguesa da UWES].
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126–146. <https://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1>.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458>.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>.
- Tamayo, N., & Abbad, G. D. S. (2006). Autoconceito profissional e suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(3), 9-28.

- Teng, H. Y. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.013>.
- Thibault-Landry, A., Egan, R., Crevier-Braud, L., Manganelli, 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), 148- 168. <https://doi.org/10.1177/1523422318756636>.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>.
- Tzeng, O. C. (1975). Differentiation of affective and denotative meaning systems and their influence and personality ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 978-988.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756–767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>.
- Vallerand R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, 49, 1–13. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.1>
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 42, pp. 97-193). Academic Press.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at Work: Toward a New Conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspective on Values in Organizations* (pp. 175-204). Charlotte: Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagné (Ed.). Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of personality*, 78(1), 289-312. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>.
- Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Denis, P. L., Grouzet, F. M. E., & Blanchard, C. (2007). On the role of passion in performance. *Journal of Personality*, 75(3), 505–534. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2007.00447.x>.
- Van der Heijden, B.I.J.M., & Nijhof, A.H.J. (2004). The value of subjectivity: Problems and prospects for 360-degree appraisal systems. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 493-511.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied psychology*, 83(6), 853-868.
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 107-119. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224233>.
- Vest, M. J., Scott, K., & Markham, S. E. (1994). Self-rated performance and pay satisfaction, merit increase satisfaction, and instrumentality beliefs in a merit pay environment. *Journal of Business and Psychology*, 9(2), 171-181.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International journal of selection and assessment*, 8 (4), 216-226.

- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*, 129–138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>.
- Webb, T. L., & Sheeran, P. (2006). Does changing behavioral intentions engender behavior change? A meta-analysis of the experimental evidence. *Psychological Bulletin, 132*, 249–268. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.2.249>.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>.
- Wright, T. A., Bonett, D. G., & Sweeney, D. A. (1993). Mental health and work performance: Results of a longitudinal field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66*, 277–284.
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K.S. Cameron, J.E. Dutton, & R.E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 296–308). Berrett-Koehler Publishers.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*, 179–201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21–33.
- Yahui, S., & Jian, Z. (2015). Does work passion promote work performance? From the perspective of Dualistic Model of Passion. *Advances in Management, 8*(2), 9.
- Yen, C. H., Tsaur, C. H., & Tsai, C. H. (2018). Tour leaders' job crafting: Scale development. *Tourism Management, 69*, 52–61. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.05.017>.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D., & Diehl, J. (2009). Beyond Engagement: Toward a Framework and Operational Definition for Employee Work Passion. *Human Resource Development Review, 8* (3), 300–326. <https://doi.org/10.1177/1534484309338171>.

ANEXOS

ANEXO A. Instrumento.

Caro/a participante,

Solicitamos a sua colaboração num estudo sobre o impacto da Paixão pelo Trabalho nas Atitudes e Comportamentos dos Profissionais, desenvolvido no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações da Universidade do Algarve.

A sua participação na presente investigação é totalmente voluntária e, caso deseje, poderá interrompê-la ou desistir a qualquer momento.

Ademais, serão assegurados todos os requisitos éticos inerentes à investigação sendo que, todos os dados recolhidos serão tratados garantindo a sua confidencialidade e o sigilo das suas respostas e a utilização destes, destina-se única e exclusivamente para fins de investigação.

Por favor, leia com atenção cada uma das questões e responda a todas o mais honestamente possível.

Desde já, agradecemos pela sua disponibilidade e importante contribuição!

Se tiver alguma dúvida no preenchimento do presente questionário poderá contactar-nos através do e-mail a57472@ualg.pt ou jcsantos@ualg.pt.

Consentimento:

Aceito participar nesta investigação.....☐

Não aceito participar nesta investigação.....☐

Pense na sua atividade profissional e empresa/organização de trabalho

As seguintes afirmações referem-se à sua atividade profissional. Indique o grau em que concorda com as afirmações, considerando uma escala crescente de **1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)**. Lembre-se de que não há respostas certas ou erradas.

	DT							CT
1. Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	1	2	3	4	5	6	7	
2. As coisas novas que eu descobro com esta atividade permitem-me apreciá-la ainda mais.	1	2	3	4	5	6	7	
3. Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7	
4. Esta atividade reflete as qualidades de que eu gosto em mim.	1	2	3	4	5	6	7	
5. Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7	
6. Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	1	2	3	4	5	6	7	
7. Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
8. Não consigo viver sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
9. A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
10. Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
11. Estou emocionalmente dependente desta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
12. Tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
13. Tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	
14. O meu estado de espírito depende da minha capacidade para realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7	

Abaixo são apresentadas 9 afirmações que indicam sentimentos que pode ter em relação à sua atividade profissional. Varia entre **0 (se nunca teve esse sentimento ou crença) e 6 (se o sentiam ou tinham frequentemente)**. Por favor, leia atentamente cada afirmação e indique com que frequência se sente assim relativamente ao seu trabalho.

	Nunca						Sempre
1. No meu trabalho, sinto-me cheio(a) de energia.	0	1	2	3	4	5	6
2. No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.	0	1	2	3	4	5	6
3. Estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
4. O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6
5. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6
6. Eu sinto-me feliz quando estou a trabalhar intensamente.	0	1	2	3	4	5	6
7. Eu tenho orgulho no trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
8. Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
9. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6

Tendo em conta o seu contexto de trabalho, em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si? Por favor, responda de acordo com a escala definida, **1 (Nunca) a 5 (Frequentemente)**.

	Nunca				Frequentemente
1. Tento desenvolver as minhas capacidades.	1	2	3	4	5
2. Tento desenvolver-me profissionalmente.	1	2	3	4	5
3. Tento aprender coisas novas no meu trabalho.	1	2	3	4	5
4. Certifico-me de que uso as minhas capacidades ao máximo.	1	2	3	4	5
5. Decido por mim próprio como fazer as coisas.	1	2	3	4	5
6. Certifico-me de que o meu trabalho é menos intenso mentalmente.	1	2	3	4	5
7. Tento garantir que o meu trabalho é menos intenso emocionalmente.	1	2	3	4	5
8. Faço a gestão do meu trabalho no sentido de minimizar o contacto com pessoas cujos problemas me afetam emocionalmente.	1	2	3	4	5
9. Organizo o meu trabalho de modo a minimizar o contacto com pessoas cujas expectativas são irrealistas.	1	2	3	4	5
10. Tento garantir que não tenho de tomar demasiadas decisões difíceis no meu trabalho.	1	2	3	4	5

11. Organizo o meu trabalho de forma a garantir que não tenho de me concentrar demasiado tempo de uma só vez.	1	2	3	4	5
12. Peço ao meu superior hierárquico para me orientar.	1	2	3	4	5
13. Pergunto ao meu superior hierárquico se está satisfeito com o meu trabalho.	1	2	3	4	5
14. Procuro inspiração no meu superior hierárquico.	1	2	3	4	5
15. Peço aos outros feedback sobre o meu desempenho.	1	2	3	4	5
16. Peço conselhos aos meus colegas.	1	2	3	4	5
17. Quando surge um projeto interessante, ofereço-me proativamente para fazer parte da equipa de trabalho.	1	2	3	4	5
18. Quando surgem inovações, sou um dos primeiros a querer aprender sobre elas e a experimentá-las.	1	2	3	4	5
19. Quando não há muito a fazer no trabalho, vejo isso como uma oportunidade para iniciar novos projetos.	1	2	3	4	5
20. Assumo regularmente outras tarefas, embora não receba qualquer remuneração adicional.	1	2	3	4	5
21. Tento tornar o meu trabalho mais desafiador, examinando as relações subjacentes entre os diversos aspetos do mesmo.	1	2	3	4	5

As seguintes informações referem-se à eficiência e produtividade na sua atividade profissional. Varia entre 1 (“A afirmação não se me aplica”) e 7 (“A afirmação aplica-se-me completamente”).

	A afirmação não se me aplica						A afirmação aplica-se-me completamente
1. Considero-me um empregado eficaz.	1	2	3	4	5	6	7
2. Estou satisfeito com a qualidade do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
3. O meu superior vê-me como um empregado eficaz.	1	2	3	4	5	6	7
4. Os meus colegas consideram que sou um empregado bastante produtivo.	1	2	3	4	5	6	7

Dados Sociodemográficos

1. Género

Feminino.....

Masculino.....

2. Idade _____ (anos)

3. Estado Civil

Solteiro(a).....

União de Facto.....

Casado(a).....

Divorciado(a).....

Viúvo(a).....

4. Nacionalidade

Portuguesa.....

Outra.....

5. Naturalidade

Minho, Douro e Trás os Montes.....

Área Metropolitana do Porto.....

Beiras, Estremadura e Ribatejo.....

Área Metropolitana de Lisboa.....

Alentejo e Algarve.....

Ilhas (Madeira e Açores).....

Outra.....

6. Habilitações Literárias

Se possuir mais do que uma, **responda somente àquela** que for academicamente mais elevada.

Ensino Primário.....

Ensino Básico.....

Ensino Secundário.....

Licenciatura.....

Pós-Graduação.....

Mestrado.....

Doutoramento.....

7. Atividade Profissional

8. Tempo na Empresa (em anos)

9. Exerce cargo de chefia?

Sim.....

Não.....

10. Caracterize a organização na qual exerce funções

Administração Pública Central.....

Administração Pública Local.....

Empresa Pública.....

Empresa Privada Nacional.....

Empresa Multinacional com sede em Portugal.....

Empresa Multinacional com sede no Estrangeiro.....

Terceiro Setor.....