

## Paixão pelo Trabalho e *Workaholismo*: Explorando o Papel Mediador da Persistência

Maynara Priscila Pereira da Silva<sup>1</sup>, Lorena Rodrigues da Costa<sup>2</sup>, Elaine Calixto de Oliveira<sup>3</sup>,  
Amanda Rizzieri Romano<sup>4</sup>, Gabrielle Lucio<sup>5</sup>, Evandro Morais Peixoto<sup>6</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-4027-8985> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5494-8567> / Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Brasil

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0009-0005-0130-7965> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5404-6018> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

<sup>5</sup> <https://orcid.org/0009-0005-9976-2308> / Universidade São Judas Tadeu, Brasil

<sup>6</sup> <https://orcid.org/0000-0003-1007-3433> / Universidade São Francisco (USF), Brasil

### Resumo

A presente pesquisa teve como objetivo estimar as relações entre paixão pelo trabalho, persistência e *workaholismo*, além de explorar o efeito do papel mediador da persistência. A amostra foi composta por 197 profissionais, com idades entre 18 e 60 anos ( $M = 30,15 \pm 10,77$ ), de ambos os sexos (51,3% feminino). Foi empregada uma análise de coeficiente de correlação de Pearson e modelagem de equações estruturais. Os resultados sugerem que a paixão obsessiva e a persistência rígida estão associadas positivamente, com magnitude moderada e fraca respectivamente, com os fatores de *workaholismo*. A paixão harmoniosa, por sua vez, demonstrou um papel protetivo para a persistência rígida, trabalho excessivo e compulsivo. Em relação ao papel mediador, observou-se que apenas a persistência rígida apresentou um efeito significativo. Os resultados corroboram parcialmente com as hipóteses e fundamentação teórica, proporcionando aos pesquisadores e profissionais de interesse o avanço do conhecimento acerca do engajamento no trabalho.

**Palavras-chave:** psicologia organizacional, avaliação psicológica, comportamento organizacional.

### Passion for Work and Workaholism: Exploring the Mediating Role of Persistence

#### Abstract

The present research aimed to estimate relationships between passion for work, persistence, and workaholism, as well as exploit the effect of the mediating role of persistence. The sample consisted of 197 professionals, of both sexes (51.3% female), aged between 18 and 60 years ( $M = 30.15 \pm 10.77$ ). Pearson correlation coefficient analysis and structural equations modeling were employed. The results suggest that obsessive passion and rigid persistence are positively associated, with moderate and weak magnitudes respectively, with the factors of workaholism. Harmonious passion, in turn, demonstrated a protective role for rigid persistence, and excessive and compulsive work. Regarding the mediation role, it was observed that only rigid persistence had a significant effect. The results partially corroborate the hypothesis and theoretical foundation, providing opportunity for researchers and professionals of interest to advance their knowledge about engagement at work.

**Keywords:** organizational psychology, psychological assessment, organizational behavior.

### Pasión por el Trabajo y Workaholism: Explorando el Papel Mediador de la Persistencia

#### Resumen

La presente investigación tenía como objetivo estimar las relaciones entre la pasión por el trabajo, la persistencia y el workaholism, así como explotar el efecto del papel mediador de la persistencia. La muestra fue conformada por 197 profesionales, de 18 y 60 años ( $M = 30.15 \pm 10.77$ ) de ambos sexos (51.3% mujeres). Se empleó un análisis de coeficiente de correlación de Pearson y modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados sugieren que la pasión obsesiva y la persistencia rígida están asociadas positivamente, con magnitudes moderadas y débiles respectivamente, con los factores del workaholism. La pasión armoniosa, a su vez, demostró un papel protector para la persistencia rígida, el trabajo excesivo y compulsivo. Con respecto al papel mediador, se observó que solo la persistencia rígida presentó un efecto significativo. Los resultados corroboran parcialmente las hipótesis y la base teórica, proporcionando a los investigadores y profesionales de interés para avanzar en el conocimiento sobre el compromiso en el trabajo.

**Palabras clave:** psicología organizacional, evaluación psicológica, comportamiento organizacional.

Na contemporaneidade o trabalho representa uma das principais atividades na vida humana, haja vista que um terço da vida é dedicado as atividades laborais (Bakker & Demerouti, 2007; Deloitte, 2018). Nesta direção, compreende-se a necessidade de investigar os efeitos de variáveis que podem contribuir para o engajamento no trabalho. Contudo, modelos teóricos atuais, como o Modelo Dualístico da Paixão (MDP), têm possibilitado a compreensão da qualidade desse engajamento e as consequências intrapessoais, relacionais e organizacionais das diferentes formas de envolvimento com o trabalho (Vallerand, 2015) e de persistência nestas atividades, mesmo diante das dificuldades e barreiras profissionais (Vallerand et al., no prelo). Visto isso, a pesquisa tem como principal objetivo estimar as relações entre os indicadores de paixão pelo trabalho, persistência e *workaholismo*, além de explorar o efeito do papel mediador da persistência. Mais especificamente, foi avaliado o efeito mediador das dimensões persistência rígida e flexível nas relações entre paixão pelo trabalho e *workaholismo*.

Para que uma atividade de interesse se torne uma paixão é preciso que o sujeito valorize e se identifique com esta atividade, além de internalizá-la em sua identidade (Vallerand et al., 2003). O MDP sugere que, ao decorrer da vida, os sujeitos se relacionam com diversas atividades com o objetivo de se desenvolverem, e que, com o passar do tempo, algumas atividades são percebidas como interessantes para o sujeito, podendo se tornar uma atividade pela qual é apaixonado (Vallerand et al., 2003; Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2010).

O MDP, é compreendido como um dos principais modelos que explicam a paixão, e a define como uma força que direciona o sujeito a investir tempo e energia o para a realização de uma atividade de seu interesse. Ainda, a maneira como o sujeito se relaciona com essa atividade é compreendida em duas dimensões, sendo elas: Paixão Harmoniosa (PH) e Paixão Obsessiva (PO). Apesar de, em ambas o sujeito se comprometer, há uma diferença na qualidade e maneira que essa atividade é internalizada pelo sujeito. Enquanto na PH o sujeito apaixonado controla e integra a atividade com outros desejos pessoais, na PO o sujeito é controlado pela atividade, o que contribui para a diminuição de interesse em outras tarefas (Vallerand et al., 2003; Vallerand et al., 2010; Vallerand & Houliort, 2019).

Ao considerar o contexto laboral, Schaufeli et al. (2006) apresentam dois construtos motivacionais, semelhante às duas dimensões da paixão, sendo eles: o engajamento no trabalho, que se relaciona positivamente com a PH, e o *workaholismo*, que se relaciona positivamente com a PO. O engajamento no trabalho é compreendido como um estado de gratificação, que se caracteriza pela dedicação do sujeito e sua absorção nas atividades exercidas, permitindo que ele experimente sensações de entusiasmo, orgulho e inspiração, além de contribuir para a construção de um senso de autoeficácia (Schaufeli et al., 2006). Em contrapartida, o *workaholismo* é caracterizado pelo esforço exaustivo do trabalhador, sua dificuldade em se distanciar das atividades e sua relação compulsiva com as mesmas. A partir disso, é possível destacar o quanto a PH se relaciona com comportamentos saudáveis, enquanto a PO se relaciona com comportamentos disfuncionais, experiência de afetos negativos durante a atividade laboral e insatisfação com os resultados da atividade (Vieira et al., no prelo), o que a longo prazo pode prejudicar, inclusive, o interesse de manutenção da atividade (Vallerand, 2015).

O *workaholismo* tem sido estudado por diferentes autores

ao longo dos anos (p. ex.: Ng et al., 2007; Schaufeli et al., 2009; Vazquez et al., 2018). Dentre as definições disponíveis na literatura, o construto pode ser definido como uma tendência em trabalhar excessivamente e compulsivamente, dessa forma, sendo representado por duas dimensões. A primeira refere-se a uma dimensão comportamental, associado a frequência e obsessão pelo trabalho, enquanto a segunda seria uma dimensão cognitiva, provocada pelas pressões internas, estimulando pensamentos persistentes e frequentes sobre o exercício do trabalho, mesmo quando fora desse contexto (Clark et al., 2016; Schaufeli et al., 2009).

Nessa direção, o *workaholismo* é considerado um fenômeno complexo que pode ser desencadeado por diversos fatores, sejam eles intrínsecos, como traços de personalidade, gênero e a relação com o trabalho (e.g., paixão) (Andreassen, 2014; Ng et al., 2007), como também por fatores organizacionais (e.g., satisfação no trabalho, sobrecarga, cultura organizacional). As consequências desse fenômeno podem proporcionar ao indivíduo experiências negativas e desadaptativas, a saber, ansiedade (Spagnoli et al., 2018), burnout (Nonnis et al., 2018), estresse (Kwak et al., 2018) e conflito familiar (Torp et al., 2018). Portanto, compreende-se que a forma de se relacionar com a atividade laboral pode desencadear o fenômeno *workaholismo*. Entretanto, essa relação pode ser mediada pela persistência, visto que o sujeito pode persistir mesmo em detrimento de sua saúde e bem-estar. Vale ressaltar que a persistência não é necessariamente negativa, mas quando combinada à uma abordagem obsessiva e rígida em relação ao trabalho, pode contribuir para o desenvolvimento do *workaholismo* (Chichekian & Vallerand, 2022; Schaufeli et al., 2006).

## O Papel Mediador da Persistência

Desde as primeiras definições de persistência, o conceito sempre foi relacionado com o empenho mantido rumo a um objetivo (Vallerand et al., no prelo). Gimeno et al. (1997) propõem que a persistência pode ser considerada como a continuidade da ação com empenho, apesar das adversidades. Norton e Weiss (2009) a definem como a perseverança frente a um objetivo, apesar do medo. Sendo assim, Chichekian e Vallerand (2022) indicam que, baseando-se nas várias perspectivas de definição da persistência, a intensidade do empenho para alcançar com sucesso o objetivo final, aparenta ser o ponto crucial para compreensão do construto. Nesse sentido, os autores propõem o modelo dualístico da persistência, o qual é descrito a partir de duas dimensões, sendo elas flexível e rígida.

A Persistência Flexível (PF) está relacionada ao alcance de um objetivo, sem negligenciar outros aspectos da vida do sujeito, como família, amigos, trabalho, ou seja, a busca por um objetivo específico em determinado contexto não interfere a vivência e busca por outras metas em outros contextos (Chichekian & Vallerand, 2022). Por outro lado, a Persistência Rígida (PR), é a insistência em um único objetivo, mesmo que negligencie outras esferas de sua vida, acarretando a longo prazo sentimentos negativos (Chichekian & Vallerand, 2022; Vallerand et al., no prelo).

A persistência no contexto laboral pode estar associada a alcance de metas, conseguir uma promoção, ser reconhecido pelo trabalho (McDougall, 2013), contudo, é importante destacar que as formas de persistir nesse ambiente pode proporcionar comportamentos e emoções positivas ou negativas. Profissionais que tendem a endossar a PF compreendem que não é necessário negligenciar outras áreas da vida para obter algo, suas estratégias de planejamento para alcançar algo na

função está equilibrada com outros objetivos da sua vida, por exemplo, família, estudo, viagens (Chichekian & Vallerand, 2022). Por outro lado, uma pessoa com níveis altos de PR tende a desenvolver até um vício pelo seu trabalho, uma vez que o foco está apenas na sua função, sem considerar que outras áreas da vida também precisam de atenção (Chichekian & Vallerand, 2022; Peixoto et al., 2022; Vallerand et al., no prelo).

Nesse sentido, entende-se que uma pessoa com PF tende a experienciar eventos mais saudáveis, visto que há um equilíbrio entre as áreas da vida consideradas importantes para o indivíduo, em que há relações sociais, lazer e descanso, estimulando o bem-estar e autoestima (Chichekian & Vallerand, 2022). Enquanto a PR faz com que o sujeito experiencie ao longo do tempo ansiedade, estresse, depressão e cansaço, visto que o sujeito busca focar a uma única área da vida, não compreendendo a importância de cuidar das outras esferas ou até mesmo a necessidade do cuidado consigo (descanso, realizar atividades consideradas prazerosas, entre outros) (Chichekian & Vallerand, 2022; Silva & Peixoto, 2022; Vallerand et al., no prelo).

Compreender as relações de variáveis associadas ao engajamento no trabalho possibilita proporcionar ambientes mais adaptativos, estimulando profissionais a desenvolverem comportamento e emoções positivas. Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo estimar as relações entre paixão, persistência e *workaholismo*, bem como explorar o efeito do papel mediador da persistência na relação entre paixão (variável antecedente) e *workaholismo* (variável consequente). A partir da fundamentação teórica, hipotetizou-se que a paixão harmoniosa se associaria positivamente com persistência flexível e negativamente com persistência rígida, trabalho excessivo e trabalho compulsivo. Enquanto a paixão obsessiva apresentaria uma associação positiva com a persistência rígida e indicadores de trabalho excessivo e compulsivo. Por fim, ambas as dimensões de persistência deveriam apresentar efeito significativo como variável mediadora da relação entre paixão e *workaholismo*.

## Método

### Participantes

A amostra foi composta por 197 profissionais de diferentes áreas de atuação (por exemplo, administrativo, operacional, gestão), com idades entre 18 e 60 anos ( $M = 30,15 \pm 10,77$ ), de ambos os sexos (51,3% feminino). Ressalta que as informações específicas do sociodemográfico não foram significativas para a realização das análises. Contudo, sobre essas informações, os profissionais descreveram ter diferentes níveis de escolaridade, a saber: ensino fundamental completo (0,5%), ensino médio incompleto (0,5%), ensino médio completo (11,2%), ensino superior incompleto (44,2%), ensino superior completo (29,4%) e pós-graduação (14,5%). Em relação ao porte da empresa, o porte grande apresentou ser mais presente na amostra, com uma porcentagem de 43,7%. Sendo o tempo de experiência bem diverso: menos de 3 meses (8,1%), entre 3 e 5 meses (10,2%), menos de 1 ano (17,3%), entre 1 e 2 anos (25,4%), entre 3 e 5 anos (17,3%), entre 6 e 8 anos (8,6%) e mais de 10 anos (13,2%).

## Instrumentos

### Escala de Paixão pelo Trabalho (PSTW)

Desenvolvida por Vallerand e Houliort (2003), o instrumento possui 14 itens capazes de mensurar a paixão no trabalho, separados em duas dimensões: (1) Paixão Harmoniosa (sete itens) e (2) Paixão Obsessiva (sete itens). Os respondentes devem utilizar uma escala tipo Likert de sete pontos que varia de “1 – discordo totalmente” a “7 – concordo totalmente” para responder aos itens. No Brasil, a PSTW foi adaptada no estudo de Pereira et al. (2018), cujos resultados apresentados foram bons. As propriedades psicométricas da PSTW também foram estimadas por Vieira et al. (2022), corroborando a estrutura de dois fatores, ao explicar 72,6% da variância total dos dados e apresentar cargas fatoriais acima de 0,70. Adicionalmente, os autores identificaram que o item 7, embora seja um item da PH, também carrega no fator PO. Ou seja, optou-se por eliminar esse item das análises. No presente estudo, os índices de confiabilidade por meio do alfa de Cronbach e Ômega do McDonald foram considerados bons para os dois tipos de paixão (PH:  $\alpha = 0,92$ ,  $\omega = 0,92$ ; PO:  $\alpha = 0,91$ ,  $\omega = 0,91$ ).

### Escala de Persistência

Construído por Vallerand et al. (no prelo), a escala é composta por 8 itens capaz de mensurar duas dimensões da persistência, sendo elas, persistência rígida e persistência flexível. Os itens são respondíveis por meio de uma escala tipo Likert de sete pontos, variando de “1 – não concordo” e “7 – concordo plenamente”. Estudos iniciais sugeriram a adequação do instrumento, ao apresentar bons índices de confiabilidade (0,85 = persistência rígida e 0,76 = persistência flexível). A adaptação do instrumento para o Brasil, corroborou com a expectativa teórica de duas dimensões (CFI = 0,97; TLI = 0,96; RMSEA = 0,04) (Silva & Peixoto, 2022). Para este estudo, foi possível observar bons níveis de confiabilidade (PF:  $\alpha = 0,84$ ,  $\omega = 0,84$ ; PR:  $\alpha = 0,89$ ,  $\omega = 0,89$ ).

### Escala de Workaholism (DUWAS-16)

A escala de *Workaholism* inicialmente foi construída sendo composta por 20 itens, separados em duas dimensões: *Trabalhar Compulsivamente* (TC) e *Trabalhar Excessivamente* (TE). A escala é respondida por meio de uma escala tipo Likert de quatro pontos, variando de “1 – quase nunca” e “4 – quase sempre” (Schaufeli et al., 2008). A escala reduzida, com 16 itens (DUWAS-16), foi testada por Vasquez et al. (2018) e, os resultados corroboram a estrutura de dois fatores, ao apresentar índices de ajustes satisfatórios (CFI = 0,93; TLI = 0,92; RMSEA = 0,08). No presente estudo, a escala apresentou bons índices de confiabilidade, por meio do alfa de Cronbach (WE = 0,78; WC = 0,81) e do ômega do McDonald (WE = 0,78; WC = 0,82).

### Questionário Sociodemográfico

O questionário foi desenvolvido para a presente pesquisa com intuito de levantar informações que pudessem ser relevantes, por exemplo: sexo, idade, tempo de empresa, porte da empresa, o quanto o profissional considera o trabalho importante e qual o nível de intenção de abandonar o emprego.

## Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade [informação suprimida para permitir avaliação cega]. Ao participante foi assegurado o direito do sigilo sobre os dados coletados, como também a possibilidade de desistir em qualquer momento, atendendo à Resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde. Os participantes foram informados sobre os procedimentos e objetivos do estudo, antes de receberem o *link* com o formulário do Google Forms.

## Procedimentos de Análise de Dados

Inicialmente, foram realizadas análises descritivas para verificar a média e desvio-padrão das variáveis, além de empregar os coeficientes alfa de Cronbach e ômega McDonald com intuito de estimar a consistência interna dos instrumentos. A interpretação dos coeficientes considerou valores iguais ou superiores de 0,70 como satisfatórios (Cunha et al., 2016). A relação entre as variáveis foi estimada a partir do coeficiente de correlação de Pearson, considerando as magnitudes proposto por Rumsey (2016):  $r > 0,30$  indica correlação *fraca*,  $r > 0,50$  indica correlação *moderada*,  $r > 0,70$  indica correlação *forte*. As análises foram realizadas no *software* Jamovi.

Por fim, testou-se o modelo de relação entre as variáveis empregadas, ou seja, o papel preditivo da paixão na intenção de abandono, persistência e *workaholic*. Também foi testado papel mediador da persistência entre a relação da paixão e *workaholic*. Para isso, foi empregue a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), no *software* estatístico MPlus (Muthén & Muthén, 2017), por meio do método de estimação *Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted* (WLSMV). A interpretação dos resultados seguiu os critérios propostos por Brown (2015), verificando os valores de qui-quadrado ( $\chi^2$ ), grau de liberdade (*gl*), *Comparative Fit Index* (CFI), *Tucker-Lewis Index* (TLI) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), considerando como parâmetro de adequação os valores a seguir:  $\chi^2/gl < 3$ ,  $RMSEA < 0,08$ , CFI e TLI  $> 0,90$ . O nível de significância considerado para estimação das associações entre as variáveis latentes foi  $p < 0,05$ .

## Resultados

Os resultados da correlação são apresentados na Tabela 1. É possível observar na tabela, que PH relacionou-se positivamente com persistência flexível, persistência rígida, trabalhar excessivamente e negativamente com a intenção de abandonar o emprego, com magnitudes que variaram entre fracas e moderadas. A PO, por sua vez, relacionou-se positivamente com persistência rígida, trabalhar excessivamente e trabalhar

compulsivamente, com magnitudes moderadas.

Vale ressaltar que as variáveis latentes apresentadas na MEE foram estimadas por meio dos itens que compõem cada fator, e que esses foram suprimidos da figura para melhor compreensão do modelo. Dessa forma, as cargas fatoriais variaram da seguinte forma:

- 0,82 e 0,92 na dimensão paixão harmoniosa,
- 0,69 e 0,92 na dimensão paixão obsessiva ,
- 0,63 e 0,93 na dimensão persistência flexível,
- 0,76 e 0,94 na dimensão persistência rígida,
- 0,42 e 0,77 na dimensão trabalho excessivo e
- 0,63 e 0,85 na dimensão trabalho compulsivo.

Esses resultados sugerem a adequação dos instrumentos empregados na presente pesquisa. Os resultados da modelagem de equações estruturais demonstraram índices de ajuste satisfatórios ( $\chi^2 = 1217,30$ ;  $df = 650$ ;  $RMSEA$  CI 90% [0,061-0,072] = 0,067; CFI = 0,933; TLI = 0,928), sugerindo que a paixão harmoniosa predizia positivamente a persistência flexível.

Além de ser considerada uma variável protetora, ou seja, com predição negativa, sobre intenção de abandono do trabalho, persistência rígida, trabalho excessivo e compulsivo. A paixão obsessiva, por outro lado, apresentou predição positiva sobre intenção de abandono de emprego, trabalho excessivo e compulsivo; e predição negativa com persistência flexível (Figura 1).

Em relação as dimensões da persistência, pode-se observar associação positiva significa entre persistência rígida com trabalho compulsivo. Por outro lado, persistência flexível não apresentou efeitos significativos nos indicadores de *workaholismo*. Os resultados podem ser observados na Figura 1, as setas tracejadas e indicam associações negativa entre a variável independente e variável dependente e as setas contínuas representam associações positivas. Todas as associações são apresentadas, considerando até mesmo as que não obtiveram um valor significativo. Os resultados referentes ao modelo de mediação são apresentados na Tabela 2, onde se verificam os efeitos totais, totais diretos e totais indiretos.

Conforme é observado na Tabela 2, os indicadores de persistência não apresentaram efeito mediador significativo na relação entre paixão harmoniosa e *workaholismo*. Ainda, a persistência flexível demonstrou não ser uma variável mediadora da relação entre paixão obsessiva e *workaholismo*. Contudo, destaca-se que a persistência rígida demonstrou efeito mediador significativo, mas parcial, na relação entre paixão obsessiva e trabalho compulsivo. Os resultados, portanto, sugerem que a persistência rígida contribuiu, mesmo que minimamente, parcialmente para a compreensão dos mecanismos subjacentes à relação entre paixão obsessiva e trabalho compulsivo.

**Tabela 1**

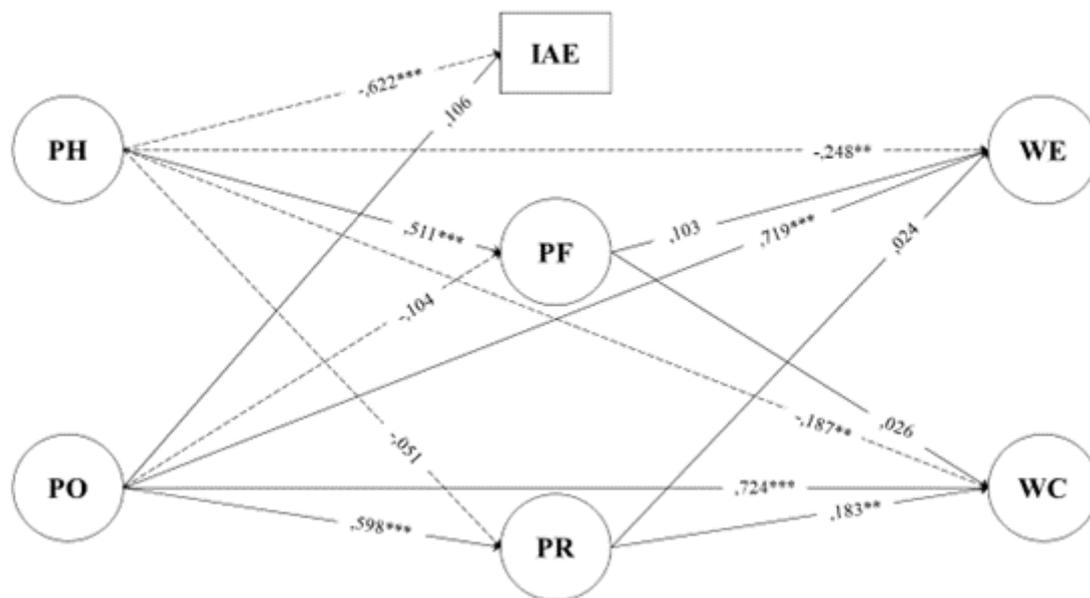
*Correlação entre variáveis*

Variáveis	Média/Desvio-padrão	1	2	3	4	5	6	7
1. PH	24,9(±8,43)	—						
2. PO	16,9±9,87	0,47***	—					
3. PF	18,6±4,18	0,38***	0,08	—				
4. PR	10,5±5,72	0,20**	0,52***	0,21**	—			
5. WE	15,1±4,67	0,17*	0,54***	0,09	0,29***	—		
6. WC	18±5,67	0,13	0,64***	0,02	0,46***	0,65***	—	
7. IAE	4,81±3,45	-0,56***	-0,12	-0,30***	-0,07	-0,02	-0,01	—

*Nota.* PH = Paixão Harmoniosa; PO = Paixão Obsessiva; PF = Persistência Flexível; PR = Persistência Rígida; WE = Trabalhar Excessivamente; WC = Trabalhar Compulsivamente; IAE = Intenção de Abandonar o Emprego. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

Figura 1

Modelagem de Equações Estruturais das variáveis paixão, persistência e o workaholism



Nota. PH = Paixão Harmoniosa; PO = Paixão Obsessiva; IAE = Intenção de Abonar o Emprego; PF = Persistência Flexível; PR = Persistência Rígida; WE = Trabalhar Excessivamente; WC = Trabalhar Compulsivamente. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,001$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

Tabela 2

Tamanho de efeito direto/indireto e total

Paixão Harmoniosa					
Mediador	Tamanho de efeito indireto		p	95% IC	
	WE	WC		Inferior	Superior
PF	0,053		0,207	-0,016	0,121
PR	-0,001		0,776	-0,008	0,006
Total indireto	0,051		0,209	-0,016	0,119
Total direto			0,002	-0,376	-0,119
Total	-0,196		0,004	-0,332	-0,083
PF		0,013	0,698	-0,069	0,043
PR		-0,009	0,479	-0,012	0,031
Total indireto		-0,004	0,912	-0,061	0,053
Total direto		-0,187	0,009	0,078	0,289
Total		-0,184	0,004	0,070	0,305
Paixão Obsessiva					
Mediador	Tamanho de efeito indireto		p	95%IC	
	WE	WC		Inferior	Superior
PF	-0,011		0,362	-0,030	0,009
PR	0,014		0,782	-0,070	0,099
Total indireto	0,004		0,945	-0,088	0,081
Total direto			>0,001	0,579	0,859
Total	0,722		>0,001	0,621	0,824
PF		-0,003	0,713	-0,015	0,009
PR		0,110	0,005	0,045	0,174
Total indireto		0,107	0,005	0,044	0,170
Total direto		0,724	>0,001	0,631	0,817
Total		0,831	>0,001	0,760	0,903

Nota. PF = Persistência Flexível; PR = Persistência Rígida; WE = Trabalhar Excessivamente; WC = Trabalhar Compulsivamente.

### Discussão

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar a relação entre paixão pelo trabalho, persistência e *workaholismo*, como também estimar o modelo em que a persistência tem um papel mediador na relação entre paixão e *workaholismo*. Os resultados,

em geral, corroboram as hipóteses e a fundamentação teórica, visto que se descobriu que a paixão harmoniosa tem relação com a persistência flexível e desempenha um papel protetivo para as variáveis persistência rígida, trabalho excessivo e trabalho compulsivo. Além disso, a paixão obsessiva demonstrou ter associação positiva com a persistência rígida e correlação forte

com indicadores de trabalho excessivo e compulsivo. Contudo, as hipóteses de mediação da persistência rígida e persistência flexível entre as variáveis paixão e *workaholismo* foram parcialmente corroboradas, visto que somente a persistência rígida apresentou efeito significativo como variável mediadora desta relação.

Uma das questões abordadas quando Vallerand et al. (no prelo) desenvolveram o modelo de persistência é de que essa variável poderia estar associada ao modelo dualístico da paixão, podendo até ser interpretada como o mesmo construto. Contudo, estudos anteriores sugerem que há uma distinção entre essas variáveis, por apresentar correlações consideradas moderadas (Chichekian & Vallerand, 2022; Silva & Peixoto, 2022). Os achados da presente pesquisa suportam essa perspectiva, como também os resultados anteriores ao apresentar uma correlação moderada (PH e PF) a forte (PO e PR). Embora os resultados apresentem uma relação forte entre PO e PR, o valor da correlação foi de 0,52. Ou seja, ainda suporta a perspectiva de que ambos os construtos podem ser considerados distintos.

Ainda no que se refere aos achados da correlação, observou-se que a PO apresentou uma relação forte com os fatores de *workaholismo* (trabalho excessivo e trabalho compulsivo), enquanto a PH apresentou correlações baixas e não significativas. Esse resultado é favorecido pela fundamentação teórica, visto que indivíduos com níveis de PO tem uma relação com a atividade que amam, sem considerar os outros aspectos da vida, o que pode ocasionar conflito com outros elementos da identidade (Bouzigarene et al., 2018). Isso proporciona resultados desadaptativos dentro da atividade, por exemplo, afeto negativo (Vallerand et al., 2006) e ansiedade (Verner-Filion et al., 2014). Além disso, também estimula o conflito entre a atividade e outras esferas da vida, o que pode provocar redução do bem-estar (Philippe et al., 2009) e experiência de *burnout* (Vallerand et al., 2010). Um estudo realizado por Littman-Ovadia et al. (2014) identificou que os dois fatores estariam associados com excesso de comprometimento (WE:  $r = 0,50$ ; WC:  $r = 0,40$ ) e exaustão (WE:  $r = 0,17$ ; WC:  $r = 0,21$ ). — comportamento e sintoma ambos semelhantes ao experienciado por pessoas com níveis de PO (Vallerand et al., 2003).

Por outro lado, profissionais que experienciam um forte desejo de se envolver com a atividade amada de maneira harmoniosa se envolvem livremente com a função, estando atentos e abertos para outras experiências (Philippe et al., 2017; St-Louis et al., 2018). Essa flexibilidade e equilíbrio possibilita que os conflitos com outras atividades sejam minimizados (Bélanger et al., 2019). Por consequência, facilita que o trabalhador experiencie resultados positivos, por exemplo: *flow*, afetos positivos e níveis altos de desempenho e satisfação com trabalho (Curran et al., 2015; Peixoto et al., no prelo; Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2019; Vieira et al., no prelo). Adicionalmente, a PH possibilita que o envolvimento na atividade seja alcançado sem negligenciar outros aspectos da vida, proporcionando experiências mais positivas, como aumento do bem-estar e relações interpessoais mais saudáveis. Dessa forma, sendo considerada uma variável protetora de eventos e comportamentos desadaptativos (p. ex.: estresse, exaustão, ansiedade) (Verner-Filion et al., 2017)

Dentre os dois tipos de persistência, a PR foi a que demonstrou ser uma variável associada ao *workaholismo*, obtendo uma relação moderada com o trabalho compulsivo. Cabe ressaltar que os dois fatores de *workaholismo* se relacionam com a dedicação na atividade laboral. Contudo, na

dimensão trabalho excessivo, o componente comportamental é mais observável, estando associado ao tempo que o sujeito se dedica a sua atividade. O trabalho compulsivo, por sua vez, refere-se a um comportamento mental e a uma obsessão pelo trabalho; isto é, o indivíduo tende a ter um foco persistente de pensamentos em assuntos relacionados ao trabalho, mesmo quando não está nesse ambiente (Balducci et al., 2015). Além disso, essa associação é condizente como modelo dualístico da paixão, uma vez que a dimensão da paixão obsessiva tem demonstrado uma associação com comportamentos e experiências emocionais mais desadaptativos no contexto do trabalho (Vallerand & Houliort, 2019).

No que concerne à persistência no modelo de mediação, observou-se que apenas a PR contribuiu de forma significativa como variável mediadora entre a relação da paixão com *workaholismo* — mais especificamente, na relação entre paixão obsessiva e trabalho compulsivo — o que demonstra uma associação de baixa magnitude. Esse resultado permite inferir que trabalhadores que se relacionam de maneira obsessiva com o trabalho tendem a estabelecer um estilo de trabalho compulsivo, também devido à sua maneira rígida de persistir nas atividades laborais. Adicionalmente, a PF demonstrou não ser uma variável preditora das dimensões *workaholismo*, ao apresentar associações não significativas, assim como a PR não esteve associada ao trabalho excessivo. Esse resultado corrobora a expectativa teórica apresentada no parágrafo anterior, ao compreender o trabalho compulsivo como um fenômeno associado a obsessão e comportamentos persistentes ao trabalho, em detrimento de outros aspectos da vida (Balducci et al., 2015).

Os resultados dessa pesquisa, assim como as evidências na literatura científica, indicam que estimular a persistência de maneira saudável pode (a) auxiliar para que a pessoa desenvolva emoções e comportamentos positivos e (b) auxiliar na proteção de abandonar o trabalho. No entanto, a persistência não influencia na relação entre a paixão e o *workaholismo*, o que pode ser explicado pela perspectiva de que a paixão e a persistência funcionam de maneira distintas (Chichekian & Vallerand, 2022). Embora o modelo da persistência seja baseado no modelo da paixão, os dois construtos causam efeito complementar na vida do trabalhador. A paixão estaria associada a forma como o sujeito relaciona-se com a sua função (Vallerand et al., 2003; Vallerand, 2015), enquanto a persistência diz respeito ao quanto o sujeito é capaz de vivenciar nessa função e alcançar seus objetivos (Vallerand et al., no prelo).

Nessa perspectiva, os resultados são fundamentais para que profissionais e pesquisadores interessados na temática possam avançar, com intuito de proporcionar mais satisfação, engajamento e bem-estar no ambiente laboral. Ainda, com o avanço sobre a temática, é possível propiciar a compreensão de como possíveis engajamentos, sentimentos e comportamentos podem impactar na vida profissional do sujeito. Tendoe m vista que o *workaholismo* pode desencadear sentimentos e comportamentos desadaptativos (Kwak et al., 2018; Nonnis et al., 2018; Spagnoli et al., 2018; Torp et al., 2018), é preciso pensar no desenvolvimento de estrutura e estratégias mais adequadas, que possam promover a paixão harmoniosa e a persistência flexível, com atividades e tarefas que possam abranger os dois construtos.

Embora os resultados sejam satisfatórios e apresentem uma contribuição importante para os campos de pesquisa e prática, algumas limitações podem ser apontadas na presente pesquisa. Dentre elas, a primeira refere-se aos instrumentos serem em

formato de autorrelato, o que pode impactar na covariância entre algumas variáveis. Dessa forma, recomenda-se que, em futuros estudos, sejam considerados outros tipos de medidas ou que seja investigada a possibilidade de controle de vieses de resposta. Outro ponto é o tamanho da amostra. Trata-se de um número pequeno de participantes para representar a amostra de profissionais no Brasil. Seria importante buscar uma amostra mais representativa, considerando participantes de diferentes regiões do país, ou de maior representação para os diferentes setores empresariais ou com diferentes tempos de experiência, com intuito de realizar futuros estudos para testar a invariância dos instrumentos.

Além disso, outra limitação diz respeito ao modelo, o qual foi avaliado por meio de três variáveis, a saber: paixão, persistência e *workaholismo*. No entanto, sabe-se que tais variáveis aparecem em outros estudos com diferentes variáveis. O *workaholismo*, por exemplo, se relaciona a variáveis como *burnout*, estresse e ansiedade. Nesse sentido, seria interessante incluir novas variáveis com intuito de estimar como as três variáveis estariam associadas a aspectos sociais, pessoais e emocionais, sejam eles positivos ou negativos.

## Referências

- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: an overview and current status of the research. *Journal Of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balducci, C., Avanzi, L., Consiglio, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. (2015). A cross-national study on the psychometric quality of the Italian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS). *European Journal of Psychological Assessment*. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000300>
- Bélanger, J. J., Schumpe, B. M., & Nisa, C. F. (2019). How passionate individuals regulate their activity with other life domains: A goal-systemic perspective. *Journal of Personality*, 87(6), 1136–1150. <https://doi.org/10.1111/jopy.12463>
- Bouzigarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A. S., Houlfort, N., & Vallerand, R. J. (2018). We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56–74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Press.
- Chichekian, T., & Vallerand, R. J. (2022). Passion for science and the pursuit of scientific studies: The mediating role of rigid and flexible persistence and activity involvement. *Learning and Individual Differences*, 93, 102104. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102104>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Cunha, C. M., Almeida Neto, O. P., & Stackfleth, R. (2016). Main psychometric evaluation methods of measuring instruments reliability. *Revista de Atenção à Saúde*, 14(49), 98-103. <https://doi.org/10.13037/ras.vol14n49.3671>
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J., & Stansage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39, 631–655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Deloitte. (2018). *Deloitte insights: The rise of the social enterprise*. Deloitte.
- Gimeno, J., Folta, T. B., Cooper, A. C., & Woo, C. Y. (1997). Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. *Administrative Science Quarterly*, 42(4), 750–783. <https://doi.org/10.2307/2393656>
- Kwak, Y., Kim, J. S., Han, Y., & Seo, Y. (2018). The effect of work addiction on Korean nurses' professional quality of life: a cross-sectional study. *Journal of Addictions Nursing*, 29(2), 119-127. <https://doi.org/10.1097/JAN.0000000000000221>
- Littman-Ovadia, H., Balducci, C., & Ben-Moshe, T. (2014). Psychometric properties of the Hebrew version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS-10). *The Journal of psychology*, 148(3), 327-346. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.801334>
- McDougall, W. (2013). *Uma introdução à psicologia social*. Publicações Dove Inc.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136. <https://doi.org/10.1002/job.424>
- Nonnis, M., Massidda, D., Cuccu, S., & Cortese, C. G. (2018). The impact of workaholism on nurses' burnout and disillusion. *The Open Psychology Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.2174/1874350101811010077>
- Norton, P. J., & Weiss, B. J. (2009). The role of courage on behavioral approach in a feareliciting situation: A proof-of-concept pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 23(2), 212–217. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.07.002>
- Pereira, M. M., Ferreira, M. C., & Valentini, F. (2018). Evidências de validade da escala de paixão pelo trabalho em amostras brasileiras. *Psico-USF*, 23, 151-162. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230113>
- Peixoto, E. M., Silva, M. V., Noronha, A. P. P., Chichekian, T., & Vallerand, R. J. (2023). Psychometric properties and measurement invariance of the Rigid and Flexible Persistence Scale in a Brazilian professional sample. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 36(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00240-0>
- Philippe, F., Vallerand, R. J., & Lavigne, G. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 3–22. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x>
- Philippe, F., Vallerand, R. J., Bernard-Desrosiers, L., Guilbault, V., & Rajotte, G. (2017). Understanding the cognitive and motivational underpinnings of sexual passion from a dualistic model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(5), 769–785. <https://doi.org/10.1037/pspp0000116>
- Rumsey, D. J. (2016). *How to interpret a correlation coefficient r*. Statistics For Dummies.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348. <https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr Jekyll or Mr Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193. <https://doi.org/10.4337/9781847202833>
- Spagnoli, P., Balducci, C., Kovalchuk, L. S., Maiorano, F., & Buono, C. (2018). Are engaged workaholics protected against job-related negative affect and anxiety before sleep? A study of the moderating role of gender. *International journal of environmental research and public health*, 15(9), 1996. <https://doi.org/10.3390/ijerph15091996>
- Silva, M. V., & Peixoto, E. M. (2022). *Escala de Persistência Rígida e Flexível: Adaptação transcultural e investigação das propriedades psicométricas*. Universidade São Francisco. Artigo submetido.
- St-Louis, A. C., Verner-Filion, J., Bergeron, C. M., & Vallerand, R. J. (2018). Passion and mindfulness: Accessing adaptive self-processes. *The Journal of Positive Psychology*, 13(2), 155–164. <https://doi.org/10.1080/1743976.2016.1245771>
- Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work-family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071-1090. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/978019977600.001.0001>
- Vallerand, R. J., & Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., & Leonard, M., (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., Carbonneau, N., & Lafrenière, M.-A. K. (2010). On living life to the fullest: The role of passion. Em R. Schwarzer & P. A. Frensch (Eds.), *Personality, human development, and culture: International perspectives on psychological science* (Vol. 2, pp. 81–98). Psychology Press.
- Vallerand, R. J., Chichekian, T., & Paquette, V. (2020). Passion in education: Theory, research, and applications. Em G. A. D. Liem & D. McInerney (Eds.), *Promoting motivation and learning in context: Sociocultural perspectives on educational interventions* (pp. 115–141). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Chichekian, T., Verner-Filion, J., Rapaport, M. (no prelo). *A Look at the Persistence of Passionate Individuals: On the Role of Rigid and Flexible Persistence in Activity and Life Outcomes*. [Em revisão]
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. Em S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P., Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., & Houlfort, N. (2019). *Passion for work: Theory, research,*

and applications. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190648626.001.0001>

- Vallerand, R. J., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. M. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28(4), 454–478. <https://doi.org/10.1123/jsep.28.4.454>
- Vazquez, A. C. S., De Freitas, C. P. P., Cyrre, A., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2018). Evidências de validade da versão brasileira da escala de workaholism (DUWAS-16) e sua versão breve (DUWAS-10). *Avaliação psicológica*, 17(1), 69-78. <https://doi.org/10.15689/ap.2017.1701.08.13288>
- Verner-Filion, J., Vallerand, R. J., Amiot, C. E., & Mocanu, I. (2017). The two roads from passion to sport performance and psychological well-being: The mediating role of need satisfaction, deliberate practice, and achievement goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 30, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2017.01.009>
- Verner-Filion, J., Vallerand, R. J., Donahue, E. G., Moreau, E., Martin, A., Mageau, G. A., & Martin, A. (2014). Passion, coping, and anxiety in sport: The interplay between key motivational and self-regulatory processes. *International Journal of Sport Psychology*, 45(6), 516–537. <https://doi.org/10.7352/IJSP2014.45.516>
- Vieira, T. C. H., Silva, M. V. Romano, A. R., Silva, M. P. P., Campos, D. & Peixoto, E. M. (no prelo). Relações Entre Paixão Pelo Trabalho, Bem-estar e Autoeficácia Ocupacional em Treinadores Esportivos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.
- Vieira, T. C. H., Silva, M. P. P., Balbinotti, M. A., & Peixoto, E. M. (2022). *Propriedades psicométricas das Escalas de Paixão e Persistência para treinadores esportivos*. Universidade São Francisco. Artigo Submetido.

### **Informações sobre os autores:**

#### **Maynara Priscila Pereira da Silva**

Rua Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D'ars,  
Campinas  
13045-510 São Paulo, SP, Brasil  
E-mail: maynarapriscilap@gmail.com

#### **Lorena Rodrigues da Costa**

E-mail: lorenacosta1508@gmail.com

#### **Elaine Calixto de Oliveira**

E-mail: elaine.calixto.psi02@gmail.com

#### **Amanda Rizzieri Romano**

E-mail: amandarizzieriromano@gmail.com

#### **Gabrielle Lucio**

E-mail: gabrielle.lucio17@gmail.com

#### **Evandro Morais Peixoto**

E-mail: epeixoto\_6@hotmail.com