

A PAIXÃO PELO TRABALHO: ANÁLISE DE CONSEQUENTES NAS ATITUDES E COMPORTAMENTOS DOS PROFISSIONAIS

Diana Rebelo (1) & Joana Vieira dos Santos (2)

(1) Universidade do Algarve; diifilipa18@gmail.com

(2) Centro de Investigação em Psicologia da Universidade do Algarve; jcsantos@ualg.pt

Palavras-chave: Paixão pelo trabalho, paixão harmoniosa, paixão obsessiva, engagement, job crafting e percepção de desempenho individual.

Resumo

O trabalho ocupa um espaço determinante na vida de um indivíduo (Wrzesniewski et al., 1997) e para os indivíduos cujo trabalho mostra-se importante na sua vida, dá sentido à sua existência (Wrzesniewski, 2003) tornando-se assim, parte da sua identidade (Vallerand, & Houliort, 2003).

O estudo tem como objetivo averiguar o contributo explicativo dos dois tipos de paixão pelo trabalho, a paixão harmoniosa e a paixão obsessiva, nos consequentes organizacionais de *engagement*, *job crafting* e percepção de desempenho individual no trabalho.

A paixão pelo trabalho pode, então, ser definida como “um estado de persistência do indivíduo, emocionalmente positivo, baseado na sensação de bem-estar, resultante de avaliações cognitivas e afetivas decorrentes de várias situações profissionais e organizacionais que resultam em intenções e comportamentos de trabalho consistentes e construtivos” (Zigarmi et al., 2009, p.310). Este estudo tem como base o modelo da paixão pelo trabalho “Employee Work Passion Appraisal” (Zigarmi et al., 2009), com foco na abordagem dualista da paixão que a divide em paixão harmoniosa e obsessiva (Vallerand et al., 2003). Esta abordagem será utilizada como antecedente pois estes dois tipos de paixão pelo trabalho culminam em intenções de trabalho positivas ou negativas, sendo que a paixão harmoniosa resulta de uma internalização autónoma e consciente de uma atividade agradável na identidade do indivíduo (Vallerand et al., 2003) e a paixão obsessiva resulta de uma internalização controlada da atividade na identidade da pessoa (Vallerand et al., 2003).

O *engagement* é analisado como consequente organizacional dos dois tipos de paixão pelo trabalho, uma vez que, esta, é uma atitude de trabalho relacionada aos aspetos físicos, emocionais e cognitivos do *engagement* no trabalho (Kahn, 1990).

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

O desempenho individual no trabalho é também perspetivado como consequente organizacional a ser medido, pois dependendo do tipo de paixão experienciado por um trabalhador, este pode ou não ser benéfico para o seu desempenho no trabalho (Ho, Wong, & Lee, 2011).

A amostra é constituída por um total de 305 trabalhadores, dos quais 165 (54.1%) do género feminino, com idades compreendidas entre os 19 e os 63 anos ($M = 37.74$). 287 (94.1%) são portugueses. Em termos profissionais, grande parte trabalha em empresas privadas ($n = 192$, 62.9%) e não exerce funções de gestão ($n = 238$, 78.0%).

Os resultados constataam que, a paixão harmoniosa atua como preditor positivo do *job crafting*, em 58.2% para a explicação do aumento das exigências laborais desafiantes, 57.4% para o aumento dos recursos laborais estruturais, 25.6% para a diminuição das exigências laborais prejudiciais, sendo esta a única negativa, e 17.0% para o aumento dos recursos laborais sociais. No que refere ao *engagement*, explica positivamente 74.8% do vigor, 72.9% da dedicação e 68.1% da absorção. Explica ainda, positivamente, 47.6% da variância da perceção de desempenho individual. Por outro lado, a paixão obsessiva atua como preditor negativo do *job crafting*, tendo um efeito significativo em três dimensões, contribuindo em 33.5% para a diminuição das exigências laborais prejudiciais, 21.0% para o aumento das exigências laborais desafiantes, em 18.8% para o aumento dos recursos laborais estruturais e não significativo para o aumento dos recursos laborais sociais. No que diz respeito ao *engagement*, atua como preditor negativo explicando 0.87% do vigor, 0.45% da absorção e 0.32% da dedicação. Atua também como preditor negativo sobre a perceção de desempenho individual, explicando 16.8% da mesma.

Através dos resultados é possível confirmar as hipóteses do estudo, ao nível da paixão harmoniosa, parece haver uma influência desta na perceção de recursos e exigências nos trabalhadores. Isto pode dever-se ao facto de que, a paixão harmoniosa pelo trabalho permite que os colaboradores avaliem as características de trabalho de maneira adequada à sua função, isto é consistente com a ideia de *job crafting*, pois sugere que os colaboradores podem mudar ativamente o seu ambiente de trabalho (Wrzesniewski, & Dutton, 2001). Este tipo de paixão contribui positivamente e significativamente para todas as dimensões do *engagement*, isto porque, como resulta de uma internalização autónoma (Marsh et al., 2013) na identidade dos trabalhadores, irá motivá-los a envolverem-se com a atividade de maneira mais flexível e plena (Ryan, & Deci, 2003; Vallerand et al., 2003), levando a um nível de *engagement* com a atividade laboral que facilitará uma melhor concentração relacionando-se positivamente com a absorção, fluxo e afeto positivo durante a execução da tarefa (Vallerand et al., 2007). Colaboradores com paixão harmoniosa persistem enquanto a tarefa lhes for prazerosa, o que resulta em melhor desempenho (Astakhova, & Porter, 2015), isto é, leva os indivíduos a dedicarem-se totalmente e a terem um grande foco e concentração no desempenho das suas atividades, dotando-os de ferramentas para superar obstáculos que surgem e, assim, tornarem-se mais bem-sucedidos e eficazes na realização do trabalho (Vallerand et al., 2007; Ho et al., 2011). A paixão obsessiva é caracterizada por ser uma internalização controlada da atividade apaixonada na identidade do indivíduo o que resultará num envolvimento conflituoso (Vallerand, 2008, 2010) ao nível intra e interpessoal em que o trabalhador começa a perder o controlo sobre a atividade (Lavigne et al., 2014), característico do *job crafting*. Também contribui negativamente para a explicação das dimensões do *engagement*, pois esta forma de paixão gera uma compulsão interna nos indivíduos para se envolverem na atividade, para corresponderem a pressões externas, resultando num *engagement* mais conflituoso impedindo que o trabalhador se concentre totalmente na tarefa (Amiot, Vallerand, & Blanchard, 2006; Vallerand et al., 2003). Está também negativamente relacionada à perceção de desempenho individual no trabalho, esta associação vai de encontro com o estudo de Burke e Fiksenbaum (2009), que postula que colaboradores que experienciam paixão obsessiva têm tendência a ter menores níveis de desempenho.