

Filipe António Aguilar Carneiro

Paixão pelo Trabalho:

Estudo de antecedentes individuais e consequentes do trabalho



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
2021

Filipe António Aguilar Carneiro

Paixão pelo Trabalho:
Estudo de antecedentes individuais e consequentes do trabalho

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

Paixão pelo Trabalho:

Estudo de antecedentes individuais e consequentes do trabalho

Declaração de autoria de trabalho

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

(Filipe António Aguilar Carneiro)

**Copyright by
Filipe António Aguilar Carneiro**

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

Uma dissertação de mestrado é uma longa viagem, um percurso repleto por inúmeros desafios, incertezas, alegrias e muitos percalços pelo caminho. Este caminho só foi possível percorrer com o apoio, energia e força de várias pessoas, a quem dedico especialmente este projeto de vida.

As minhas primeiras palavras de agradecimento são para a minha esposa, Raquel Carneiro, pelo amor, partilha e todo o companheirismo. O seu incentivo e motivação incondicionais, que me levaram a retomar os estudos. Agradeço a enorme compreensão, generosidade e alegria com que me presenteou constantemente, contribuindo para percorrer todo percurso e que foram fundamentais para conseguir chegar ao fim das etapas a que me propus. Sem ela, nem sempre seria possível conciliar o estudo, com as responsabilidades parentais.

Evidentemente, aos meus queridos filhos, Tomás e Francisca, que amo incondicionalmente e que enchem de cor a minha vida, espero futuramente compensá-los das horas de atenção e brincadeira que lhes devo. Foram eles o meu grande estímulo nesta caminhada, que também teve como propósito transmitir-lhes que, apesar das adversidades, com esforço e dedicação é possível alcançar os objetivos.

À minha mãe por todos os valores que me transmitiu e me moldaram enquanto homem. Por todos os sacrifícios que fez para me dar todas as condições possíveis, de modo a garantir o meu sucesso e realização. Anos volvidos analiso com outro distanciamento e maturidade, e compreendo melhor os conselhos preciosos.

A todos os amigos e amigas que sempre acreditaram nas minhas capacidades, mesmo quando nem eu próprio as conseguia identificar.

Um agradecimento muito especial à minha orientadora, Professora Doutora Joana Santos, que sempre acreditou em mim, agradeço a orientação exemplar e o rigoroso nível científico, um interesse permanente, uma visão crítica, exigente e oportuna, os quais contribuíram para enriquecer, com grande dedicação, todas as etapas subjacentes ao trabalho realizado.

Por fim, o meu profundo e sentido agradecimento a todas as pessoas que contribuíram para a concretização desta dissertação, estimulando-me intelectual e emocionalmente.

Resumo

A paixão pelo trabalho torna-se característica central da identidade do indivíduo e serve para o definir como pessoa (Vallerand et al., 2003). Os indivíduos apaixonados pelo trabalho, consideram-no parte vital do seu autoconceito e investem significativamente, tempo e energia na realização das suas tarefas. O presente estudo tem como principal objetivo compreender a formação da paixão harmoniosa pelo trabalho, e conferir o contributo explicativo que esta tem sobre resultados organizacionais positivos, particularmente o empenhamento afetivo e a satisfação profissional. Com essa finalidade, e tendo por base o modelo *Employee Work Passion Appraisal* (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009) e na teoria de autodeterminação (Deci & Ryan, 2000), foram examinadas as associações estatísticas entre a personalidade proativa (como antecedente individual), a motivação intrínseca (como avaliação cognitiva), e como esses construtos se relacionam com a perceção de paixão harmoniosa (como um estado de bem-estar no trabalho) e consequentes organizacionais positivos (empenhamento afetivo e satisfação profissional). Numa amostra constituída por 315 trabalhadores foi possível apurar que a personalidade proativa, a motivação intrínseca e a paixão harmoniosa pelo trabalho, explicam 50,9% do empenhamento afetivo e 42,8% da satisfação profissional. Os resultados corroboram as hipóteses formuladas, sendo evidente o contributo positivo da paixão harmoniosa sobre os resultados organizacionais.

Palavras-chave: personalidade proativa, motivação intrínseca, paixão harmoniosa, satisfação profissional, empenhamento afetivo.

Abstract

The passion for work becomes the central characteristic of the individual's identity and serves to define him as a person (Vallerand et al., 2003). We are passionate about work, consider it a vital part of their self-concept and invest time and energy in carrying out their tasks. The main objective of this study is to understand the formation of a harmonious passion for work, and to check the explanatory contribution that this has on positive organizational results, particularly affective commitment and professional satisfaction. With this, large and based on the evaluation model of employee passion for work (Zigarmi, Nimon, Houson, Witt, & Diehl, 2009) and on the theory of self-determination (Deci & Ryan, 2000), they were examined as statistical associations between proactive personality (such as individual background), intrinsic motivation (such as cognitive assessment), and how these constructs relate to the perception of harmonious passion (such as a state of well-being at work) and positive organizational consequences (affective commitment and job satisfaction). In a sample found by 315 workers, it was possible to verify that a proactive personality, an intrinsic motivation and a harmonious passion for work explain 50.9% of the affective commitment and 42.8% of the professional satisfaction. The results corroborate the formulated hypotheses, being evident the positive contribution of the harmonious passion on the organizational results.

Keywords: proactive personality, intrinsic motivation, harmonious passion, job satisfaction, affective commitment.

Índice

Introdução	1
Capítulo 1: Revisão Teórica	3
1.1. Personalidade.....	3
1.1.1. Personalidade Proativa.....	5
1.2. Motivação para o trabalho.....	7
1.3. Paixão pelo Trabalho	10
1.4. Empenhamento Organizacional	13
1.5. Satisfação profissional	15
Capítulo 2: Investigação Empírica	18
2.1. Objetivos e Hipóteses de Estudo	18
2.2. Metodologia	19
2.2.1. Amostra	19
2.2.2. Instrumentos.....	20
2.2.3. Procedimento	21
2.3. Resultados	23
2.3.1. Análise Descritiva.....	23
2.3.2. Análise Correlacional	25
2.3.3. Análise Inferencial	28
2.3.4. Síntese dos Resultados	32
2.4. Discussão	32
Conclusão	38
Referências Bibliográficas	40
ANEXOS	48

Índice de Tabelas

Tabela 2.1 Estatística Descritiva para as Dimensões da Paixão pelo Trabalho.....	23
Tabela 2.2 Estatística Descritiva para as Subescalas do Inventário de Motivação Intrínseca.....	23
Tabela 2.3 Estatística Descritiva para a Escala de Satisfação Profissional.....	24
Tabela 2.4 Estatística Descritiva para as Dimensões do Empenhamento Organizaciona.....	24
Tabela 2.5 Estatística Descritiva para a Escala de Personalidade Proativa.....	24
Tabela 2.6 Análise Correlacional.....	27
Tabela 2.7 Regressão Hierárquica entre a Personalidade Proativa, a Paixão pelo Trabalho e a Motivação Intrínseca sobre o Empenhamento Afetivo.....	30
Tabela 2.8 Regressão Hierárquica entre a Personalidade Proativa, a Paixão pelo Trabalho e a Motivação Intrínseca sobre a Satisfação Profissional.....	31

Introdução

O trabalho é uma questão existencial. É uma área na qual o ser humano constitui a sua identidade e a sua participação naquele empreendimento coletivo que chamamos de “cultura”. Enquanto algumas pessoas veem o seu trabalho apenas como trabalho, outras veem-no como parte de quem são e podem-se referir a ele como uma paixão (Vallerand & Houliort, 2003). Embora a paixão alimente a motivação e forneça significado na vida cotidiana, a paixão também pode despertar emoções negativas, levar à persistência inflexível e interferir na conquista de uma vida equilibrada e bem-sucedida. Hoje, as pessoas em todos os setores mudam com maior frequência entre os empregos, não apenas com base na remuneração ou estabilidade, mas orientadas para encontrar um trabalho que seja gratificante, satisfatório e adequado aos seus valores e estilo de vida (Rigby & Ryan, 2018). Como tal, a importância de estudar o conceito da paixão pelo trabalho é evidente.

Presentemente, as pessoas são vistas como o elemento mais valioso da empresa, um elemento diferenciador, pois são elas que colocam os processos em prática e é delas que vêm os resultados (Fulmer & Ployhart, 2014; Glen, 2006; Millar et al., 2017). O desempenho e a produtividade passaram a estar associados ao bem-estar do profissional, tornando as relações mais humanas. As mudanças na gestão dos recursos humanos conduziram, a uma mudança de foco. Hoje não se trata de, como as empresas podem motivar ou incentivar funcionários, mas sim, como podem efetivamente estimular e promover a motivação de alta qualidade que vem de dentro dos funcionários (Amabile, 1993; Deci et al., 2017; Rigby & Ryan, 2018). O desenvolvimento do empenhamento organizacional e da motivação intrínseca são destacados como a chave para um futuro de sucesso nas organizações e para a satisfação dos funcionários. Assim, e reconhecendo que determinadas atividades representam características centrais da identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2003), torna-se importante compreender o desenvolvimento da paixão pelo trabalho.

Segundo Vallerand e Verner-Filion (2013), a paixão pelo trabalho, nomeadamente a paixão harmoniosa, promove resultados positivos, como emoções positivas, flow, bem-estar psicológico, saúde física, relacionamentos interpessoais e desempenho. O modelo *Employee Work Passion Appraisal* (Zigarmi et al., 2009), elaborado para explicar a formulação da paixão, define-a como "persistente, emocionalmente positiva, com base na sensação de bem-estar, decorrente de avaliações cognitivas e afetivas de várias situações

profissionais e organizacionais, que resultam em intenções e comportamentos de trabalho consistentes e construtivos” (Zigarmi et al., 2009, p.310). O presente estudo baseia-se no referido modelo e na teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 2000).

A paixão pode alimentar a motivação, aumentar o bem-estar e dar sentido à vida cotidiana. No entanto, a paixão também pode despertar emoções negativas, levar à persistência inflexível e interferir na obtenção de uma vida equilibrada e bem-sucedida. No contexto do trabalho, a paixão harmoniosa ocorre quando os indivíduos aceitam livremente o trabalho como importante para eles, sem quaisquer contingências associadas a ele (Marsh et al., 2013; Vallerand et al., 2003, 2010). A paixão obsessiva, por outro lado, pode eventualmente ocupar um espaço desproporcional na identidade da pessoa e causar conflito com outras atividades na vida da pessoa (Marsh et al., 2013; Vallerand et al., 2003, 2010). Pode ter consequências negativas, como burnout e workaholism (Carbonneau, Vallerand, Fernet & Guay, 2008; Vallerand et al., 2010).

A regulação motivacional, que será mensurada como avaliação cognitiva, é fundamental para distinguir entre as duas formas de paixão pelo trabalho (Curran et al., 2015). Segundo Vallerand e colaboradores (2003) a paixão harmoniosa resulta de uma internalização autónoma da atividade na identidade do sujeito. Deste modo, incluímos a motivação intrínseca no modelo, uma vez que esta é a forma mais autodeterminada de regulação autónoma (Deci & Ryan, 2000), está positivamente associada com o otimismo, a satisfação no trabalho, o empenhamento afetivo (Gagné et al., 2010) e tem valor preditivo sobre a paixão harmoniosa pelo trabalho (Ho et al., 2018).

O presente estudo irá ainda, investigar o empenhamento afetivo enquanto consequente organizacional. O foco irá incidir nesta dimensão do empenhamento organizacional, visto esta refletir o apego emocional e a conexão psicológica genuína do funcionário à organização (Meyer & Allen, 1991).

Este trabalho está organizado em dois capítulos, o primeiro - Revisão Teórica – onde é apresentada a análise teórica de cada construto em estudo. No segundo capítulo, Investigação Empírica, são expostos os objetivos de investigação e é esclarecida a metodologia (informações sobre caracterização da amostra, descrição dos instrumentos e dos procedimentos de recolha e tratamento de dados). Por fim, ainda neste capítulo são discutidos os resultados alcançados, através da análise descritiva, correlacional e inferencial, bem como, expostas as principais conclusões do estudo.

Capítulo 1: Revisão Teórica

1.1. Personalidade

Personalidade tem origem na palavra latina *persona*, que designa a máscara que o ator de teatro usava na antiguidade, para exprimir diferentes emoções e atitudes. Existem diversas definições de personalidade, mas todas elas partilham que, cada indivíduo é único, tem consciência do seu comportamento e que, este conceito ajuda a prever e a explicar o comportamento humano. Segundo Costa e McCrae (2012), a personalidade humana é sistematicamente expressa em formas culturais, sociais e interpessoais. Isto é, comportamentos interpessoais e sociais são sempre originados por seres humanos individuais com as suas próprias personalidades.

Grande parte da investigação direcionada, à compreensão do papel da personalidade no sucesso profissional, foi desenvolvida nos últimos vinte anos. Estes estudos têm vindo a colmatar uma lacuna importante na literatura, visto, a personalidade ser considerada importante em muitos outros domínios relacionados do comportamento organizacional, incluindo liderança, desempenho no trabalho e satisfação no trabalho (Christiansen et al., 2014; Grant & Ashford, 2008; Major et al., 2006; Rodrigues & Rebelo, 2013).

As diferentes teorias da personalidade distinguem-se quanto à forma como explicam a dinâmica da personalidade, ou seja, a motivação e outros processos que originam a ação, bem como, como esta se estrutura. Atualmente uma das abordagens teóricas para o estudo da personalidade humana, com maior aceitação é a Teoria dos traços, mais concretamente a Five-Factor Model (Alessandri & Vecchione, 2012; Balon et al., 2013; Barrick et al., 2012; Salgado, 2002; Seibert & Kraimer, 2001). No entender de Costa e McCrae (2012), a personalidade é determinada pelos traços disposicionais constitutivos dos cinco fatores básicos da personalidade, pelas adaptações características que configuram as atitudes, papéis, relações e objetivos do indivíduo, bem como, pela biografia objetiva do sujeito. Apesar da existência de um traço de personalidade ser demonstrada através de padrões de comportamento explícito, o conceito de traço tem por vezes sido ampliado por forma a considerar para além do comportamento, as emoções e as motivações. O modelo dos cinco fatores, cuja crescente aceitação tem marcado inegável e profundamente o estudo científico da personalidade, é uma versão da teoria dos traços que considera que as diversas expressões comportamentais podem ser

sintetizadas em cinco fatores básicos, referidos por diversos estudos(Costa & McCrae, 2012; Eysenck, 1992; Goldberg, 1993; Norman, 1963).

Os cinco fatores identificados por Costa e McCrae (2012) neste modelo são:

- Neuroticismo: O neuroticismo ou instabilidade emocional versus estabilidade, está fortemente correlacionado com a emocionalidade e a preocupação, sendo composto por seis facetas, ansiedade, hostilidade, depressão, autoconsciência, impulsividade e vulnerabilidade.

- Extroversão: Apresenta uma grande variação relativamente à amplitude do seu significado, a mesma inclui a assertividade ou a expressão aberta dos impulsos, mas também noutra perspetiva, a confiança, a dominância, a sociabilidade ou mesmo o sentimento da felicidade. É composto por seis facetas, acolhimento, gregariedade, assertividade, atividade, procura de excitação e emoções positivas.

- Abertura à Experiência: É descrito e conceptualizado por vários autores como estando ligado ao intelecto, dizendo respeito à perceção que a pessoa, ou os outros, têm da sua própria inteligência ou capacidade intelectual e está ligado à flexibilidade de pensamento, imaginação, abertura para novas experiências e interesses culturais. As seis facetas que compõem este fator são, fantasia, estética, sentimentos, ações, ideias e valores.

- Amabilidade: considerado como estando relacionado com a manutenção das relações interpessoais, indicando uma tendência para ser agradável, caloroso e dócil. É composto pelos fatores, confiança, retidão, altruísmo, complacência, modéstia e sensibilidade.

- Conscienciosidade: considerado como uma medida de avaliação das características da personalidade relacionadas com a responsabilidade, a honestidade e a prossecução de objetivos, melhor desempenho escolar e académico, bem como, ao exercício da vontade e ao sentido de responsabilidade. Composto pelos fatores, competência, ordem, obediência, dever, esforço de realização, autodisciplina e deliberação.

A teoria dos cinco fatores é uma tentativa de compreender um conjunto de descobertas de pesquisas sobre o modelo de cinco fatores. A sua afirmação mais distinta é que os traços de personalidade são tendências endógenas, essencialmente independentes das influências ambientais (Costa & McCrae, 2012). O modelo dos Cinco Grandes de personalidade serve como uma estrutura para interpretar o domínio de construção de construções de personalidade mais específicas, incluindo personalidade pró-ativa

(Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000). Embora muitas vezes seja vista como um traço de personalidade, Bateman e Crant (1993), entre outros, demonstraram que a personalidade proativa é distinta de outros traços de personalidade frequentemente estudados, como traços no Modelo dos Cinco Fatores, e de outros traços amplamente estudados, incluindo autoconsciência, necessidade de realização, necessidade de domínio e locus de controlo. A personalidade proativa também tem sido frequentemente vista como um traço mais estável, mas dada a sua relação com a autoeficácia e intenções/comportamentos, é provável que haja um componente de estado para essa característica, o que permite que ela varie de acordo com a situação interpessoal ou contexto ambiental.

As relações entre o construto da personalidade proativa e os Cinco Grandes fatores de personalidade são importantes para estabelecer a rede de fenómenos naturais da personalidade proativa, pois é construída para ser uma medida disposicional das inclinações proativas dos indivíduos. Alguns estudos (Major et al., 2006 e Spitzmuller et al., 2015) verificaram que a personalidade proativa está significativamente correlacionada, com alguns dos componentes do modelo dos cinco grandes fatores. Como esperado, a personalidade proativa foi positivamente relacionada à conscienciosidade, extroversão e abertura à experiência, mas negativamente relacionada ao neuroticismo. Contudo, não verificaram qualquer associação, entre a amabilidade e a personalidade proativa.

1.1.1. Personalidade Proativa

Bateman e Grant (1993) discutiram a componente proativa do comportamento organizacional e apresentaram uma medida da personalidade proativa. Esta medida de disposição pessoal para o comportamento proativo, tem o propósito de identificar diferenças entre as pessoas, tendo em vista os seus comportamentos para influenciar os seus ambientes. Estes autores definiram a personalidade proativa como aquela que é relativamente pouco subjugada a forças situacionais e que realiza mudanças no meio envolvente. Personalidades proativas mostram iniciativa, procuram e identificam oportunidades, agem de acordo com elas e persistem até que realizem mudanças significativas. São pioneiros, encontram e resolvem problemas, assumem a responsabilidade de produzir impacto no mundo ao seu redor. Em contraste, as pessoas que não são proativas apresentam padrões opostos, estas são relativamente passivas, não

conseguem identificar, muito menos aproveitar, as oportunidades de mudar as coisas, reagem e adaptam-se às circunstâncias e são moldadas por seus ambientes.

O domínio único do construto de personalidade proativa sugere que este está relacionado com uma vasta série de comportamentos e cognições proativos (Seibert et al., 1999). A Escala de Personalidade Proativa de Bateman e Crant (1993) tornou-se uma das medidas de tendências proativas mais amplamente utilizadas. Na generalidade, a literatura de personalidade proativa fornece uma visão distinta do componente inerente à proatividade geral baseado na personalidade (Bateman & Crant, 1993; Seibert et al., 1999). A abordagem da personalidade proativa considera, a possibilidade de os indivíduos criarem os seus ambientes e está profundamente enraizada na perspectiva interacionista (Bandura, 1977; Rotter, 1966; Schneider & Reichers, 1983). Na literatura da psicologia e do comportamento organizacional, o tema do interacionismo considera, para a explicação do comportamento do sujeito, a personalidade e a situação na qual o comportamento ocorre. O comportamento é controlado interna e externamente, e as situações são, tanto uma função das pessoas, como o inverso (Schneider & Reichers, 1983). Desta forma, os indivíduos podem influenciar intencional e diretamente as situações, fazendo com que haja maior probabilidade de um desempenho bem-sucedido no trabalho. Assim, espera-se que pessoas mais proativas criem situações e ambientes que levem a um desempenho eficaz. Além disso, para alguns empregos, a criação desses ambientes é em si um elemento de desempenho eficaz no trabalho.

A proatividade difere fundamentalmente de traços afetivos como bem-estar e de traços cognitivos como locus de controlo. Segundo Bateman e Grant (1993), a disposição proativa é uma tendência para iniciar e manter ações que alteram diretamente o ambiente circundante. Espera-se que a proatividade esteja relacionada com o desempenho no trabalho, porque representa comportamentos pessoais que são elementos importantes para a realização de tarefas relacionadas ao trabalho.

É interessante que, recentes meta-análises sobre este tópico vieram suportar quanto à utilidade da personalidade proativa para a seleção de pessoal e gestão de recursos humanos, indicando que, de facto, representa um indicador válido do desempenho no trabalho e outros resultados individuais significativos, incluindo satisfação no trabalho e vários resultados na carreira (Fuller & Marler, 2009; Thomas et al., 2010). No seu estudo Fuller e Marler (2009), verificaram que a validade preditiva da personalidade proativa para satisfação no trabalho era ligeiramente superior do que o melhor preditor dos Cinco

Grandes fatores, neste caso o neuroticismo, mas um pouco mais fraca do que Big Five como um conjunto.

No entanto, Vallerand e colegas (2006) realizaram o que a personalidade também pode constituir um importante fator do processo de internalização da paixão pelo trabalho. Por sua vez, Balon e colaboradores (2013) desenvolveram um estudo, no qual, o principal objetivo era examinar empiricamente as relações entre a paixão e a personalidade, de modo a avaliar a predominância das ligações existentes. O estudo foi desenvolvido com base no modelo dos cinco fatores de Costa e McCrae (1992). Os resultados do mesmo evidenciaram correlações positivas e estatisticamente significativas, entre as dimensões conscienciosidade, extroversão e abertura à experiência e a paixão harmoniosa. Uma vez que, estas mesmas dimensões do modelo dos cinco fatores estão positivamente relacionadas com a personalidade proativa, podemos sugerir que esta irá contribuir para o desenvolvimento da paixão harmoniosa. Ainda, outros resultados revelaram que a avaliação feita à atividade permite prever aumentos na paixão harmoniosa e obsessiva. Além disso, como é esperado, uma personalidade autónoma prevê aumentos na paixão harmoniosa, enquanto uma personalidade controlada supõe aumentos na paixão obsessiva (Guay et al., 2003).

1.2. Motivação para o trabalho

O termo motivação deriva do latim *movere*, que indica movimento, ou pode fazer mover, ou seja, que determina ou está na origem de algo. As primeiras abordagens para entender a motivação humana datam da época dos filósofos gregos e focalizam-se no conceito de hedonismo, como a principal força motriz do comportamento. Considerando que indivíduos concentravam os seus esforços na busca do prazer e na prevenção da dor (Steers et al., 2004). Apesar do construto ser vastamente estudado, não existe consenso quanto à sua definição. Contudo, presentemente, segundo Pinder (1998) a motivação pode ser definida como um estado energético, que tem origem em forças internas e externas, e que está na origem de um determinado comportamento com um objetivo, intenção, duração específicos. A motivação tem sido uma questão central e permanente no campo da psicologia, pois está no centro da regulação biológica, cognitiva e social. Sendo que, cada vez mais, a motivação para o trabalho é o foco principal da investigação, visto, procurar responder a questões fundamentais do mundo laboral, tais como, prever, compreender e influenciar a motivação no local de trabalho (Latham & Pinder, 2005). A

motivação diz respeito a energia, direção, persistência em condições e meios distintos, ou seja, todos os aspectos de ativação e intenção (Ryan & Deci, 2000).

Igualmente de elevada importância, no mundo laboral, a motivação é altamente valorizada por causa das suas consequências, a motivação é sinónimo de produção. Deste modo, é possível identificar consenso na literatura, ao demonstrar que trabalhadores motivados são uma vantagem competitiva para as organizações, uma vez que existem evidências de serem mais produtivos e apresentarem índices mais elevados de bem-estar. Contrariamente, baixos níveis de motivação estão associados a maiores taxas de absentismo e a prejuízos na saúde dos trabalhadores, o que leva ao aumento de custos para a organização (Björklund et al., 2013). A motivação no trabalho, como todos os processos motivacionais, também está sujeita a mudanças em função das forças externas que compõem o mundo de um indivíduo. O impacto do ambiente de trabalho sobre a motivação é bem reconhecido e fornece a base lógica para uma série de intervenções organizacionais destinadas a aumentar a motivação dos funcionários.

De acordo com Kanfer e colegas (2008), ao nível mais amplo, a motivação para o trabalho é um processo psicológico que influencia o modo como o esforço e os recursos pessoais são alocados para as ações relativas ao trabalho, incluindo a direção, a intensidade e a persistência dessas ações. Mais especificamente, observamos os seguintes recursos: (1) A motivação varia dentro e entre os indivíduos e entre as situações para o mesmo indivíduo; (2) A motivação não é diretamente observável e deve ser inferida dos antecedentes e consequentes da pessoa e da situação; (3) A motivação é determinada pela combinação de características individuais e ambientais e representa um conjunto de processos psicológicos que conectam e integram essas forças; (4) A motivação está sujeita a mudanças, em função de forças internas e externas ao indivíduo, seja no ambiente de trabalho ou fora dele; (5) A principal característica do processo motivacional é a ligação entre as intenções e a orientação de recursos para ações específicas. As intenções e ações podem mudar rapidamente em função da mudança no indivíduo ou no ambiente e variam em termos de objetivo, escala de tempo e complexidade; (6) A aplicação dedicada de recursos para ações representa o meio principal de controle pessoal sobre o comportamento. Portanto, para mudar o comportamento, é preciso mudar a motivação.

O modelo dualista da paixão, proposto por Vallerand e colegas, tem por base a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (2000). Taxonomicamente, esta teoria enquadra-se nas teorias de processo, que procuram explicar como emerge um comportamento motivado. A teoria da autodeterminação tem ganho especial notoriedade

no âmbito da motivação no trabalho. Esta corrente de investigação afirma que a motivação intrínseca resulta da congruência esperada entre o autoconceito e um ambiente ou atividade em particular (Deci & Ryan, 1985). Essa explicação sugere que a motivação intrínseca é impulsionada por percepções de prazer, interesse ou satisfação no trabalho. A teoria da autodeterminação seguiu essa visão cognitiva da motivação, sugerindo que as formas mais puras de motivação existem quando as pessoas experimentam autonomia, competência e pertença nas suas atividades (Ryan & Deci, 2000).

A Teoria da Autodeterminação propõe uma visão multidimensional da motivação e especifica como se pode promover ou desencorajar os diferentes tipos de motivação. Gagné et al., 2015 distinguem três categorias principais de motivação: Em primeiro lugar, a amotivação, que é definida como a ausência de motivação para uma atividade (Deci et al., 2017). Em segundo lugar, a motivação intrínseca, este é um tipo específico de motivação autónoma. Refere-se a atividades para as quais a motivação está no próprio comportamento. Quando intrinsecamente motivado, são as experiências espontâneas de interesse e prazer decorrentes da atividade que fornecem as "recompensas". A motivação intrínseca é um fenómeno humano omnipresente, sendo exemplo disso as brincadeiras das crianças, que se envolvem com entusiasmo em atividades sem recompensas externas ou estímulos (Rigby & Ryan, 2018). No entanto, a motivação intrínseca também é evidente nas atividades dos adultos, como o desporto e o lazer, e é surpreendentemente importante até mesmo no local de trabalho. Os funcionários podem estar intrinsecamente motivados para, pelo menos, partes dos seus empregos, se não para todos os aspetos destes, e quando intrinsecamente motivados, os indivíduos tendem a apresentar desempenho e bem-estar de elevada qualidade (Deci et al., 2017). Terceiro, a motivação extrínseca refere-se ao envolvimento na atividade por razões instrumentais, como receber recompensas e aprovação, evitar punições ou críticas, aumentar a autoestima ou alcançar um objetivo valorizado pessoalmente. Dada esta diversidade de razões instrumentais, a teoria da autodeterminação especifica diferentes subtipos de motivação extrínseca, que variam consoante a sua internalização. A internalização refere-se a assumir uma atividade orientada por valores ou objetivos que foi inicialmente regulada por fatores externos, como recompensas ou punições, de modo que se torne regulada internamente (Ryan & Deci, 2000). A primeira forma de motivação extrínseca, que é completamente não internalizada, ou seja, os indivíduos percebem que não têm qualquer controlo sobre o seu trabalho, é a motivação extrínseca regulada. Refere-se a fazer uma atividade para obter recompensas ou evitar punições controladas por outros. Por sua vez, a motivação

extrínseca introjetada refere-se à regulação do comportamento a partir de forças de pressão internas, como envolvimento do ego, vergonha e culpa, pois a motivação foi parcialmente interiorizada pelo indivíduo, por forma a adotar um determinado comportamento. Por fim, a motivação extrínseca identificada, os indivíduos realizam determinada atividade porque se identificam com esta, com seu valor ou significado e aceita-a como sua, de modo que esta forma de internalização está dependente da vontade do sujeito. A motivação extrínseca identificada difere da motivação intrínseca porque a atividade não é realizada por satisfação inerente, mas pelo valor instrumental que representa (Deci et al., 2017).

De acordo com esta teoria, as necessidades psicológicas de autonomia, competência e pertença atuam como orientadores para a motivação autónoma. Os fatores organizacionais contextuais, que facilitam a satisfação destas necessidades aumentam a motivação autónoma, bem como, uma série de outros resultados positivos dos funcionários. Segundo Deci e colegas (2017), o tipo de motivação que um indivíduo mobiliza no seu trabalho está diretamente relacionada com a sua performance e o seu bem-estar. Deste modo, será expectável que, tal como em estudos anteriores (Ho et al., 2018; Vallerand et al., 2007, 2010) a paixão harmoniosa esteja positivamente correlacionada com a motivação intrínseca.

1.3. Paixão Pelo Trabalho

De acordo com a meta-análise realizada por Pollack e colegas (2020), diferentes linhas de investigação interpretam a paixão como, um construto motivacional e baseiam-se em várias teorias motivacionais para descrever, como a paixão fornece a motivação e perseverança para alcançar os objetivos. Como foi referido anteriormente, a teoria da autodeterminação de Deci e Ryan (2000) é a teoria basilar do modelo dualista da paixão proposto por Vallerand e colegas (2003) e serve como fundamento teórico, defendendo que, a satisfação de três necessidades psicológicas humanas básicas, a competência, o relacionamento e a autonomia, são essenciais para que os indivíduos cresçam e prosperem no trabalho.

Uma das definições mais consensuais da paixão pelo trabalho defende que, a paixão é uma forte inclinação para uma atividade que as pessoas gostam, que consideram importante e com a qual se identificam, e na qual investem tempo e energia significativos (Vallerand et al. 2003). Segundo o modelo *Employee Work Passion Model*, que se baseia no modelo dualista da paixão proposto por Vallerand e colegas (2003), a paixão pelo

trabalho é definida como "persistente, emocionalmente positiva, com base na sensação de bem-estar, decorrente de avaliações cognitivas e afetivas de várias situações profissionais e organizacionais, que resultam em intenções e comportamentos de trabalho consistentes e construtivos" (Zigarmi et al., 2009, p.310). Este modelo oferece uma abordagem baseada na avaliação que explica como a paixão pelo trabalho é formulada nos indivíduos.

A paixão pelo trabalho não inclui apenas uma componente afetiva (forte afeto ou amor pelo trabalho), mas também uma componente de internalização (o trabalho é internalizado na identidade da pessoa). Essa internalização pode ser de natureza autônoma ou controlada, o que gera duas formas de paixão pelo trabalho: harmoniosa (associada à internalização autônoma) e obsessiva (associada à internalização controlada). Vallerand também afirmou que existem dois tipos de paixão, cada um associado a resultados e experiências diferentes. A paixão harmoniosa origina em resultados mais adaptativos, ao passo que a paixão obsessiva não (Vallerand, 2008). A teoria da autodeterminação (Ryan & Deci, 2000) apoia a ideia de que, o tipo de paixão que se desenvolve (harmoniosa ou obsessiva) depende se o indivíduo internaliza a atividade no seu autoconceito de forma autônoma ou controlada.

Quando uma atividade interessante é altamente valorizada, a sua internalização na identidade pessoal determinará que tipo de paixão será desenvolvida. O processo de internalização pode ser considerado uma dimensão qualitativa do desenvolvimento da paixão. Uma internalização autodeterminada ocorre quando os funcionários integram o seu trabalho porque é divertido ou de desenvolvimento. Deste modo, permite que o trabalho faça parte do autoconceito do indivíduo, tornando-o estável e forte, visto ser baseado e sustentado pelo controlo do indivíduo. Ou seja, a atividade tornou-se parte do autoconceito do indivíduo sem quaisquer contingências ou pressões associadas. O indivíduo escolheu livremente que essa atividade é importante para "quem eu sou". Além disso, o indivíduo tem controlo sobre a atividade. A noção de controlo é uma característica crucial da paixão harmoniosa, pois implica que a pessoa pode decidir quando, como e quanto se deseja envolver na atividade.

A paixão obsessiva, no entanto, refere-se a uma internalização controlada/pressionada que tem origem numa pressão interna ou externa, como alcançar a aceitação social ou aumentar a autoestima (Vallerand et al., 2003). Contrariamente à paixão harmoniosa, a pessoa é controlada pela atividade. Segundo Vallerand e colegas (2003), indivíduos com elevados níveis de paixão obsessiva amam o seu trabalho e acreditam que é importante, considerando-o parte central da sua identidade. As pressões

associadas à atividade resultam numa paixão obsessiva, de tal forma que a pessoa não consegue decidir livremente a extensão do seu envolvimento. Assim, a internalização controlada ocorre quando os funcionários integram o seu trabalho, devido a ganhos secundários, por exemplo, quando os indivíduos acreditam que isso vai promover a admiração dos colegas de trabalho ou quando a sua autoestima depende do desempenho (Amiot, Vallerand, & Blanchard, 2006; Gagne & Deci, 2005; Ho et al., 2011; Mageau, Carpentier, & Vallerand, 2011). Deste modo, permite que o trabalho consuma a identidade, pois dá pouco espaço para outras identidades. Este autoconceito é frágil, pois está dependente de questões alheias ao controlo do indivíduo (Gagne & Deci, 2005; Ho et al., 2011).

Para explicar o desenvolvimento da paixão pelo trabalho, Zigarmi e colegas (2009) propuseram o modelo *Employee Work Passion Model* e consideraram que, a nível individual, os funcionários envolvem-se continuamente em avaliações cognitivas e afetivas de três agrupamentos de características dentro do ambiente de trabalho: características organizacionais tais como justiça processual, justiça distributiva, crescimento e expectativas de desempenho; características do trabalho, como autonomia do trabalho, variedade de tarefas, equilíbrio da carga de trabalho e trabalho significativo; e características de relacionamento, como feedback, colaboração, relação com os colegas e relação com o líder (Zigarmi et al., 2009).

Encontra-se subentendido nesta definição, que as avaliações são uma ocorrência contínua, ou seja, resultam de um processo contínuo de avaliação. O uso do termo situação implica uma relação histórica contínua, com cada situação construída sobre as anteriores e, assim, criando um conjunto de experiências e significados. Também implica que diferentes variáveis podem ser tidas em consideração em momentos diferentes. Este modelo também leva em conta como as características ou atributos pessoais do indivíduo, tais como crenças, valores ou experiências passadas, podem influenciar nas perceções e intenções resultantes. Este paradigma de avaliação apresenta uma plataforma para estudos que analisam como essas características pessoais influenciam conclusões cognitivas e inferências afetivas.

Um dos principais motivos do processo de avaliação humana é determinar como os eventos e as experiências afetam o bem-estar do avaliador. No modelo proposto por Zigarmi e colegas (2009) está latente que, as avaliações dos funcionários são constantes e, como tal, a formulação da paixão pelo trabalho é postulada como um processo dinâmico decorrente da necessidade contínua dos funcionários interpretarem e darem sentido à sua

experiência de trabalho em constante mudança (Zigarmi et al. 2019). Conforme é proposto pelos autores, o processo de avaliação da paixão pelo trabalho, consiste em duas fases. Primeiro, os funcionários avaliam cognitivamente a organização, o trabalho e as experiências, eventos e situações interpessoais. Na medida em que o afeto positivo ou negativo é gerado a partir dessas avaliações, desenvolve-se uma sensação positiva ou negativa de bem-estar no trabalho do funcionário. Em segundo lugar, os funcionários têm a intenção de participar ativamente (ou não) nas atividades e comportamentos de trabalho, por exemplo, envolver-se no desempenho e em comportamentos intra e extra papel na função e fora dela, aprovar a organização como um lugar positivo para trabalhar e ter comportamentos de cidadania organizacional altruísta.

Com base neste modelo, seria de se esperar que a paixão harmoniosa facilitasse os processos cognitivos adaptativos, ao passo que a paixão obsessiva não, ou pelo menos com menor intensidade. Verificou-se que, ambos os tipos de paixão articulam parcialmente a relação entre as exigências do trabalho e o empenhamento, enquanto a paixão harmoniosa influencia a relação entre os recursos do trabalho e o *burnout*/empenhamento (Gómez-Salgado et al., 2019). A paixão harmoniosa está positivamente associada a elevados níveis de empenhamento afetivo (Forest et al., 2011), motivação intrínseca, flow e auto estima (Curran et al., 2015), envolvimento no trabalho, desempenho de tarefas, flow (Balon et al., 2013), satisfação no trabalho (Carbonneau et al., 2008; J. Li et al., 2019; Spehar et al., 2016), e à diminuição do conflito e burnout (Carbonneau et al., 2008; Vallerand et al., 2010). Esta dimensão está ainda associada, porém, de forma negativa com o burnout (Birkeland & Buch, 2014).

1.4. Empenhamento Organizacional

O empenhamento organizacional é definido como, o estado psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização, tendo implicações na sua decisão de nela continuar (Allen & Meyer, 1996; Meyer et al., 1990). Ainda, segundo Herscovitch e Meyer (2002), o Empenhamento Organizacional refere-se ao grau em que um funcionário se identifica com os objetivos e valores da organização e está disposto a fazer esforços para ajudá-la a ter sucesso.

Maioritariamente, os estudos centraram-se em três componentes ou dimensões, o modelo dos três componentes desenvolvido por Meyer e Allen (1991). Estas dimensões referem-se à ligação afetiva sentida para com a organização (dimensão afetiva), ao sentido de obrigação moral de permanecer na organização (dimensão normativo) e ao

reconhecimento dos custos associados à sua saída (dimensão instrumental). Este modelo propõe que o empenhamento assume, simultaneamente, uma componente afetiva, instrumental e normativa. Assim, os colaboradores de uma organização estão empenhados através de relações de carácter emocional, de relações transacionais, baseadas num determinado retorno de acordo com o investimento pessoal e de sentimentos de obrigação e de dever moral para com a organização. Deste modo, O empenhamento organizacional é o estado psicológico determinado simultaneamente por estas três dimensões, que vão assumir diferentes intensidades e através do qual se “...(a) caracteriza a relação do empregado com a organização, e (b) tem implicações na decisão de continuar membro da organização” (Meyer & Allen, 1991, p. 67).

Para Meyer e Allen (1991) o empenhamento afetivo é visto como um vínculo emocional ou afetivo existente entre um funcionário e uma organização, supervisor ou grupo de trabalho. Nesse caso, o empenhamento está enraizado no desejo de se identificar com a organização ou outra entidade relacionada ao trabalho, onde os funcionários se associam aos objetivos, missão ou visão dessa entidade. Os antecedentes desse tipo de empenhamento são geralmente características do trabalho, como um ambiente de trabalho estimulante, liderança eficaz e / ou vínculos gratificantes com os colegas de trabalho (Allen & Meyer, 1990). Na ausência do vínculo emocional acima descrito, os funcionários podem desenvolver uma relação empenhada por meio de necessidades percebidas. Nesses casos, os funcionários podem pensar que, potencialmente, têm poucas alternativas de empregos, ou podem acreditar que as habilidades que desenvolveram não são aplicáveis, ou adequadas, para o trabalho realizado em outras organizações. Allen e Meyer (1990) usam o termo empenhamento de continuidade/instrumental, para descrever este tipo de ligação organizacional, que se baseia num reconhecimento claro dos custos associados com a interrupção da atividade. A terceira dimensão de empenhamento descrita por Allen e Meyer (1990) é o empenhamento normativo. Nesse caso, o vínculo produzido está enraizado num sistema de crenças específico: os funcionários estão empenhados porque acreditam que é o curso de ação correto ou moralmente correto. Embora o empenhamento normativo seja teórica e empiricamente menos desenvolvido do que o empenhamento afetivo ou continuado, Allen e Meyer (1990) verificaram que tem como antecedentes prováveis, forte ética de trabalho e uma educação que enfatiza a lealdade a um empregador.

Segundo este modelo podemos presumir que as pessoas mais empenhadas, afetiva e normativamente, são mais produtivas e demonstram melhor desempenho, sucedendo o

oposto com indivíduos associados de forma mais instrumental. Alguns estudos apontam para a importância de várias atitudes e de variáveis contextuais (Allen & Meyer, 2000; Gómez-Salgado et al., 2019; Ho et al., 2011; Meyer & Herscovitch, 2001). Na generalidade, de acordo com Rego et al. (2007), pode afirmar-se que os indivíduos desenvolvem laços afetivos e normativos mais fortes, e laços instrumentais mais fracos, quando:

- a) sentem que a organização os trata de modo justo, respeitador e apoiante;
- b) os seus líderes são confiáveis e estão recetivos às suas sugestões e participação;
- c) as tarefas que executam são desafiantes;
- d) dispõem de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento pessoal;
- e) os valores/cultura da organização refletem uma orientação humanizada;
- f) a organização atua de forma socialmente responsável perante a comunidade.

Como tal, aparentemente existem razões para acreditar que as organizações têm interesse em fomentar a criação de laços afetivos e normativos nos seus colaboradores. No contexto deste projeto é pertinente, compreender o modo como cada dimensão tende a desenvolver-se, uma vez que, paixão harmoniosa consistentemente é preditora de elevados níveis de desempenho (Curran et al., 2015).

O interesse dos investigadores com o empenhamento afetivo decorre, em parte, da sua associação com efeitos valiosos para os empregadores, como intenções de rotatividade, rotatividade atual, comportamento superior no trabalho, comportamentos de cidadania organizacional e até mesmo a saúde física e psicológica dos funcionários bem-estar (e.g. Langkamer & Ervin, 2008; Meyer et al., 2002). Tal como em outros estudos (e.g. Burke et al., 2015; Burke & Fiksenbaum, 2009; Pollack et al., 2020), é expectável que a paixão harmoniosa contribua positivamente para o empenhamento.

1.5. Satisfação Profissional

A *Affect Theory* (Locke, 1976) é sem dúvida o modelo mais famoso de satisfação no trabalho. A principal premissa desta teoria é que a satisfação é determinada pela discrepância entre o que se pretende num emprego e o que deste se obtém. Além disso, a teoria afirma que o valor de uma dada faceta do trabalho (por exemplo, o grau de autonomia numa posição) modera o grau de satisfação, ou insatisfação de uma pessoa quando as expectativas são, ou não são alcançadas. Quando uma pessoa valoriza uma faceta específica de um trabalho, tem mais impacto na sua satisfação, tanto positivamente,

quando as expectativas são atendidas, quanto negativamente, quando as expectativas não são atendidas, em comparação com alguém que não valoriza essa faceta.

Schmitt e Bedeian (1982) indicaram que a satisfação no trabalho e o temperamento geral influenciam-se mutuamente. Ou seja, as disposições afetivas influenciam amplamente em que medida as pessoas estão satisfeitas e obtêm prazer dos seus empregos (assim como de outros aspetos das suas vidas) e, como a satisfação no trabalho é um importante domínio da vida, pode levar a uma satisfação geral com a vida e a um melhor ajustamento emocional.

Segundo Brief e Weiss (2002), a satisfação profissional é um julgamento avaliativo (positivo ou negativo), por parte do indivíduo, sobre a sua função ou relativamente a uma situação específica inerente ao seu trabalho. Assim, parece que a satisfação no trabalho pode ser abordada, pelo menos, de duas maneiras: (a) Se a satisfação no trabalho é vista como um julgamento avaliativo, o afeto no trabalho pode ser visto como um antecedente deste e (b) se é considerado que a satisfação no trabalho tem uma componente afetiva, o afeto no trabalho pode ser visto como um indicador da satisfação.

De salientar ainda o modelo do ciclo de alto desempenho (Locke & Latham, 1990), onde propõem que, grandes objetivos e autoeficácia, produzem elevado desempenho, o que, por sua vez, leva a recompensas, satisfação com o trabalho e empenhamento em objetivos futuros, que os autores denominam de "o ciclo de alto desempenho". Segundo os autores a satisfação promove o comprometimento, o que significa que os indivíduos satisfeitos terão mais probabilidade do que os insatisfeitos de permanecerem na organização e aceitarem novos desafios que esta possa oferecer. Grandes desafios, por sua vez, irão produzir elevado desempenho.

Diversos estudos utilizam a satisfação para prever outros atributos dos funcionários, como desempenho, empenhamento organizacional ou qualidade do serviço (Dienhart e Gregoire, 1993; Oshagbemi, 2000a, 2000b; Yousef, 1998). É uma questão discutível se a satisfação no trabalho é o indicador de empenhamento organizacional ou vice-versa. Vários pesquisadores argumentaram que a satisfação no trabalho é um preditor do empenhamento organizacional (Porter et al., 1974; Price, 1977; Rose, 1991). Slattery e Selvarajan (2005) analisaram as associações entre satisfação no trabalho, empenhamento organizacional e intenção de rotatividade entre empregados temporários. Tendo encontrado associações positivas entre satisfação no trabalho e empenhamento organizacional. Vários estudos se concentraram diretamente em testar a relação causal

entre satisfação no trabalho e empenhamento organizacional (Bateman e Strasser, 1984; Curry et al., 1986; Dossett e Suszko, 1990; Farkas e Tetrick, 1989; Lance, 1991).

Carbonneau e colegas (2008) realizaram um estudo sobre a paixão pelo trabalho, onde descobriram que a paixão harmoniosa se correlacionou positivamente com a satisfação no trabalho, enquanto a paixão obsessiva não estava correlacionada com a satisfação no trabalho. Os autores também investigaram a direção causal entre paixão e satisfação no trabalho. A paixão harmoniosa pelo trabalho era preditora da satisfação no trabalho, enquanto a satisfação no trabalho não previu a paixão harmoniosa ou obsessiva.

Vallerand e colegas (2010) testaram um modelo sobre o papel da paixão pelo trabalho no burnout. Este modelo postula que a paixão é um preditor do burnout, que põe as coisas em movimento ao desencadear uma sequência causal em que mediadores psicológicos (satisfação no trabalho e conflito) são ativados. Neste estudo a paixão harmoniosa previu positivamente a satisfação no trabalho que, por sua vez, estava negativamente associada ao burnout. Na verdade, o conflito e a satisfação no trabalho provaram ser fortes mediadores da relação entre paixão e burnout, com o primeiro desempenhando um papel facilitador e o último um papel protetor no burnout. Os autores também investigaram a direção causal entre paixão e satisfação no trabalho. A paixão harmoniosa pelo trabalho previu a satisfação no trabalho, enquanto a satisfação no trabalho não previu a paixão harmoniosa ou obsessiva.

É especialmente necessário compreender por que motivo os indivíduos, que são harmoniosa ou obsessivamente apaixonados pelo seu trabalho diferem em termos de satisfação experimentada com o trabalho. Uma explicação poderia ser que as duas formas de paixão influenciam a qualidade das relações interpessoais no trabalho.

Capítulo 2: Investigação Empírica

2.1. Objetivos e Hipóteses de Estudo

O principal objetivo desta investigação é analisar o contributo explicativo da paixão pelo trabalho relativamente a algumas variáveis que surgem como resultado, nomeadamente, a motivação, o empenhamento afetivo e a satisfação profissional. Tem ainda como objetivo verificar o envolvimento dos fatores de personalidade como antecedente da paixão pelo trabalho. Ou seja, pretende-se compreender de que forma os fatores de personalidade influenciam os níveis de empenhamento organizacional, de motivação para o trabalho e maior satisfação profissional.

O estudo da paixão pelo trabalho tem progredido rapidamente na última década, com uma proliferação de trabalhos focados na paixão emergindo na forma de centenas de livros e publicações académicas. As diferentes linhas de pesquisa interpretam a paixão como um construto motivacional e baseiam-se em várias teorias motivacionais, para descrever como a paixão fornece a motivação e perseverança para alcançar os objetivos. “É importante constatar que a paixão é distinta de outros construtos motivacionais, como motivação intrínseca, o *flow* e o *engagement*” (Pollack et al., 2020).

Assim, com base em estudos anteriores foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

- H1. A personalidade proativa contribui positivamente para a paixão harmoniosa.
- H2. A motivação intrínseca contribui positivamente para a paixão harmoniosa.
- H3. A personalidade proativa e a motivação intrínseca encontram-se positivamente relacionadas.
- H4. A paixão harmoniosa contribui positivamente para o empenhamento.
- H5: A paixão harmoniosa contribui positivamente para a satisfação profissional.
- H6: O empenhamento e a satisfação encontram-se positivamente relacionados.

2.2. Metodologia

2.2.1. Amostra

Para a recolha de dados foi utilizada uma técnica de amostragem não probabilística por conveniência. Sendo condição de participação no estudo ter mais de 18 anos e estar a exercer uma atividade profissional, à data da realização do mesmo. A amostra é constituída por um total de 315 participantes sendo que 51.7 % (n =163) são do sexo feminino e 48.3% (n = 152) do sexo masculino. A idade dos participantes está compreendida entre os 22 e os 73 anos (M = 38.54; DP = 9.13).

Relativamente ao estado civil, 38.7% (n = 122) dos participantes são casados, 33.0% (n = 104) são solteiros, 22.2% (n = 70) vivem em união de facto, 5.4% (n = 17) são divorciados e o restante .6% (n = 2) corresponde aos sujeitos viúvos. Dos participantes inquiridos, 98,1% (n= 309) são de nacionalidade portuguesa e 1,9% (n = 6) são de outra nacionalidade, que não a portuguesa. No que respeita às habilitações literárias, os dados mostram que 41.0% (n=129) dos inquiridos possui ensino secundário, 24.4% (n=77) têm mestrado, 19.7% (n=62) possuem mestrado, 7.9% (n=25) detêm pós-graduação, 3.8% (n=12) e 3.2% (n=10) correspondem respetivamente, ao doutoramento e ensino básico.

Por sua vez, quanto à área de residência, 35.6% (n = 112) dos participantes residem no distrito de Faro, 19.4% (n=61) no distrito de Lisboa, 16.8% (n=53) no distrito de Setúbal, 5.4% (n=17) no distrito de Leiria, 3.5% (n=11) no distrito do Porto, 3.5% (n=11) no distrito de Coimbra, representando os restantes doze distritos e as duas regiões autónomas 15.8% (n=50). No que concerne à atividade profissional, os participantes foram agrupados, de acordo com a categoria da organização na qual exercem a sua atividade. Constatou-se que 28.6% (n=90) são trabalhadores da administração pública central, correspondendo os trabalhadores de empresas privadas nacionais igualmente a 28.6% (n=90), 10.8% (n=34) são trabalhadores de empresas multinacionais com sede no estrangeiro, 8.9% (n=28) encontram-se a trabalhar em empresas públicas, 7.9% (n=25) pertencem a empresas de administração pública local, 6.0% (n=19) representam trabalhadores de empresas multinacionais com sede em Portugal e 4.8% (n=15) e 4.4% (n=14) são respetivamente, trabalhadores que caracterizaram a organização como outra opção e trabalhadores do terceiro setor. De salientar que, 73.3% (n=231) dos participantes não exerce funções de chefia. Quanto ao tempo de serviço na empresa, os resultados obtidos encontram-se entre 0 e 40 anos de serviço (M= 8.71; DP = 8.85), tendo sido excluídas 5 respostas por erros de digitação.

2.2.2. Instrumento

O instrumento será composto por questões que permitirão a caracterização sociodemográfica e socioprofissional dos participantes, bem como pelas seguintes escalas:

- *Escala de Paixão* (Vallerand & Houliort, 2003 adaptada à população portuguesa por Gonçalves, Orgambídez-Ramos, Ferrão, & Parreira, 2014). Sendo composta por duas subescalas (paixão harmoniosa e paixão obsessiva) de sete itens cada. A adaptação para a população portuguesa apresentou um alfa de *Cronbach* acima de .70 e um alfa de .92 e .93 para a paixão harmoniosa e paixão obsessiva, respetivamente. No presente estudo, o valor de alfa de *Cronbach* da escala foi de .932. Já para as respetivas subescalas obteve-se um alfa de *Cronbach* de .931 para a paixão harmoniosa. e .917 para a paixão obsessiva.

- *Inventário de Motivação Intrínseca* (E. McAuley et al., 1991; E. D. McAuley et al., 1989) que se encontra em desenvolvimento para a população portuguesa. É composto por 22 itens mensurados por uma escala tipo *Likert* de sete pontos, de 1 “Não é de todo verdade” a 7 “Muitos verdade”. Este formado por quatro subescalas: o interesse/prazer, a competência percebida, a escolha percebida e a pressão/tensão. No presente estudo, o inventário apresentou um valor de alfa de *Cronbach* de .817. A subescala de interesse/prazer apresenta uma consistência interna de .948; a competência percebida, que obteve um alfa de *Cronbach* de .795; a escolha percebida, com um valor de alfa de .725; e a pressão/tensão, que exhibe um alfa de *Cronbach* de .676.

- *Escala de Satisfação Profissional* (Lima, Vala & Monteiro, 1994). Este instrumento, composto por 8 itens e permite avaliar, não só a satisfação global com o trabalho, como diferentes aspetos que podem afetar essa satisfação. Alguns desses aspetos específicos considerados são: a satisfação com a perspetiva de promoção, com a organização e funcionamento do departamento, com os colegas de trabalho, com a remuneração, com a competência e funcionamento do superior hierárquico, com o trabalho que realiza e com a competência e funcionamento dos subordinados. A consistência interna desta escala é bastante adequada, apresentando um alfa de *Cronbach* .81. Por sua vez, no presente estudo, o valor do alfa de *Cronbach* foi de .899.

- *Escala de Empenhamento Organizacional* (Rego, Cunha, & Souto, 2005). Esta é constituída por 12 itens, avaliados por uma escala *Likert* de sete pontos (de 1 = a afirmação não se aplica rigorosamente nada a mim a 6 = a afirmação aplica-se

completamente a mim), distribuídos por três dimensões: empenhamento afetivo, empenhamento normativo e empenhamento instrumental. A consistência interna desta escala ultrapassa o patamar de .70 referido por Nunnally (1976). Sendo respetivamente de .85, .76 e .86 para as dimensões empenhamento afetivo, empenhamento normativo e empenhamento instrumental. No presente estudo, o valor do alfa de Cronbach foi de .791, e pela mesma ordem .888, .816 e .834 para cada uma das dimensões.

- *Escala de Personalidade Proativa* (Bateman & Grant, 1993), traduzida para português, constituída por 10 itens, sendo o formato de resposta escalar e novamente do tipo Likert, as sete opções de resposta variam entre “discordo fortemente” a “concordo fortemente”. No presente estudo, o valor do alfa de Cronbach foi de .865.

2.2.3. Procedimento

2.2.4. Procedimento de Recolha de Dados

Os dados foram recolhidos através da aplicação de questionários de autopreenchimento, em suporte digital (Google Forms). Antes de se dar início ao preenchimento do questionário, foi transmitida aos participantes a informação necessária ao consentimento informado, ou seja, os objetivos do estudo, do carácter anónimo e confidencial dos dados a recolher, bem como, que a sua participação era voluntária e que poderiam desistir do mesmo a qualquer momento.

Os questionários foram entregues a indivíduos que preenchessem os critérios de aplicação dos mesmos, isto é, terem mais de 18 anos e estarem empregados.

2.2.5. Procedimento de Análise de Dados

Para proceder à análise dos dados, estes foram analisados através do *software* estatístico IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*, versão 27) e do JASP (*Jeffreys's Amazing Statistics Program*, versão 0.14.1). Primeiramente foi criada uma base de dados, onde foram introduzidos os dados recolhidos, à qual foi realizada uma análise exploratória da amostra, com o propósito de identificar a existência de *missing values*, bem como se procedeu à verificação dos pressupostos da distribuição normal, através dos valores de assimetria e curtose recorrendo do teste Kolmogorov-Smirnov ($|Sk| < 3$ e $|Ku| < 8-10$; Kline, 2011).

Seguidamente, no intuito de caracterizar a amostra, foram realizadas as seguintes estatísticas descritivas: medidas de tendência central (média), dispersão (desvio-padrão) valor mínimo e valor máximo. Posteriormente foi calculado o coeficiente de correlação

de Pearson, para verificar a existência de relações entre as variáveis. Segundo Marôco (2021), o coeficiente de correlação pode variar entre -1 e +1 ($-1 \leq r \leq 1$). Se o valor de r (i.e., o coeficiente de correlação) for superior a zero, as variáveis variam no mesmo sentido e se r for menor que zero, estas variáveis variam em sentido oposto. O valor absoluto da correlação irá indicar a intensidade dessa associação. Desta forma, considera-se que, as correlações são: *i*) fracas quando o valor absoluto de r é inferior a .25; *ii*) moderadas para $.25 \leq r \leq .50$; *iii*) são fortes para $.50 \leq r \leq .75$ e *iv*) são muito fortes se $r \geq .75$.

Por fim, foi realizada uma regressão hierárquica, através de um modelo linear hierárquico. É necessária ter em atenção os pressupostos estatísticos necessários para a sua realização: (i) linearidade - as variáveis dependentes devem variar linearmente com a variável explicativa, (ii) independência dos resíduos - resíduos de nível 1 e nível 2 não estão correlacionados, (iii) homocedasticidade – os resíduos devem ser distribuídos de uma forma normal e homocedástica (ou seja, de forma semelhante em toda a gama de valores de resultado) e (iv) intercetações aleatórias - as variáveis devem ter intercetações aleatórias. De acordo com Tabachnick e Fidell (2014), para realizar uma regressão hierárquica os seguintes pressupostos devem ser observados: (a) adequada dimensão da amostra, os autores sugerem a seguinte fórmula $N > 50 + 8m$ (m = número de variáveis predictoras); (b) ausência de *outliers*, a sua presença ocorre quando são encontrados valores residuais inferiores a 3.3 e superiores a 3.3; (c) ausência de multicolinearidade e de singularidade, a multicolinearidade existe quando as variáveis independentes se relacionam entre si ($r = .90$ ou superior), a singularidade ocorre quando uma variável independente resulta da combinação de outras variáveis independentes; (d) a normalidade da distribuição, da linearidade, homocedasticidade e independência dos resíduos, assim os resíduos devem encontrar-se normalmente distribuídos sobre os valores esperados da variável dependente, devem ainda apresentar uma relação em linha reta com os valores explicados pela variável dependente e, por último, a variância dos resíduos deverá encontrar-se homogeneamente distribuída ao redor da reta de regressão (Tabachnick & Fidell, 2014).

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 inclui duas dimensões: a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva. Como podemos verificar na Tabela 2.1, em ambas as dimensões os

valores estão compreendidos entre o mínimo 1 e máximo 7, respetivamente. A paixão harmoniosa (M = 5.04; DP = 1.41) apresenta um valor médio superior ao da paixão obsessiva (M = 3.11; DP = 1.51).

Tabela 2.1

Estatística Descritiva para as Dimensões da Paixão pelo Trabalho

Paixão pelo trabalho	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Paixão Harmoniosa	315	1	7	5.04	1.41
Paixão Obsessiva	315	1	7	3.11	1.51

2.3.1.2. Análise Descritiva do Inventário de motivação intrínseca

O inventário de motivação intrínseca é composto por quatro subescalas: o interesse/prazer, a competência percebida, a escolha percebida e a pressão/tensão. É possível verificar que, a competência percebida é a dimensão que revela média mais elevada (M = 5.38; DP = .95). Quanto às restantes dimensões, interesse/prazer (M = 4.72; DP = 1.50), escolha percebida (M = 4.15; DP = 1.24) e pressão/tensão (M = 3.25; DP = 1.20), sendo esta última a que apresenta valor médio baixo. As dimensões interesse/prazer e escolha percebida, apresentam valor mínimo de 1 e máximo de 7, por sua vez, a dimensão pressão/tensão detém valores mínimo e máximo de 1 e 6.40, e a dimensão competência percebido revela valores mínimo e máximo, 1.80 e 7.00, respetivamente.

Tabela 2.2

Estatística Descritiva para as Subescalas do Inventário de Motivação Intrínseca

Motivação Intrínseca	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Interesse/prazer	315	1.00	7.00	4.72	1.50
Competência percebida	315	1.80	7.00	5.38	.95
Escolha percebida	315	1.00	7.00	4.15	1.24
Pressão/tensão	315	1.00	6.40	3.25	1.20

2.3.1.3. Análise Descritiva da Escala de satisfação profissional

Relativamente à escala de satisfação profissional (M = 4.61; DP = 1.33), é possível verificou-se que o valor mínimo é de 1 e o máximo é de 7.

Tabela 2.3

Estatística Descritiva para a Escala de Satisfação Profissional

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Satisfação Profissional	315	1	7	4.61	1.33

2.3.1.4. Análise Descritiva da Escala de Empenhamento Organizacional

A escala de Empenhamento Organizacional é composta por três dimensões: o empenhamento afetivo, o empenhamento normativo e o empenhamento instrumental. Podemos constatar que, o empenhamento afetivo é a dimensão que apresenta média mais elevada ($M = 4.45$; $DP = 1.36$), seguido da dimensão empenhamento instrumental ($M = 3.39$; $DP = 1.42$) e o empenhamento normativo ($M = 3.35$; $DP = 1.50$), sendo esta última a que apresenta valor médio baixo. Todas dimensões apresentam valor mínimo de 1 e máximo de 6.

Tabela 2.4

Estatística Descritiva para as Dimensões do Empenhamento Organizacional

Empenhamento Organizacional	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Empenhamento Afetivo	315	1	6	4.45	1.36
Empenhamento Normativo	315	1	6	3.35	1.50
Empenhamento Instrumental	315	1	6	3.39	1.42

2.3.1.5. Análise Descritiva da Escala de Personalidade Proativa

Por fim, quanto à escala de personalidade proativa ($M = 5.39$; $DP = .85$), é possível verificar que o valor mínimo é de 2.50, já o máximo situa-se nos 7.00.

Tabela 2.5

Estatística Descritiva para a Escala de Personalidade Proativa

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Personalidade Proativa	315	2.50	7.00	5.39	.85

2.3.2. *Análise Correlacional*

A Tabela 2.6 ilustra os coeficientes de correlação de Pearson das variáveis em estudo, ou seja, personalidade proativa, motivação intrínseca, paixão pelo trabalho, empenhamento organizacional e satisfação profissional.

No que se refere à paixão pelo trabalho, podemos apurar que as duas dimensões, a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva, estão correlacionadas positivamente, de forma forte entre si ($r = .547$; $p < .01$). A paixão harmoniosa apresenta fortes correlações positivas com a motivação intrínseca ($r = .673$; $p < .01$), com o interesse/prazer ($r = .796$; $p < .01$), com competência percebida ($r = .518$; $p < .01$), escolha percebida ($r = .595$; $p < .01$), com a satisfação profissional ($r = .648$; $p < .01$) e com o empenhamento afetivo ($r = .701$; $p < .01$). Esta dimensão relaciona-se ainda, de forma moderada com as dimensões personalidade proativa ($r = .296$; $p < .01$), de empenhamento normativo ($r = .435$; $p < .01$), encontrando-se ainda relacionada de forma moderada, porém negativamente, com o empenhamento instrumental ($r = -.329$; $p < .01$) e com a pressão/tensão ($r = -.253$; $p < .01$).

A paixão obsessiva está correlacionada, de forma forte, com a motivação intrínseca ($r = .548$; $p < .01$). A referida dimensão está moderadamente correlacionada com o interesse/prazer ($r = .486$; $p < .01$), competência percebida ($r = .287$; $p < .01$), escolha percebida ($r = .264$; $p < .01$), satisfação profissional ($r = .383$; $p < .01$), empenhamento afetivo ($r = .463$; $p < .01$) e empenhamento normativo ($r = .451$; $p < .01$). Esta ainda apresenta uma correlação fraca, com a personalidade proativa ($r = .178$; $p < .01$). De salientar que a paixão obsessiva não se encontra significativamente correlacionada com as dimensões pressão/tensão e com a dimensão empenhamento instrumental.

Quanto à personalidade proativa, esta apresenta uma correlação moderada com a motivação intrínseca ($r = .431$; $p < .01$), interesse/prazer ($r = .318$; $p < .01$) e com a competência percebida ($r = .436$; $p < .01$). Esta dimensão apresenta correlações fracas com a satisfação profissional ($r = .217$; $p < .01$), empenhamento afetivo ($r = .217$; $p < .01$) e escolha percebida ($r = .139$; $p < .05$). Está ainda correlacionada de forma fraca, porém negativamente com a pressão/tensão ($r = -.150$; $p < .01$) e com o empenhamento instrumental ($r = -.114$; $p < .05$). Contudo não se encontra correlacionada significativamente com o empenhamento normativo.

No que concerne à motivação intrínseca, quando analisada na sua globalidade, a esta apresenta correlações positivas e fortes com a satisfação profissional e o

empenhamento afetivo (respetivamente, $r = .522$; $p < .01$ e $r = .578$; $p < .01$). Por outro lado, apresenta uma correlação negativa e fraca com o empenhamento instrumental ($r = -.119$; $p < .05$).

Quanto às três dimensões (interesse/prazer, competência percebida e escolha percebida) correlacionam-se, positivamente, de forma forte entre si (entre $r = .562$; $p < .01$ e $r = .709$; $p < .01$), todavia todas elas estão correlacionadas negativamente e de forma moderada com a dimensão de pressão/tensão (entre $r = -.300$; $p < .01$, $r = -.376$; $p < .01$ e $r = -.423$; $p < .01$). O interesse/prazer apresenta ainda correlações fortes com a satisfação profissional e com o empenhamento afetivo (respetivamente, $r = .601$; $p < .01$ e $r = .642$; $p < .01$). Apresenta ainda correlações moderadas com o empenhamento normativo e empenhamento instrumental, sendo que, com este último é uma correlação negativa (respetivamente, $r = .455$; $p < .01$ e $r = -.327$; $p < .01$). Por sua vez, a competência percebida apresenta uma correlação forte com a satisfação profissional ($r = .510$; $p < .01$). Correlações moderadas com o empenhamento afetivo e empenhamento normativo (respetivamente, $r = .478$; $p < .01$ e $r = .285$; $p < .01$) e uma correlação fraca e negativa com o empenhamento instrumental ($r = -.233$; $p < .01$). Quanto à escolha percebida, esta apresenta correlaciona-se positivamente de forma moderada com a satisfação profissional, empenhamento afetivo e empenhamento normativo (respetivamente, $r = .456$; $p < .01$, $r = .443$; $p < .01$ e $r = .267$; $p < .01$). Apresentando ainda uma correlação negativa moderada com o empenhamento instrumental ($r = -.395$; $p < .01$). Por fim, a pressão/tensão apresenta apenas uma correlação significativa com o empenhamento instrumental, sendo a mesma positiva e fraca ($r = .225$; $p < .01$).

A satisfação profissional apresenta uma correlação positiva, com intensidade forte, com o empenhamento afetivo ($r = .733$; $p < .01$). Esta dimensão apresenta ainda correlações moderadas com o empenhamento normativo e empenhamento instrumental, sendo que, com este último é uma correlação negativa (respetivamente, $r = .487$; $p < .01$ e $r = -.275$; $p < .01$).

Relativamente às componentes do empenhamento organizacional, apurou-se que, entre o empenhamento afetivo e o empenhamento instrumental, estas correlacionam-se negativamente de forma fraca ($r = -.209$; $p < .01$). Porém o empenhamento afetivo com o empenhamento normativo correlaciona-se de forma positiva e forte ($r = .607$; $p < .01$). Contudo, a correlação entre empenhamento normativo e empenhamento de continuidade/instrumental é negligenciável ($r = -.021$).

Tabela 2.6

Análise Correlacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Paixão harmoniosa	1											
2. Paixão obsessiva	.547**	1										
3. Personalidade proativa	.296**	.178**	1									
4. Motivação intrínseca	.673**	.548**	.431**	1								
5. Interesse/Prazer	.796**	.486**	.318**	.783**	1							
6. Competência percebida	.518**	.287**	.436**	.699**	.562**	1						
7. Escolha percebida	.595**	.264**	.139*	.302**	.709**	.332**	1					
8. Pressão/Tensão	-.253**	.092	-.150**	-.010	-.300**	-.376**	-.423**	1				
9. Satisfação profissional	.648**	.383**	.217**	.522**	.601**	.510**	.456**	-.296	1			
10. Empenhamento afetivo	.701**	.463**	.217**	.578**	.642**	.478**	.443**	-.266	.733**	1		
11. Empenhamento instrumental	-.329**	-.025	-.114*	-.119*	-.327**	-.233**	-.395**	.225**	-.275**	-.209**	1	
12. Empenhamento normativo	.435**	.451**	.088	.443**	.455**	.285**	.267**	-.028	.487**	.607**	-.021	1

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

2.3.3. Análise inferencial

Com a finalidade de verificar o efeito representado pela personalidade proativa sobre a paixão harmoniosa pelo trabalho, efetuou-se a análise de regressão linear simples. Foram ainda realizadas regressões lineares simples para avaliar o contributo explicativo da paixão harmoniosa pelo trabalho sobre as três dimensões do empenhamento organizacional e na satisfação profissional. Posteriormente, efetuou-se a regressão linear múltipla entre as quatro dimensões da motivação intrínseca para o trabalho e a paixão harmoniosa pelo trabalho. Por último, realizou-se uma regressão linear hierárquica entre a personalidade proativa, a paixão harmoniosa pelo trabalho, a motivação intrínseca e a satisfação profissional sobre o empenhamento afetivo.

2.3.3.1. Análise de Regressões Lineares Simples

Os resultados demonstram que a personalidade proativa é explicada 8.5% da dimensão paixão harmoniosa pelo trabalho [$F(1, 313) = 30.12, p < .001$], ($\beta = .296, t = 5.49, p < .001$).

Relativamente à dimensão paixão harmoniosa pelo trabalho, pode-se verificar que esta tem um efeito significativo sobre a satisfação profissional [$F(1, 313) = 227.02, p < .001$], ($\beta = .648, t = 15.07, p < .001$) e explica 41.9% da satisfação profissional.

Quanto às três dimensões do empenhamento, a paixão harmoniosa pelo trabalho contribui para explicar 49% do empenhamento afetivo [$F(1, 313) = 303.05, p < .001$], ($\beta = .701, t = 17.41, p < .001$), 18.6% do empenhamento normativo [$F(1, 313) = 72.96, p < .001$], ($\beta = .435, t = 8.54, p < .001$) e 10.5% do empenhamento instrumental [$F(1, 313) = 37.88, p < .001$], ($\beta = -.329, t = -6.15, p < .001$).

Foi ainda realizada uma análise de regressão linear simples, a fim de verificar se a motivação intrínseca, na sua globalidade, era preditora da paixão harmoniosa. Constatou-se que esta explica 45.2% da paixão harmoniosa pelo trabalho [$F(1, 313) = 259.70, p < .001$], ($\beta = .673, t = 16.12, p < .001$).

2.3.3.2. Análise da Regressão Linear Múltipla.

Por intermédio da análise da regressão linear múltipla, verificou-se um contributo explicativo de 64.0%, das quatro dimensões da motivação intrínseca para o trabalho para a explicação da paixão harmoniosa pelo trabalho [$F(4, 310) = 140.79, p < .001$], sendo que apenas as dimensões de interesse/prazer e competência percebida se apresentam

como variáveis preditoras significativas, respetivamente ($\beta = .674$, $t = 12.08$, $p < .001$) e ($\beta = .122$, $t = 2.80$, $p = .005$).

2.3.3.3. Análise da Regressão Hierárquica entre a Personalidade Proativa, a Motivação Intrínseca e a Paixão pelo Trabalho sobre o Empenhamento Afetivo.

O primeiro bloco refere-se ao impacto da personalidade proativa sobre o empenhamento afetivo. Conforme é apresentado na Tabela 2.7 podemos apurar que esta possui um valor preditivo de 4.4%, sendo estatisticamente significativo ($p < .001$). Após a introdução do segundo bloco, ou seja, a motivação intrínseca na sua globalidade, verificou-se que o seu contributo específico corresponde a $\Delta r^2 = .287$, $p < .001$. Ao passo que, quando foi inserido o terceiro bloco, referente à paixão harmoniosa pelo trabalho, constatou-se um contributo de $\Delta r^2 = .178$, $p < .001$. Os três blocos explicam 50.9% do empenhamento afetivo, sendo possível atribuir a maior parte dessa percentagem à motivação intrínseca (28.7%) e à paixão harmoniosa pelo trabalho (17.8%).

Através da análise dos resultados exibidos, no primeiro bloco, é possível constatar que a personalidade proativa possui valor preditivo ($p < .001$). No segundo modelo, em conjunto com a motivação intrínseca, a personalidade proativa perde o seu valor preditivo e apenas a motivação intrínseca apresenta valor preditor sobre o empenhamento afetivo, ($p = .442$ e $p < .001$, respetivamente). No terceiro modelo, com a adição da paixão harmoniosa, verifica-se que tanto a paixão harmoniosa, como a motivação intrínseca são estatisticamente significativas ($p < .001$ e $p < .001$, respetivamente) e que a personalidade proativa continua a não ter valor preditivo sobre o empenhamento afetivo.

Tabela 2.7

Regressão Hierárquica entre a Personalidade Proativa, a Paixão pelo Trabalho e a Motivação Intrínseca sobre o Empenhamento Afetivo

Bloco	Dimensões	β	T	p	r^2	p
1					.044	.000
	Personalidade proativa	.217	3.927	.000		
2					.331	.000
	Personalidade proativa	-.039	-.770	.442		
	Motivação Intrínseca	.595	11.626	.000		
3					.509	.000
	Personalidade proativa	-.044	-1.000	.318		
	Motivação intrínseca	.211	3.735	.000		
	Paixão harmoniosa pelo trabalho	.572	10.695	.000		

2.3.3.4. Análise da Regressão Hierárquica entre a Personalidade Proativa, a Motivação Intrínseca e a Paixão pelo Trabalho sobre a Satisfação profissional

Conforme é apresentado na Tabela 2.8, no primeiro bloco podemos verificar o contributo explicativo da personalidade proativa sobre a satisfação profissional. Apuramos que esta possui um valor preditivo de 4.4%, sendo estatisticamente significativo ($p = <.001$). No segundo bloco, ao acrescentar a motivação intrínseca na globalidade, verificou-se que o seu contributo específico corresponde a $\Delta r^2 = .224$, $p < .001$. Quando foi inserido o terceiro bloco, referente, à paixão harmoniosa pelo trabalho, constatou-se um contributo de $\Delta r^2 = .160$ ($p < .001$). Os três blocos explicam 42.8% da satisfação profissional, sendo possível atribuir a maior parte dessa percentagem à motivação intrínseca (22.4%) e à paixão harmoniosa pelo trabalho (16.0%).

Pela análise dos resultados apresentados, no primeiro bloco, é possível verificar que a personalidade proativa possui valor preditivo ($p < .001$). Uma vez mais, no segundo modelo, em conjunto com a motivação intrínseca, a personalidade proativa perde o seu valor preditivo e apenas a motivação apresenta valor preditor sobre a satisfação profissional ($p = .855$ e $p < .001$, respetivamente). No terceiro modelo, com a adição da paixão harmoniosa, verifica-se que tanto a paixão harmoniosa, como a motivação intrínseca são estatisticamente significativas ($p < .001$ e $p = .008$, respetivamente) e que se mantém a ausência de valor preditivo, da personalidade proativa sobre a satisfação profissional.

Tabela 2.8

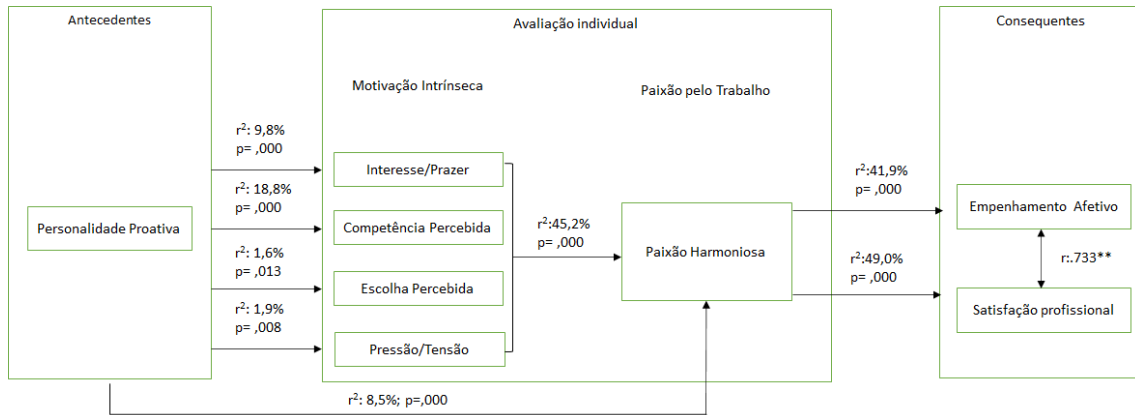
Regressão Hierárquica entre a Personalidade Proativa, a Paixão pelo Trabalho e a Motivação Intrínseca sobre a Satisfação Profissional

Bloco	Dimensões	β	T	p	r^2	p
1					.044	.000
	Personalidade proativa	.217	3.927	.000		
2					.268	.000
	Personalidade proativa	-.010	-.183	.855		
	Motivação Intrínseca	.526	9.834	.000		
3					.428	.000
	Personalidade proativa	-.014	-.296	.768		
	Motivação intrínseca	.162	2.653	.008		
	Paixão harmoniosa pelo trabalho	.543	9.415	.000		

2.3.4. Síntese dos resultados

Figura 1

Regressão Linear Simples e Correlação entre as Variáveis



2.4. Discussão dos resultados

Este estudo pretendia demonstrar que os modelos *Employee Work Passion Appraisal* e da teoria da autodeterminação são aplicáveis ao campo do trabalho e a pertinência da paixão harmoniosa para a explicação de consequências organizacionais positivas, como o empenhamento afetivo e a satisfação profissional.

Os resultados obtidos serão discutidos tendo em consideração as hipóteses definidas para o estudo, de forma sequencial, pela mesma ordem em que foram apresentados, ou seja, começando pelos resultados da estatística descritiva e terminando nas regressões realizadas.

No que respeita à personalidade proativa, tal como sucede em outros estudos (Major et al., 2006; Seibert et al., 1999), os resultados apontam que, em média os participantes se autoavaliam como sendo indivíduos com uma personalidade mais proativa. A personalidade proativa pode funcionar como um recurso pessoal, por meio do qual os funcionários afetam o seu ambiente laboral e aumenta o seu empenhamento profissional (Dikkers et al., 2010). Assim, funcionários com personalidades proativas têm maior probabilidade de se envolver na organização, conforme descrito por Allen e Meyer (1990). Isto está relacionado com uma experiência de trabalho mais positiva e com um maior empenhamento afetivo. Diversos estudos (Li et al., 2015; Li et al., 2010; Seibert et al., 1999; Thomas et al., 2005) evidenciaram a relação positiva entre a personalidade proativa e a satisfação no trabalho, promovendo uma maior satisfação.

A respeito da motivação intrínseca, a subescala que obteve cotação média mais elevada, a subescala da competência percebida, e tal como verificado em estudos anteriores

(McAuley et al., 1991; McAuley et al., 1989; Whitehead & Corbin, 1991) encontra-se positivamente correlacionada com as subescalas interesse/prazer e escolha percebida. Estas três subescalas são, segundo a literatura, apontadas como medidas comportamentais e preditores positivos de autorrelato de motivação intrínseca. Contudo, a subescala pressão/tensão encontra-se negativamente correlacionada com as restantes subescalas e foi a que registou menor valor médio. As teorias consideram esta subescala um preditor negativo da motivação intrínseca. Deste modo, podemos depreender que, os participantes deste estudo afirmaram sentir-se mais competentes, autónomos e menos pressionados/tensos no decorrer do seu trabalho.

No que concerne à escala de paixão pelo trabalho, os resultados evidenciam níveis médios mais elevados na dimensão paixão harmoniosa, comparativamente aos apresentados pela dimensão paixão obsessiva. Alguns autores (Astakhova, 2015; Burke et al., 2015; Sousa & Gonçalves, 2019) sugerem que estes resultados podem estar relacionados com fatores culturais. De acordo com o modelo de Hofstede de seis dimensões das culturas nacionais (2011) Portugal apresenta uma pontuação relativamente baixa na dimensão masculinidade, que segundo este modelo o define como um país mais feminino. O objetivo é “trabalhar para viver”, os gestores procuram o consenso, as pessoas valorizam a igualdade, a solidariedade e a qualidade no trabalho, focando-se no bem-estar. Os conflitos são resolvidos através de concessões e negociações. Incentivos como tempo livre e flexibilidade são favorecidos (Hofstede, 2021). Face ao exposto, os valores obtidos poderão ser explicados pela dimensão cultural feminilidade, visto os indivíduos apaixonados harmoniosamente pelo seu trabalho conciliarem a sua atividade laboral com outras dimensões da sua vida (e.g. família, passatempos, amigos). Contrariamente, em indivíduos obsessivamente apaixonados pelo trabalho, este tem uma importância desproporcional na sua vida, gerando conflito outras dimensões (Vallerand et al., 2003), o que vai ao encontro do definido por Hofstede (2011) para sociedades masculinas, onde a vida familiar e o lazer são sacrificados e a prioridade é o trabalho.

Tal como sucede em outros estudos (Langkamer & Ervin, 2008; Meyer et al., 2012; Rego et al., 2007), os resultados evidenciam que o empenhamento afetivo é a dimensão do empenhamento organizacional com valor médio mais elevado. Resumidamente, pode-se considerar que as pessoas mais afetiva e normativamente empenhadas são mais produtivas e revelam desempenhos superiores, sucedendo o oposto com as mais empenhadas instrumentalmente (Humphrey et al., 2007; Thibault-Landry et al., 2018). Aqui reside a principal razão pela qual os investigadores e os gestores

procuram identificar os fatores promotores dos dois tipos de empenhamento mais favoráveis (Allen & Meyer, 2000; Meyer & Herscovitch, 2001). Globalmente, pode afirmar-se que os participantes deste estudo desenvolvem laços afetivos e normativos mais fortes, e laços instrumentais mais fracos.

Por fim, quanto à escala de satisfação profissional, podemos verificar que as respostas dos participantes apresentam níveis pouco superiores ao valor médio da escala. Na literatura, a satisfação profissional é descrita como uma atitude individual referente a quão bem as expectativas pessoais no trabalho correspondem aos resultados (McKenna, 2000 cited by Coomber & Louise Barriball, 2007). Logo, a avaliação de um indivíduo do grau em que o trabalho preenche os seus valores laborais, pode gerar um estado emocional positivo de satisfação ou, em contraste, um sentimento negativo de insatisfação. A Teoria da Autodeterminação supõe que, as necessidades intrínsecas estão positivamente associadas a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, porque satisfazem as necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento (Vansteenkiste et al., 2007). Posto isto, dado o valor registado para a satisfação profissional podemos depreender que estas necessidades não estarão devidamente realizadas.

Seguidamente foram realizadas análises correlacionais e inferenciais, no intuito de verificar as hipóteses formuladas. Os resultados observados permitem confirmar a primeira hipótese de estudo definida, ou seja, a personalidade proactiva contribui positivamente para a paixão harmoniosa. Tendo por base os estudos de Major e colegas (2006) e de Balon e colegas (2013), era expectável que a personalidade proativa contribuisse positivamente para a paixão harmoniosa. No estudo de Major e colegas (2006) a personalidade proativa está significativamente correlacionada, com as componentes, conscienciosidade, extroversão e abertura à experiência, do modelo dos cinco grandes fatores (Costa & McCrae, 1992). Já, Balon e colegas (2013) verificaram a existência de correlações positivas e estatisticamente significativas, entre as dimensões conscienciosidade, extroversão e abertura à experiência e a paixão harmoniosa. O modelo proposto por Zigarmi e colegas (2009) também leva em consideração como as características ou atributos pessoais do indivíduo podem influenciar nas percepções e intenções resultantes dos indivíduos.

Dada a relação existente entre a teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000) e modelo dualista da paixão (Vallerand et al., 2003), a segunda hipótese proposta – a motivação intrínseca contribui positivamente para a paixão

harmoniosa – foi igualmente confirmada. Vallerand e colegas (2003), afirmaram que os dois tipos de paixão, estão associados a resultados e experiências diferentes, com base na forma como foram internalizados. Dado que a internalização autônoma está associada à paixão harmoniosa e a internalização controlada está associada à paixão obsessiva, os resultados obtidos vão de encontro à literatura existente. De salientar que, a paixão harmoniosa está correlacionada de forma positiva com as dimensões competência percebida, escolha percebida e interesse/prazer, e todas elas apresentam um valor preditivo estatisticamente significativo. A paixão harmoniosa tem origem numa internalização autônoma da atividade na identidade e leva as pessoas a escolherem envolver-se na atividade que amam (Vallerand, 2008) quando esta é escolhida livremente por ter grande importância para si (Vallerand et al., 2003). Essas atividades tornam-se parte do autoconceito dos indivíduos, representando características centrais da sua identidade. Simplificando, quanto mais positivamente os funcionários avaliam as características no ambiente de trabalho, mais as necessidades psicológicas básicas serão satisfeitas, o que levará a intenções positivas de se envolver no local de trabalho em comportamentos intra e extra papel, indicando assim a experiência subjetiva de paixão pelo trabalho.

A terceira hipótese proposta foi também confirmada – a personalidade proativa e a motivação intrínseca encontram-se positivamente relacionadas. A própria definição da personalidade proativa, como comportamentos influenciadores dos ambientes, com iniciativa, que procuram e identificam oportunidades, agindo de acordo com elas e persistem até que realizem mudanças significativas (Bateman & Crant, 1993), sugere que estas duas variáveis estivessem positivamente correlacionadas. O estudo de Major e colegas (2006) aponta que, a avaliação da personalidade proativa pode ser um método rápido e de baixo custo para identificar indivíduos com maior probabilidade de serem automotivados. A paixão pelo trabalho e a motivação no trabalho são construtos diferentes, embora relacionados. Existe o pressuposto que ambos os conceitos têm como função energizar e dirigir o comportamento e espera-se que ambos tenham consequências afetivas, cognitivas e comportamentais (Houliort et al., 2014).

A quarta hipótese foi, também, confirmada, uma vez que a paixão harmoniosa atua como preditor positivo sobre empenhamento. Os funcionários apaixonados de forma harmoniosa pelo trabalho despendem grande parte do seu tempo na concretização das tarefas laborais (Vallerand et al., 2003). Estas encontram-se, por norma, inseridas no ambiente e contexto da organização. Deste modo, a vida organizacional torna-se parte da

vida do indivíduo, levando a uma maior identificação com a organização (Mageau et al., 2009). Forest e colegas (2011) evidenciaram que a paixão harmoniosa está positivamente associada a elevados níveis de empenhamento afetivo.

A quinta hipótese, a paixão harmoniosa contribui positivamente para a satisfação profissional, também foi confirmada. Através dos resultados verificou-se que a paixão harmoniosa atua como preditor da satisfação profissional. Tal como em outros estudos (Carbonneau et al., 2008; J. Li et al., 2019; Spehar et al., 2016), verificou-se que a paixão harmoniosa estava positivamente associada à satisfação profissional, contribuindo para o seu desenvolvimento.

Os resultados indicam que o empenhamento está positivamente associado à satisfação profissional, o que permite a confirmação da sexta hipótese. O aumento da satisfação profissional pode ser gerado por boas condições de trabalho, as organizações geram condições para aumentar a eficiência, eficácia, produtividade e empenhamento dos seus funcionários (Raziq & Maulabakhsh, 2015). A satisfação profissional está positivamente correlacionada com o aumento da produtividade e com o empenhamento organizacional dos trabalhadores, estando o negativamente correlacionada com efeitos negativos como o *turnover* (Mader et al., 2018).

O presente estudo apresenta evidências empíricas para as relações entre antecedentes individuais, julgamento cognitivo sobre a perspectiva de motivação intrínseca, paixão harmoniosa pelo trabalho e consequentes organizacionais. Com recurso à regressão hierárquica foi possível verificar que a personalidade proativa (antecedente individual) explica isoladamente 4,4% do empenhamento afetivo e da satisfação profissional.

Quando acrescentado o segundo bloco (motivação intrínseca), registou-se um aumento de 4,4% para 33,1% na explicação do empenhamento afetivo e 26,8% da satisfação profissional. Aqui, pudemos verificar que, em ambas as regressões o efeito da personalidade proativa deixou de ser significativo. Isto sugere que a personalidade desempenha um papel limitado, quando são inseridas variáveis contextuais. Um dos principais objetivos do presente estudo foi examinar a importância do papel da personalidade proativa na previsão da satisfação no trabalho. De acordo com estudos anteriores (Li et al. 2010; Ng et al. 2005; Seibert et al. 1999), descobriu-se que a personalidade proativa está positivamente relacionada à satisfação profissional. Com base nos estudos de personalidade proativa (Crant 2000; Parker e Collins 2010), as pessoas proativas tendem a não esperar passivamente pelas informações e oportunidades. Pelo

contrário, têm sempre um maior sentido de autodeterminação e são mais eficazes na procura de melhores soluções para melhorar as tarefas. Além disso, os indivíduos proativos têm maior probabilidade de aproveitar todas as oportunidades para ir além das expectativas normais de trabalho (Ng et al. 2005; Seibert et al. 1999). Assim, os indivíduos com uma personalidade altamente proativa têm maior probabilidade de experimentar um alto nível de satisfação no trabalho, em comparação com os passivos. Consequentemente, a personalidade proativa pode promover a satisfação no trabalho.

Ao acrescentar o terceiro bloco (paixão harmoniosa pelo trabalho) os consequentes organizacionais foram explicados 50,9% do empenhamento afetivo e 42,8% da satisfação profissional. Um estudo recente, realizado por Rani e Desiana (2019) apurou que a motivação intrínseca e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal explicam o comprometimento afetivo em 59%.

Deste modo, os resultados obtidos suportam, a teoria da formulação da paixão pelo trabalho, já que verificou que os consequentes organizacionais (empenhamento afetivo e satisfação profissional) decorrem de uma sensação de bem-estar (paixão harmoniosa), resultante de avaliações cognitivas (motivações intrínsecas) e pelas características individuais de personalidade (personalidade proativa).

Conclusão

A realização deste estudo pretendeu compreender os processos psicológicos subjacentes ao processo *Employee Work Passion Appraisal*. Os resultados suportam o princípio de que a personalidade proativa e a motivação intrínseca se encontram relacionadas com o grau em que os sujeitos são harmoniosamente apaixonados pelo seu trabalho. O presente documento mostra, também, que a personalidade proativa, a motivação intrínseca, a paixão harmoniosa pelo trabalho e a satisfação profissional contribuem para a explicação do empenhamento afetivo.

Este estudo ajuda a compreender a relevância do ambiente profissional, visto ter comprovado o papel fundamental que a satisfação das necessidades psicológicas básicas tem na formação da paixão harmoniosa pelo trabalho. Acreditamos, ainda, que esta investigação contribui para o estudo do modelo do desenvolvimento da paixão pelo trabalho, já que foram encontradas evidências empíricas da relação entre alguns antecedentes da paixão harmoniosa e consequentes organizacionais.

Dado os resultados obtidos, admite-se que os profissionais devem diligenciar o desenvolvimento de estratégias no local de trabalho no intuito de satisfazer as necessidades psicológicas dos funcionários em termos de autonomia, relacionamento e competência. De modo a ajudar os trabalhadores a experimentar um maior ajustamento entre o senso de si e o trabalho. Isto irá possibilitar que os funcionários sintam que as suas tarefas são agradáveis, escolhidas voluntariamente e congruentes com os seus valores, e experimentem, uma maior vontade para investir tempo e energia nelas (desenvolver paixão pelo trabalho) (Thibault-Landry et al., 2018).

Considerando que uma organização exige capital humano para atingir os seus objetivos de negócio, as empresas, que desejam oferecer melhor qualidade de vida aos seus ativos humanos, devem promover a paixão harmoniosa pelo trabalho (Forest et al., 2011). Segundo McAllister e colaboradores (2017) pode ser possível identificar e selecionar funcionários apaixonados pelo trabalho (através do processo de recrutamento e seleção) e desenvolver a paixão dos funcionários já pertencentes à organização.

Futuras investigações devem procurar usar um desenho longitudinal, de modo a permitir tirar ilações sobre a ordem de causalidade (Zigarmi et al., 2016).

Apesar da pertinência dos resultados e conclusões discutidas no documento, consideramos que existe a necessidade, de realizar mais estudos, de forma a aumentar o conhecimento, sobre o modelo do desenvolvimento da paixão pelo trabalho e

compreender a associação deste construto com outros consequentes organizacionais positivos. Com base nos resultados obtidos, considera-se necessário que as organizações promovam no local de trabalho, o desenvolvimento de estratégias com vista a satisfazer as necessidades psicológicas dos funcionários relativamente à autonomia, relacionamento e competência, e possibilitar que os funcionários experimentem um maior ajustamento entre a sua identidade e o trabalho. Isto tornaria possível que os funcionários sintam que, as suas tarefas são agradáveis, escolhidas voluntariamente e congruentes com os seus valores, e, deste modo, desenvolvam paixão pelo trabalho, experimentando uma maior disposição para investir tempo e energia (Thibault-Landry et al., 2018). Em síntese, as lideranças organizacionais e chefias imediatas, em parceria com os profissionais dos departamentos de recursos humanos, têm ao seu alcance o potencial e os recursos para implementar iniciativas que possam ter um impacto positivo na cognição laboral dos colaboradores e na satisfação das necessidades psicológicas subsequentes.

Sabendo que a paixão pelo trabalho pode afetar positivamente diversos resultados importantes para a psicologia positiva (Vallerand et al., 2010), determinar como a paixão harmoniosa pelo trabalho poderá ser incrementada nos ativos humanos irá, provavelmente, ajudar não só a tornar as suas vidas mais satisfatórias e dignas de serem vividas, mas também a aumentar o poder competitivo das organizações onde estes sujeitos laboram (Verner-Filion & Vallerand, 2018). Assim, ao longo do tempo, espera-se que a paixão harmoniosa facilite aumentos sustentáveis no bem-estar psicológico e sirva de prevenção contra o mal-estar. A paixão obsessiva, embora garanta o envolvimento regular da atividade, não produz tais ganhos psicológicos e pode até facilitar alguns efeitos nocivos. Claramente, nem todas as atividades intencionais produzem efeitos positivos no bem-estar psicológico. Assim sendo, a paixão harmoniosa merece muita atenção como um dos principais promotores do bem-estar psicológico sustentável. Pesquisas futuras sobre os tópicos acima referidos parecem, portanto, bastante promissoras.

Referências bibliográficas

- Alessandri, G., & Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences, 53*(6), 779–784. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.05.037>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior, 27*(49), 252–276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct Validation in Organizational Behavior Research: The Case of Organizational Commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment, 285–314*. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-4397-8_13
- Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: Toward new conceptualizations of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review, 3*(3), 185–201. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(93\)90012-S](https://doi.org/10.1016/1053-4822(93)90012-S)
- Astakhova, M. N. (2015). The Curvilinear Relationship between Work Passion and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics, 130*(2), 361–374. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2233-5>
- Balon, S., Lecoq, J., & Rimé, B. (2013). Passion and personality: Is passionate behaviour a function of personality? *Revue europeenne de psychologie appliquée, 63*(1), 59–65. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.06.001>
- Bandura, A. (1977). *Social learning Theory* (New York: General Learning Press (ed.)). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-813251-7.00057-2>
- Barrick, M., Mount, M., & Li, N. (2012). The Theory of Purposeful Work Behavior: The Role of Personality, Higher-Order Goals, and Job Characteristics. *Academy of Management Review, 38*(1), 132–153. <https://doi.org/10.5465/amr.10.0479>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 14*, 103–118.
- 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*(3), 392–408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Björklund, C., Jensen, I., & Lohela-Karlsson, M. (2013). Is a change in work motivation related to a change in mental well-being? *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 571–580. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.002>

- Burke, R. J., Astakhova, M. N., & Hang, H. (2015). Work Passion Through the Lens of Culture: Harmonious Work Passion, Obsessive Work Passion, and Work Outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology, 30*(3), 457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes, and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics, 84*(SUPPL. 2), 257–263. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9697-0>
- 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), 977–987. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(10\)42003-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(10)42003-1)
- Christiansen, N., Sliter, M., & Frost, C. T. (2014). What employees dislike about their jobs: Relationship between personality-based fit and work satisfaction. *Personality and Individual Differences, 71*, 25–29. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.07.013>
- Coomber, B., & Louise Barriball, K. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies, 44*(2), 297–314. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2012). The Five-Factor Model, Five-Factor Theory, and Interpersonal Psychology. *Handbook of Interpersonal Psychology: Theory, Research, Assessment, and Therapeutic Interventions*, 91–104. <https://doi.org/10.1002/9781118001868.ch6>
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435–462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion, 39*(5), 631–655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dikkers, J. S. E., Jansen, P. G. W., de Lange, A. H., Vinkenburgh, C. J., & Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: A longitudinal study. *Career Development International, 15*(1), 59–77.

- <https://doi.org/10.1108/13620431011020899>
- Eysenck, H. J. (1992). Four ways five factors are not basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 667–673. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(92\)90237-J](https://doi.org/10.1016/0191-8869(92)90237-J)
- Fulmer, I. S., & Ployhart, R. E. (2014). «Our Most Important Asset»: A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. Em *Journal of Management* (Vol. 40, Número 1). <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Glen, C. (2006). Key skills retention and motivation: The war for talent still rages and retention is the high ground. *Industrial and Commercial Training*, 38(1), 37–45. <https://doi.org/10.1108/00197850610646034>
- Goldberg, L. R. (1993). 'The structure of phenotypic personality traits': Author's reactions to the six comments. *American Psychologist*, 48(12), 1303–1304. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.48.12.1303>
- Gómez-Salgado, J., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Romero-Martín, M., & Climent-Rodríguez, J. A. (2019). Engagement, passion and meaning of work as modulating variables in nursing: A theoretical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(108), 1–13. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010108>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Guay, F., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). On the hierarchical structure of self-determined motivation: A test of top-down, bottom-up, reciprocal, and horizontal effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(8), 992–1004. <https://doi.org/10.1177/0146167203253297>
- Ho, V. T., Kong, D. T., Lee, C. H., Dubreuil, P., & Forest, J. (2018). Promoting harmonious work passion among unmotivated employees: A two-nation investigation of the compensatory function of cooperative psychological climate.

- Journal of Vocational Behavior*, 106, 112–125.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.005>
- 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.
<http://eds.a.ebscohost.com/login.bibproxy.whu.edu/eds/detail/detail?vid=6&sid=a6d4206a-30a7-44d0-b666-ddcf4c809b5a%40sessionmgr4008&hid=4205&bdata=JnNpdGU9ZWRzLWxpdmU%3D#AN=edsgcl.243136103&db=edsgao>
- Houliort, N., Philippe, F. L., Vallerand, R. J., & Ménard, J. (2014). 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>
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332–1356. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332>
- Langkamer, K. L., & Ervin, K. S. (2008). Psychological climate, organizational commitment and morale: Implications for army captains' career intent. *Military Psychology*, 20(4), 219–236. <https://doi.org/10.1080/08995600802345113>
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Li, J., Zhang, J., Shao, B., & Chen, C. (2019). A latent profile analysis of work passion: structure, antecedent, and outcomes. *Personnel Review*, 49(3), 846–863.
<https://doi.org/10.1108/PR-04-2019-0145>
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2015). Proactive Personality and Job Satisfaction: the Mediating Effects of Self-Efficacy and Work Engagement in Teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48–55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395–404. <https://doi.org/10.1037/a0018079>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*, 1(4), 240–246.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1990.tb00207.x>

- Mader, X., Santos, J., & Gonçalves, G. (2018). Job satisfaction in a tourist resort in Portugal. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, *VI*(3), 314–325.
- Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 927–935. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927>
- McAuley, E. D., Duncan, T., & Tammen, V. V. (1989). Psychometric properties of the intrinsic motivation inventory in a competitive sport setting: A confirmatory factor analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *60*(1), 48–58. <https://doi.org/10.1080/02701367.1989.10607413>
- McAuley, E., Wraith, S., & Duncan, T. E. (1991). Self-Efficacy, Perceptions of Success, and Intrinsic Motivation for Exercise. *Journal of Applied Social Psychology*, *21*(2), 139–155. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1991.tb00493.x>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, *75*(6), 710–720. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, *11*(3), 299–326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Jackson, T. A., McInnis, K. J., Maltin, E. R., & Sheppard, L. (2012). Affective, normative, and continuance commitment levels across cultures: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 225–245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.005>
- Millar, C. C. J. M., Chen, S., & Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory and practice. *International Journal of Human Resource Management*, *28*(2), 261–275. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244919>
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, *66*(6), 574–583.

- <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Pollack, J. M., Ho, V. T., O'Boyle, E. H., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: A meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, February 2018, 1–21. <https://doi.org/10.1002/job.2434>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Rego, A., Souto, S., & Couto, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações , positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 7–36.
- Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2013). Incremental validity of proactive personality over the Big Five for predicting job performance pf software engineers in an innovative context. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 21–27.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–27. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychology Association*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five Personality Dimensions and Counterproductive Behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1&2), 117–125. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00198>
- Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). On the Etiology of Climates. *Personnel Psychology*, 36(1), 19–39. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb00500.x>
- Seibert, S. E., Grant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416–427.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Sousa, C., & Gonçalves, G. (2019). Multiculturalidade as an Antecedent to Work Well-

- being and Work Passion | *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 7(2), 101–124. <https://www.jsod-cieo.net/journal/index.php/jsod/article/view/184>
- Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17–26.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). Introduction to Special Topic Forum: The Future of Work Motivation Theory. *The Academy of Management Review*, 29(3), 379. <https://doi.org/10.2307/20159049>
- 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>
- Thomas, W. H. N., Lillian, T. E., Kelly, L. S., & Daniel, C. F. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367.
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, 49(1), 1–13. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.1>
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Ratelle, C., Léonard, M., Blanchard, C., Koestner, R., 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., 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>
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277. <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>

- Verner-Filion, J., & Vallerand, R. J. (2018). A longitudinal examination of elite youth soccer players: The role of passion and basic need satisfaction in athletes' optimal functioning. *Psychology of Sport and Exercise, 39*(July), 20–28.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.07.005>
- Whitehead, J. R., & Corbin, C. B. (1991). Youth fitness testing: The effect of percentile-based evaluative feedback on intrinsic motivation. *Research Quarterly for Exercise and Sport, 62*(2), 225–231.
<https://doi.org/10.1080/02701367.1991.10608714>
- 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.

O presente estudo está a ser desenvolvido no âmbito da minha dissertação de mestrado no âmbito de Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, da Universidade do Algarve, sob a orientação da Professora Doutora Joana Santos, e tem como objetivo compreender a formação da paixão harmoniosa pelo trabalho.

Todos os dados que fornecer são anónimos e confidenciais, destinando-se apenas a utilização para este fim. A sua participação é voluntária e, caso decida, poderá interrompê-la a qualquer momento.

Estimamos cerca de 10 a 15 minutos para a sua realização.

Obrigada pela sua colaboração.

Li e compreendi o consentimento informado, e aceito participar neste estudo.

Sim

Não

Presentemente encontro-me a desempenhar uma atividade profissional.

Sim

Não

Questionário Sociodemográfico

Sexo

Feminino.....

Masculino.....

Idade _____ (anos)

Estado Civil

Solteiro(a)

Casado(a).....

União de Facto.....

- Divorciado(a).....
- Viúvo(a)

Escolaridade

- Ensino Primário.....
- Ensino Básico.....
- Ensino Secundário.....
- Licenciatura.....
- Pós-graduação.....
- Mestrado.....
- Doutoramento.....

Nacionalidade

- Portuguesa.....
- Outra.....

Área de residência

- Aveiro.....
- Beja.....
- Braga.....
- Bragança.....
- Castelo Branco.....
- Coimbra.....
- Évora.....
- Faro.....
- Guarda.....
- Leiria.....
- Lisboa.....
- Portalegre.....
- Porto.....
- Santarém.....
- Setúbal.....
- Viana do Castelo.....
- Vila Real.....

- Visu.....
- Açores.....
- Madeira.....

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.....

Tempo na Empresa _____ (em meses)

Atualmente, exerce funções de gestão / chefia?

- Sim
- Não

Pense na sua atividade profissional e empresa/organização de trabalho e lembre-se de que não há respostas certas ou erradas

As afirmações que se seguem referem-se à sua atividade profissional. Indique o grau de concordância com as mesmas, considerando uma escala crescente de **1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)**.

	DT							CT
Esta atividade permite-me viver uma variedade de experiências.	1	2	3	4	5	6	7	
As coisas novas que eu descobro com esta atividade permite-me apreciá-la ainda mais.	1	2	3	4	5	6	7	
Esta atividade permite-me viver experiências memoráveis.	1	2	3	4	5	6	7	
Esta atividade reflecte as qualidades de que eu gosto em mim.	1	2	3	4	5	6	7	

Esta atividade está em harmonia com outras atividades na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
Para mim é uma paixão, que ainda consigo controlar.	1	2	3	4	5	6	7
Estou completamente envolvido(a) com esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
Não consigo viver sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
A ânsia é muito forte. Não consigo evitar realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
Tenho dificuldade em imaginar a minha vida sem esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
Estou emocionalmente dependente desta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
Tenho dificuldades em controlar a minha necessidade de realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
Tenho um sentimento quase obsessivo por esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7
O meu estado de espírito depende da minha capacidade para realizar esta atividade.	1	2	3	4	5	6	7

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale aquela que melhor representa a sua opinião. Indique o grau de concordância com as mesmas, considerando uma escala crescente de **1 (discordo fortemente)** a **7 (concordo fortemente)**. Responda a todas as questões.

	DF						CF
Estou constantemente à procura de novas formas de melhorar a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
Independentemente do que tenho sido, sou uma força para mudanças construtivas.	1	2	3	4	5	6	7
Nada é mais excitante do que ver as minhas ideias tornarem-se realidade.	1	2	3	4	5	6	7
Se vejo algo que não gosto, corrijo-o.	1	2	3	4	5	6	7
Independentemente das consequências, se acredito em algo, faço com que isso aconteça.	1	2	3	4	5	6	7

Adoro vencer pelas minhas ideias, mesmo contra a oposição dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
Sou excelente a identificar oportunidades.	1	2	3	4	5	6	7
Estou sempre à procura de melhores maneiras para fazer as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
Se acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de a concretizar.	1	2	3	4	5	6	7
Consigo detetar uma boa oportunidade muito antes dos outros.	1	2	3	4	5	6	7

Relativamente a cada afirmação, pense na última tarefa que realizou na sua atividade profissional e indique o grau de concordância. Considere a seguinte escala crescente de **1 (Não é de todo verdade)** a **7 (Muito Verdade)**.

	NV							MV
Enquanto estava a trabalhar na tarefa, estava a pensar o quanto me estava a divertir.	1	2	3	4	5	6	7	
Não me senti nada nervoso por ter de realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Senti que era uma escolha minha realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Penso que sou bastante bom/boa nesta tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Achei a tarefa muito interessante.	1	2	3	4	5	6	7	
Senti-me tenso ao realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Penso que me saí bastante bem nesta atividade em comparação com outros colegas.	1	2	3	4	5	6	7	
Foi divertido realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Senti-me relaxado ao realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Diverti-me muito a realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Não tive grande escolha em realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Estou satisfeito com a minha performance nesta tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Estava ansioso enquanto realizava a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7	
Achei a tarefa muito aborrecida.	1	2	3	4	5	6	7	

Senti que estava a fazer o que queria enquanto estava a trabalhar na tarefa.	1	2	3	4	5	6	7
Senti-me bastante habilidoso(a)/qualificado(a) para esta tarefa.	1	2	3	4	5	6	7
Achei a tarefa muito interessante.	1	2	3	4	5	6	7
Senti-me pressionado(a) ao realizar a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7
Senti que precisava/ necessitava/ tinha de fazer a tarefa.	1	2	3	4	5	6	7
Descreveria a tarefa como muito agradável.	1	2	3	4	5	6	7
Realizei a tarefa porque não tive escolha.	1	2	3	4	5	6	7
Depois de trabalhar nesta tarefa durante algum tempo, senti-me bastante competente.	1	2	3	4	5	6	7

Gostaríamos de saber em que medida se considera satisfeito com o seu trabalho. Isto é, tudo somado, e nas actuais circunstâncias da sua vida profissional, até que ponto está satisfeito com cada um dos aspectos do seu trabalho.

Considere a seguinte escala crescente de **1 (Extremamente Insatisfeito)** a **7 (Extremamente Satisfeito)**.

	EI							ES
Em relação às suas perspectivas de promoção, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
Em relação à organização e funcionamento do departamento onde trabalha, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
Em relação à colaboração e clima de relação com os seus colegas de trabalho, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
Em relação à remuneração que recebe, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
Em relação à competência e funcionamento do seu superior imediato, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
Em relação ao trabalho que realiza, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	
Em relação à competência e funcionamento dos seus colegas, diria que está:	1	2	3	4	5	6	7	

Tudo somado, e considerando todos os aspectos do seu trabalho e da sua vida nesta Instituição, diria que está:

1 2 3 4 5 6 7

Em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si? Procure ser o mais franco possível, respondendo de acordo com as suas reais acções e intenções.

Responda, por favor, de acordo com a seguinte escala crescente de **1 (Não se aplica rigorosamente nada a mim)** a **6 (Aplica-se completamente a mim)**.

	NARNM					ACM
Não deixaria a minha organização agora porque sinto obrigações para com as pessoas que aqui trabalham.	1	2	3	4	5	6
Sinto que tenho poucas alternativas de emprego se deixar esta organização.	1	2	3	4	5	6
Sinto-me parte da família da minha organização.	1	2	3	4	5	6
Sinto que, se recebesse uma melhor oferta de melhor emprego, não seria correcto deixar a minha organização.	1	2	3	4	5	6
Tenho uma forte ligação de simpatia por esta organização.	1	2	3	4	5	6
Importo-me realmente com o destino da minha organização.	1	2	3	4	5	6
Tenho orgulho em dizer a outras pessoas que faço parte desta organização.	1	2	3	4	5	6
Continuo nesta organização porque, se sáísse, teria que fazer grandes sacrifícios pessoais.	1	2	3	4	5	6
Não abandono esta organização devido às perdas que me prejudicam.	1	2	3	4	5	6
Sinto-me em dívida para com a minha organização.	1	2	3	4	5	6

Mantenho-me nesta organização porque sinto
que não conseguiria facilmente entrar noutra
organização.

1 2 3 4 5 6

Mesmo que isso me trouxesse vantagens,
sinto que não deveria abandonar a minha
organização agora.

1 2 3 4 5 6