

Papel mediador dos afetos nas relações entre paixão pelo trabalho e *burnout*

Evandro Moraes Peixoto

Amanda Rizzieri Romano¹

Maynara Priscila Pereira da Silva

Universidade São Francisco, Campinas/SP, Brasil

Tatiana de Cássia Nakano

Pontificia Universidade Católica de Campinas, Campinas/SP, Brasil

Resumo

Esta pesquisa avaliou o papel mediador dos afetos nas relações entre paixão pelo trabalho e *burnout* em duas amostras (Estudo 1: trabalhadores gerais e Estudo 2: treinadores esportivos). Para análise de dados foram conduzidas modelagens de equações estruturais. O Estudo 1 contou com uma amostra de 256 trabalhadores de diferentes áreas e, os resultados obtidos indicaram que os afetos foram mediadores das relações, sugerindo que a paixão harmoniosa facilita sentimentos positivos, enquanto a paixão obsessiva tende a promover sentimentos negativos no ambiente laboral, facilitando a experiência de *burnout*. Resultados semelhantes foram encontrados no Estudo 2, conduzido junto a 172 treinadores esportivos. Tais resultados sugerem que a relação harmoniosa com o trabalho é um fator protetivo, ao contrário da relação obsessiva.

Palavras-chave: Estados Emocionais; Stress Ocupacional, Qualidade de Vida no Trabalho

Abstract: Mediating role of affects in relationship between passion for work and burnout

This research assessed the mediating role of affect in the relationship between work passion and burnout in two samples (Study 1: general workers and Study 2: sports coaches). Structural equation modeling was employed for data analysis. Study 1 involved a sample of 256 workers from various fields, and the results indicated that affects mediated the relationships, suggesting that harmonious passion facilitates positive feelings, while obsessive passion tends to promote negative feelings in the workplace, contributing to the experience of burnout. Similar results were found in Study 2, which included 172 sports coaches. These results implies that a harmonious relationship with work is a protective factor, unlike an obsessive relationship.

Keywords: Emotional States; Occupational Stress; Quality of Work Life.

Resumen: Papel mediador de afectos en relación entre pasión por trabajo y burnout

Esta investigación evaluó el papel mediador de los afectos en las relaciones entre la pasión por el trabajo y el agotamiento en dos muestras (Estudio 1: trabajadores generales y Estudio 2: entrenadores deportivos). Se empleó modelado de ecuaciones estructurales para el análisis de datos. El Estudio 1 involucró una muestra de 256 trabajadores de diferentes áreas, y los resultados indicaron que los afectos mediaban las relaciones, sugiriendo que la pasión armónica facilita sentimientos positivos, mientras que la pasión obsesiva tiende a promover sentimientos negativos en el entorno laboral, contribuyendo a la experiencia de agotamiento. Resultados similares se encontraron en el Estudio 2, que incluyó a 172 entrenadores deportivos. Los resultados implican que una relación armónica con el trabajo es un factor protector, a diferencia de una relación obsesiva.

Palabras clave: Estados Emocionales; Estres Ocupacional, Calidad de Vida en el Trabajo.

¹ Endereço para correspondência: Rua Waldemar César da Silveira, 105, Jardim Cura D’Ars (SWIFT), Campinas - São Paulo. CEP: 13045-510. E-mail: amandarizzieriromano@gmail.com

Os efeitos da paixão pelo trabalho têm sido objeto recente de estudos (i.e., Burke et al., 2015; Forest et al., 2011; Pereira et al., 2018). No contexto laboral, a paixão pode ser definida como um indicador motivacional, uma vez que proporciona uma direção aos esforços para o trabalho, fazendo com que os trabalhadores invistam seu tempo e energia no desenvolvimento das suas atividades (Vallerand & Houliort, 2003). Entretanto, a forma como o sujeito se relaciona com a atividade exercida pode eliciar determinados sentimentos, sejam negativos ou positivos, o que influencia diretamente sobre os desfechos psicológicos obtidos a longo prazo (Vallerand et al., 2019). Dentre os aspectos negativos estudados na literatura, destaca-se o *burnout* como um dos resultados advindos desse desequilíbrio. Deste modo, compreender essa relação pode auxiliar na prevenção de desfechos negativos e, conseqüentemente, promover a saúde ocupacional dos indivíduos. Portanto, a presente pesquisa tem como objetivo investigar o papel mediador dos afetos nas relações entre paixão pelo trabalho e *burnout*.

A paixão se mostra associada à identidade pessoal, visto que algumas pessoas tendem a responder perguntas como “sobre quem é” ou “o que faz” relacionando a resposta ao seu papel no contexto do trabalho (Vallerand et al., 2019). Dessa forma, a paixão envolve não somente sentimentos positivos em relação ao trabalho, mas também incorpora o trabalho à identidade das pessoas (Pollack et al., 2020). Considerando-se que as pessoas passam metade do seu dia no trabalho, é compreensível que elas queiram desfrutar do seu trabalho e encontrar satisfação nele (Chen et al., 2020). Pollack et al. (2020) afirmam que a paixão se mostra um fator psicológico que sustenta o compromisso e a dedicação laboral por longos períodos, estando relacionada a resultados positivos, tais como significado percebido, persistência, sucesso geral, ganhos financeiros e felicidade.

Um dos principais modelos empregados na literatura para descrever a paixão foi desenvolvido por Vallerand et al. (2003), que classifica a paixão em duas dimensões: paixão harmoniosa (PH) e paixão obsessiva (PO). Em ambas as dimensões, há um desejo forte de se engajar nas atividades, contudo, sendo vivenciada de maneiras divergentes. A PH se desenvolve de maneira autônoma, estabelecendo, portanto, uma relação flexível com a atividade. Assim, permite que os indivíduos consigam alinhar a atividade laboral com outros aspectos da sua vida (i.e., amigos, lazer, estudo, entre outros), sendo uma relação importante e significativa (Vallerand & Houliort, 2003; Vallerand et al., 2003). A PH é estimulada quando os funcionários acreditam que seu trabalho tem valor e senso de significado, de modo que tal compreensão facilita o engajamento proativo e com prazer no trabalho, sendo resultado de sua própria vontade (Teng, 2019).

Em contrapartida, a PO está associada a uma internalização controlada pela atividade, o que faz com que se

envolvam em uma atividade devido a pressões interpessoais e intrapessoais que os incitam a participar (Teng, 2019). Como resultado, o sujeito pode focar apenas na atividade apaixonada, esquecendo de outras áreas da vida consideradas importantes, situação que o leva a experimentar diferentes sentimentos mal adaptativos (ansiedade, afetos negativos), como também manifestar comportamentos poucos flexíveis que influenciam negativamente as esferas intrapessoais e interpessoais (Vallerand, 2012; Vallerand et al., 2003).

Especificamente, a Síndrome de *Burnout* é compreendida como níveis prolongados de estresse que acontecem no ambiente de trabalho (Kim et al., 2018), e está associada ao desgaste e prejuízo na saúde mental e física (Maslach et al., 2017). Schaufeli et al. (2020) caracterizam o *burnout* como uma síndrome que é composta por sintomas centrais (exaustão, distanciamento mental, comprometimento emocional e comprometimento cognitivo) e sintomas secundários (sofrimento psicológico e queixas psicossomáticas), os quais podem estar relacionados a depressão, ansiedade e outras comorbidades. Assim, o *burnout* pode ser avaliado a partir dos seguintes indicadores: exaustão, distanciamento mental, declínio do controle cognitivo e declínio do controle emocional (Schaufeli et al., 2020).

De modo geral, o *burnout* é resultado da combinação da autopercepção de incapacidade e da falta de vontade de dedicar esforços no trabalho, para alcançar um objetivo ou finalizar uma tarefa (Schaufeli et al., 2020). Por muito tempo, as pesquisas se concentraram no papel dos fatores sociais no *burnout*, o que não explica como sujeitos que estão no mesmo ambiente podem experimentar emoções e sentimentos divergentes (Maslach et al., 2017). Nesse sentido, a paixão pode ser considerada um fator relevante, uma vez que ser apaixonado obsessivamente por essa atividade pode levar a pessoa a ser consumida pelo trabalho, causando uma experiência conflituosa com outras atividades da vida e, por consequência, o esgotamento. Contudo, a paixão também pode ser uma variável que proporciona, quando harmoniosa, energia para se engajar e experimentar satisfação com o trabalho. Portanto, a forma como a pessoa se relaciona com a atividade pode facilitar ou prevenir a ocorrência do *burnout* (Carbonneau et al., 2008; Vallerand et al., 2003).

Para ampliar a compreensão acerca da relação estabelecida com o trabalho, é necessário compreender a forma como os indivíduos irão experimentar emoções e sentimentos, os quais envolvem o que é nomeado como afetos na literatura (Diener et al., 2018). O afeto é determinado como um termo geral que abrange os sentimentos diversos, podendo ser representados pelas emoções ou humor que os indivíduos vivenciam (Boyle et al., 2013). Os afetos podem assumir dois polos: afetos positivos e afetos negativos, os quais influenciam diretamente o bem-estar no ambiente de trabalho (Diener et al., 2018).

Os afetos positivos são caracterizados por um estado passageiro de prazer, alegria, entusiasmo e energia. Configuram-se, portanto, como um estado de atividade e alerta que implica em estados de humor positivo, de concentração e envolvimento agradável (Diener et al., 2018). Níveis elevados de afetos positivos relacionam-se com autoconfiança, autoeficácia, otimismo, sociabilidade e flexibilidade (Lyubomirski et al., 2005). Os afetos negativos, por sua vez, correspondem ao grau em que o sujeito vivencia emoções desagradáveis, ou seja, está associado a baixa energia, culpa, nervosismo, irritabilidade, entre outros (Diener, 2018). Os altos níveis de afetos negativos promovem a vivência constante de situações de desprazer (Lyubomirski et al., 2005).

A literatura tem demonstrado que a forma como o sujeito vivencia os afetos pode facilitar ou prevenir a presença do *burnout* (Andreychik, 2019; Zhao et al., 2019). Isso porque a forma como o sujeito se relaciona com a sua atividade pode estimular sentimentos positivos ou negativos. Desse modo, quem apresenta altos níveis de PH tende a vivenciar resultados positivos, possibilitando uma experiência saudável e uma relação significativa com a atividade (Forest et al., 2011; Philippe et al., 2009).

No que concerne à PO, o sujeito tende a experienciar mais afetos negativos, uma vez que apresentam comportamentos inflexíveis que influenciam de forma negativa a vida pessoal, profissional e social (Vallerand, 2012; Vallerand et al., 2003). Dessa forma, entende-se que os afetos podem ser compreendidos como um papel mediador entre a paixão e o *burnout*, uma vez que a paixão está associada à vivência de sentimentos e emoções, os quais, dependendo da sua natureza, positiva ou negativa, pode influenciar o desenvolvimento de *burnout* (Philippe et al., 2009; Schaufeli et al., 2020; Vallerand et al., 2003).

Avanços têm sido propostos na literatura para compreensão do papel da paixão, dos afetos e do *burnout* no contexto laboral. Ao pensar em áreas mais específicas de profissionais, é possível explorar como determinados domínios contribuem para que os construtos sejam facilitados ou diminuídos. De maneira geral, os pesquisadores da área organizacional observaram que há consequências negativas do *burnout* na vida dos profissionais, como erros constantes, ansiedade e menor foco no trabalho (Kim et al., 2018; Maslach et al., 2017).

Em treinadores esportivos, os sentimentos são semelhantes; no entanto, estudos indicaram que os sintomas experimentados pelos treinadores são considerados ainda mais prejudiciais (McNeill et al., 2016). Estes sentimentos são proporcionados porque os treinadores tendem a vivenciar ambientes de competição, disciplina e pressão, que são aspectos intrínsecos ao ambiente esportivo. Portanto, são mais propensos a desenvolver uma paixão obsessiva, pois são frequentemente expostos a situações em que esse tipo de paixão tende a ser reforçada, como a pressão para vencer, a necessidade de controle e de

melhoria constante e um alto nível de envolvimento com a atividade (Peixoto et al., 2023).

Diante do exposto, a presente pesquisa teve como objetivo avaliar o papel mediador dos afetos nas relações entre paixão pelo trabalho e *burnout*. Mais especificamente, buscou-se avaliar o poder preditivo da paixão em relação ao *burnout*, empregando os afetos positivo e negativo como mediadores dessa relação. Para isso, foram elaborados dois estudos, com uma amostra de trabalhadores de áreas gerais (Estudo 1) e com treinadores esportivos (Estudo 2).

Estudo 1

O objetivo do Estudo 1 foi avaliar o poder preditivo da paixão em relação ao *burnout*, a partir de um modelo usando afetos positivo e negativo como mediadores. A partir da fundamentação teórica, as hipóteses para esse estudo são estabelecidas: (1) A PH demonstrará ser uma variável protetora, enquanto a PO será facilitadora do *burnout*; (2) A variável mediadora irá indicar um efeito significativo entre as relações (Vallerand et al., 2010).

Método

Participantes

A amostra, por conveniência, foi composta por 256 participantes com idades entre 18 e 68 anos ($M= 35,4$, $DP= 11,5$), 69,5% masculino, sendo 53,1% autodeclarados solteiros. Quanto ao local em que residiam, 79,3% eram provenientes da região Sudeste do Brasil. Quanto ao nível de escolaridade, 36,7% possuíam Pós-Graduação completa e 25% Ensino Superior completo. Dentre os participantes, 63,3% trabalhavam em instituições privadas, 28,1% em instituições públicas e 8,6% autodeclararam-se como autônomos. Ainda, 84% informaram que o emprego relatado não era sua primeira experiência profissional.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico

Foi estruturado especificamente para o presente trabalho, com o intuito de reunir informações pertinentes acerca dos participantes, como sexo, idade, região em que reside, profissão e tempo de atuação.

Escala de Paixão pelo Trabalho - EP (Pereira et al., 2018)

Originalmente estruturada na língua inglesa por Vallerand e Houliort (2003) e adaptada para o contexto organizacional brasileiro por Pereira et al. (2018), a escala objetiva avaliar a paixão pelo trabalho nos indivíduos. É composta por 12 itens, sendo seis referentes a paixão harmoniosa (PH; exemplo de item: “Meu trabalho me permite viver uma variedade de experiências”) e

seis para a dimensão paixão obsessiva (PO; exemplo de item: “Sou emocionalmente dependente do meu trabalho”), os quais são respondidos em uma escala tipo Likert variando de um (discordo totalmente) a sete (concordo totalmente). A consistência interna da versão brasileira demonstrou precisão adequada para as duas dimensões, PH ($\alpha = 0,90$) e a PO ($\alpha = 0,86$).

Escala de Afetos Positivos e Negativos - PANAS versão reduzida (Giacomini & Hutz, 1997)

A PANAS visa mensurar afetos positivos (AP) e negativos (AN) por meio de 20 adjetivos (AP, exemplos de adjetivos: amável, animado, entusiasmado; AN, exemplos de adjetivos: angustiado, humilhado, rancoroso), que são respondidos em uma escala de resposta Likert de cinco pontos, variando entre um (discordo totalmente) e cinco (concordo totalmente). Estudos com a versão brasileira (Nunes et al., 2019), indicaram bons índices de precisão para os dois fatores, AP ($\alpha = 0,84$) e AN ($\alpha = 0,90$).

Burnout Assessment Tool - BAT (Schaufeli et al., 2020)

A versão brasileira do BAT foi adaptada transculturalmente por Sinval et al. (2022). O instrumento avalia o *burnout* por meio de 16 itens ($\alpha = 0,85$), que correspondem a quatro dimensões: dimensão exaustão ($\alpha = 0,92$; Ex.: “No trabalho, sinto-me mentalmente exausto”), distanciamento mental ($\alpha = 0,91$; Ex.: “Sinto forte aversão pelo meu trabalho”), declínio do controle cognitivo ($\alpha = 0,90$; Ex.: “Tenho dificuldade em me concentrar quando estou trabalhando”) e declínio do controle emocional ($\alpha = 0,92$; Ex.: “No trabalho, eu posso ter reações exageradas sem querer”), cada um composto por quatro itens. Além disso, avalia dois tipos de sintomas secundários ($\alpha = 0,89$), os quais representam queixas psicológicas (Ex.: “Tendo a ser preocupado”) e queixas psicossomáticas (Ex.: “Fico doente muitas vezes”), cada um contendo cinco itens (os quais não foram empregados no presente estudo). Estudos realizados em amostras brasileiras indicaram bons índices de precisão para todos os fatores (exaustão: $\alpha = 0,92$; distanciamento mental: $\alpha = 0,91$; declínio do controle cognitivo: $\alpha = 0,90$; declínio do controle emocional: $\alpha = 0,92$) (Sinval et al., 2022).

Procedimentos

Aspectos éticos. Inicialmente o projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco (CAAE: 35911620.0.0000.5514) e, após aprovado, os instrumentos foram alocados na plataforma *online* Google Forms. Destaca-se que um formulário foi destinado à população de trabalhadores gerais, enquanto outro formulário foi enviado especificamente para treinadores esportivos. Os *links* foram compartilhados nas redes sociais dos autores, bem como suas listas de contatos.

Ambos os formulários apresentaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, ao concordar em participar e informar ter 18 anos ou mais de idade, o participante poderia acessar os instrumentos, que foram apresentados na seguinte ordem: questionário sociodemográfico, EP, PANAS e BAT. Ressalta-se que foram adotados cuidados em relação a Lei Geral de Proteção de Dados. Estimou-se que o protocolo tenha sido concluído no tempo médio de 15 minutos.

Análise de dados. Inicialmente foram realizadas análises descritivas dos instrumentos utilizados (média ponderada e desvio-padrão) e foram verificados os índices de precisão, alfa de Cronbach e ômega de McDonald, sendo aqueles com valores iguais ou superiores a 0,7 considerados como bons (Cohen, 1988). Em seguida, as relações entre as variáveis foram avaliadas por meio do índice de correlação de Pearson. As magnitudes das correlações foram interpretadas a partir da classificação proposta por Cohen (1988), com -0,09 a 0,09 descritas como nulas, 0,10 a 0,29 pequenas, 0,30 a 0,49 médias e 0,50 a 1,0 grandes, que foram verificadas utilizando o *software* Jamovi (2020).

Por fim, para avaliação do modelo de relação entre as variáveis, foi empregada a Modelagem de Equações Estruturais, por meio da análise de caminhos, no *software* estatístico MPlus (Muthén & Muthén, 2017), com método de estimação *Weighted Least Squares Mean and Variance-adjusted* (WLSMV). Destaca-se que a análise é o agrupamento da análise fatorial e análise de regressão, portanto, além de investigar a estrutura interna dos instrumentos, propõem mensurar as relações explicativas entre múltiplas variáveis, sejam elas observadas ou latentes (Pilati & Laros, 2007). O modelo hipotético, embora não tenha sido aplicado por estudos anteriores, está pautado em sustentações teóricas que permitem inferir as relações entre os construtos. Assim, a aplicação da análise busca investigar um conjunto de dados por meio da imposição de parâmetros nas matrizes, que são as relações definidas no modelo. Os índices de ajuste do modelo aos dados foram avaliados a partir das recomendações propostas por Muthén e Muthén (2017), sendo estes: χ^2/gl RMSEA, CFI e TLI. Foram utilizados como parâmetros de adequação os valores de referência comumente empregados na literatura especializada: $\chi^2/\text{gl} < 5$, RMSEA $< 0,08$, CFI e TLI $> 0,90$ como adequados e $\chi^2/\text{gl} < 3$, RMSEA $< 0,06$, CFI e TLI $> 0,95$ como bons (Tabachnick & Fidell, 2019). O nível de significância adotado para as estimativas de associação entre as variáveis latentes foi $p < 0,05$ e associado ao intervalo de confiança de 95%. Para ambos os estudos, no estabelecimento do tamanho da amostra, considerou-se os valores sugeridos pela A-priori *Sample Size Calculator for Structural Equation Models* (Soper, 2022). Dessa forma, a partir do número de variáveis latentes e observadas incluídas no modelo testado na presente

pesquisa, associado a um poder estatístico de 80%, nível de probabilidade de 0,05 e tamanho de efeito de 0,32 recomendaram uma amostra mínima de 150 participantes (Westland, 2010).

Resultados

Inicialmente, foram estimadas estatísticas descritivas, índices de precisão e correlação entre as variáveis, cujos resultados são apresentados na Tabela 1. Conforme é possível observar, em relação ao tipo de paixão, médias mais altas foram apresentadas na medida de PH. Tomando-se os afetos, AP alcançaram maiores valores e, na medida de *burnout*, maiores médias são visualizadas no fator exaustão. De forma geral, todos os fatores apresentaram bons índices de precisão ($\geq 0,771$).

No que concerne aos resultados da correlação entre os construtos (Tabela 1), a PH apresentou relação positiva com AP e negativa com os demais fatores (AN e indicadores de *burnout*), e PO, por sua vez, relacionou-se significativa e positivamente somente com AN. AP apresentou relações negativas com os indicadores de *burnout*, enquanto AN correlacionou-se positivamente. As magnitudes das correlações variaram entre nulas e fortes ($r = ,03 \sim ,63$).

Posteriormente foi testado um modelo explicativo, considerando a influência simultânea da paixão pelo trabalho, afetos e *burnout* (ver Figura 1). O modelo proposto demonstrou adequação aos dados: RMSEA = 0,058 (I.C. 90% [0,054 – 0,062]), CFI = 0,949, TLI = 0,946, $\chi^2(\text{gl}) = 1798,574(969)$. Como é possível observar na Figura 1, todos os caminhos mediados pelos afetos foram estatisticamente significativos, demonstrando, portanto, uma mediação total.

Na Figura 1 é possível visualizar que PH prevê positivamente AP e negativamente PO e AN. Da mesma forma, são encontradas relações negativas entre AP e todos os fatores de *burnout*. AN, por sua vez, consegue prever todos os fatores da medida de *burnout*. Os efeitos diretos e indiretos, para os dois tipos de paixão, são apresentados na Tabela 2.

Estudo 2

O estudo 2 teve como objetivo verificar se o modelo testado no Estudo 1 pode ser replicado em uma amostra de treinadores esportivos, de modo a examinar se os resultados obtidos poderiam ser estendidos a essa categoria profissional específica. O interesse envolve a constatação de que a literatura na área das ciências do esporte sugere que as exigências específicas do contexto esportivo direcionadas aos treinadores, tais como os estressores associados a competições, exigências de performance dos atletas em sessões de treinamento e desafios relacionais, como a constante necessidade de influenciar positivamente seus liderados (Uphill et al., 2009), instabilidade profissional (Galdino et al., 2021) e desafios pessoais e familiares como exigência de manter-se distante durante os períodos de treinos e competições (Norris et al., 2017; Perondi et al., 2022) estão associados a prejuízos à saúde mental desses profissionais.

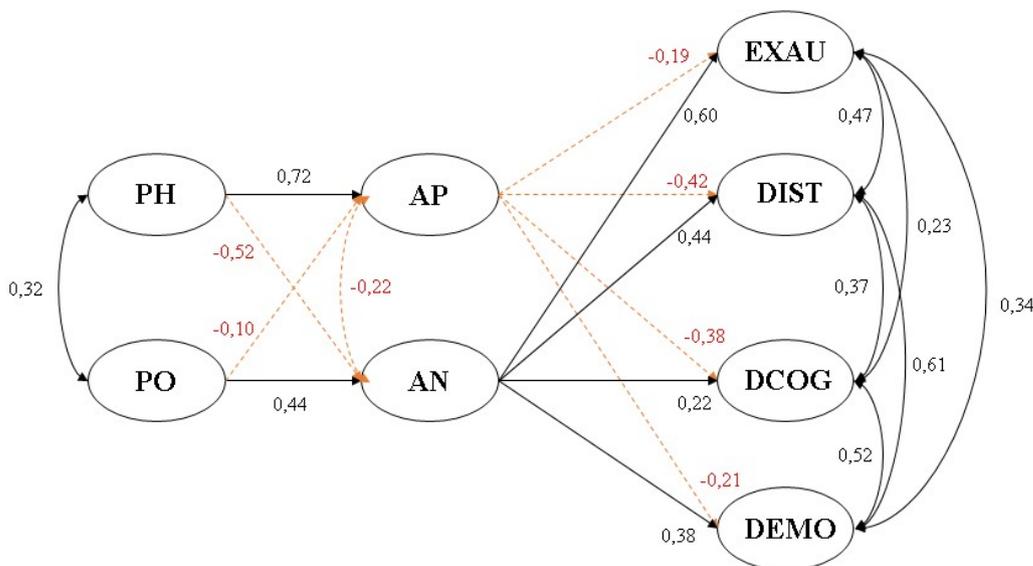
No contexto esportivo, a paixão também pode ser experienciada de maneira mais exagerada pelos treinadores, dadas as pressões por resultados positivos ou em relação ao próprio trabalho, à torcida, atletas e instituição (Olusoga et al., 2019). Tal situação faz com que este também seja um tema de interesse das pesquisas na área da Psicologia do Esporte (i.e., Olusoga & Kenttä, 2017; Olusoga et al., 2019). Neste sentido, autores (Lafrenière

Tabela 1

Análises descritivas, precisão e matriz de correlação na amostra geral

Fator	Descritivas Ponderadas		Precisão		Correlação de Pearson							
	M	DP	α	ω	PH	PO	AP	AN	EXAU	DIST	DCOG	DEMO
PH	5,22	1,40	0,92	0,92	—							
PO	2,62	1,45	0,91	0,91	,26***	—						
AP	3,34	0,93	0,92	0,92	,61***	,10	—					
AN	2,17	0,91	0,91	0,91	-,32***	,22***	-,41***	—				
EXAU	2,74	0,99	0,87	0,88	-,36***	,03	-,35***	,63***	—			
DIST	1,80	0,93	0,77	0,79	-,49***	-,03	-,45***	,54***	,59***	—		
DCOG	1,88	0,84	0,87	0,88	-,36***	-,05	-,38***	,31***	,38***	,48***	—	
DEMO	1,68	0,77	0,81	0,81	-,29***	,04	-,29***	,35***	,45***	,55***	0,50***	—

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; α = alfa de Cronbach, ω = ômega de McDonald; PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva; Fatores PANAS: AP = afetos positivos, AN = afetos negativos; Fatores BAT: EXAU = exaustão, DIST = distanciamento mental, DCOG = declínio do controle cognitivo, DEMO = declínio do controle emocional.



Nota. Fatores Paixão: PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva; Fatores PANAS: AP = afetos positivos, AN = afetos negativos; Fatores BAT: EXAU = exaustão, DIST = distanciamento mental, DCOG = declínio do controle cognitivo, DEMO = declínio do controle emocional; linhas contínuas pretas = relação positiva, linhas tracejadas e vermelhas = relação negativa.

Figura 1. Modelo Explicativo Para Amostra Geral

et al., 2011; Peixoto et al., 2023) têm sugerido a paixão como variável de ordem pessoal (sem ignorar as questões organizacionais e sociais) que pode explicar a forma como os treinadores se envolvem com trabalho. Se há a predominância da PO, maiores níveis de consequência disfuncionais se manifestam: experiências emocionais negativas, esgotamento e exaustão emocional. Por outro lado, o envolvimento com trabalho baseado na PH poderia atuar como uma variável protetora dessas consequências disfuncionais (Vallerand et al., 2019). Diante da revisão da literatura, a hipótese desenvolvida para o estudo é a de que a PH se mostrará relacionada a resultados mais adaptativos do que a PO. Adicionalmente, em conformidade com o Estudo 1, os indicadores de afetos devem atuar como mediadores da relação entre paixão e *burnout* (Vallerand et al., 2006).

Participantes

A amostra, por conveniência, foi composta por 172 treinadores esportivos com idades entre 18 e 68 anos ($M=35,6$, $DP=9,14$), 69,6% masculino e, 56,7% autodeclararam-se solteiros. Quanto ao local em que residiam, 45% eram provenientes da região Sudeste e 39,2% da região Sul do Brasil. Em relação ao nível de escolaridade, 46,8% possuíam Pós-Graduação completa e 24% Ensino Superior completo. No que diz respeito à modalidade esportiva, 54,4% dos profissionais atuavam em esportes coletivos, 15,2% em individuais e 23,4% ambos os tipos. Destes, 61,4% trabalhavam em instituições privadas e,

destes, 86% indicaram que o emprego relatado não era sua primeira experiência profissional.

Instrumentos

Os instrumentos utilizados correspondem aos mesmos empregados no Estudo 1.

Procedimentos

Aspectos éticos. Foram empregados os mesmos aspectos éticos adotados no Estudo 1.

Análise de dados. Foram empregadas as mesmas análises de dados conduzidas no Estudo 1.

Resultados

Na Tabela 3 são apresentadas as análises descritivas, índices de precisão e correlação entre as variáveis para a amostra composta por treinadores. Conforme é possível observar, em relação ao tipo de paixão, médias mais altas foram apresentadas na medida de PH. Tomando-se os afetos, AP alcançaram maiores valores e, na medida de *burnout*, maiores médias são visualizadas no fator exaustão, repetindo os resultados obtidos na amostra do Estudo 1. De forma geral, todos os fatores apresentaram bons índices de precisão ($\geq 0,720$).

No que concerne aos resultados da correlação de Pearson (ver Tabela 3), a PH apresentou relação significativa e positiva com AP e negativa com AN e

Tabela 2
 Mediação direta e indireta para amostra geral

Relação de mediação	Mediador	Total indireto	Específico indireto	Total direto	Total
PH → EXAU		-0,464*** [-0,612, -0,316]		-0,085 [-0,280, -0,301]	-0,548*** [-0,655, -0,442]
	AP		-0,078 [-0,182, 0,026]		
	AN		-0,386*** [-0,470, -0,301]		
PH → DIST		-0,378*** [-0,547, -0,209]		-0,323** [-0,544, -0,101]	-0,701*** [-0,797, -0,605]
	AP		-0,101 [-0,224, 0,022]		
	AN		-0,277*** [-0,364, -0,190]		
PH → DCOG		-0,334** [-0,518, -0,151]		-0,152 [-0,383, 0,079]	-0,487*** [-0,587, -0,386]
	AP		-0,198** [-0,336, -0,060]		
	AN		-0,137** [-0,225, -0,048]		
PH → DEMO		-0,204 [-0,389, -0,019]		-0,283* [-0,522, -0,044]	-0,487*** [-0,600, -0,375]
	AP		-0,042 [-0,185, 0,102]		
	AN		-0,163** [-0,252, -0,073]		
PO → EXAU		0,366*** [0,279, 0,454]		-0,053 [-0,195, 0,089]	0,314*** [0,210, 0,417]
	AP		0,023 [-0,007, 0,053]		
	AN		0,343*** [0,266, 0,421]		
PO → DIST		0,276*** [0,173, 0,380]		-0,003 [-0,171, 0,166]	0,274*** [0,158, 0,389]
	AP		0,03 [[-0,006, 0,066]		
	AN		0,247*** [0,162, 0,332]		
PO → DCOG		0,180** [0,083, 0,276]		0,010 [-0,153, 0,173]	0,190** [0,084, 0,296]
	AP		0,058* [0,016, 0,101]		
	AN		0,122** [0,042, 0,201]		
PO → DEMO		0,157** [0,061, 0,253]		0,158 [-0,011, 0,327]	0,315*** [0,206, 0,424]
	AP		0,627** [-0,029, 0,054]		
	AN		0,002** [0,067, 0,223]		

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva; Fatores PANAS: AP = afetos positivos, AN = afetos negativos; Fatores BAT: EXAU = exaustão, DIST = distanciamento mental, DCOG = declínio do controle cognitivo, DEMO = declínio do controle emocional.

distanciamento mental, e PO, por sua vez, relacionou-se significativa e positivamente com AP, AN, exaustão e declínio do controle emocional. AP apresentou relações negativas com os fatores referentes ao *burnout*, enquanto AN correlacionou-se positivamente.

Por fim, avaliou-se a replicabilidade do modelo para a amostra de treinadores. Os resultados obtidos indicaram adequação aos dados, RMSEA = 0,053 (I.C. 90% [0,047 – 0,059]), CFI = 0,951, TLI = 0,947, $\chi^2(gf) = 1309,013(882)$. No modelo para amostra de treinadores, os resultados demonstram que todos os caminhos foram estatisticamente significativos, exceto o efeito da PH mediado pelo AP e o declínio de controle emocional, como é exposto na Figura 2. Ademais, o modelo apresentou moderação parcial, visto que os caminhos diretos entre PO e exaustão e PO e declínio de controle emocional permaneceram significativos com a inclusão das variáveis AP e AN. Os resultados são semelhantes ao Estudo 1, com exceção da PO ter demonstrado ser facilitadora da exaustão e declínio do controle emocional em treinadores esportivos, além de não ser significativa sobre os afetos positivos. Os efeitos diretos e indiretos da paixão sobre *burnout* no grupo de treinadores esportivos são apresentados na Tabela 4.

Discussão

A presente pesquisa teve como objetivo avaliar, por meio da modelagem de equações estruturais, o poder preditivo da paixão sobre *burnout*, tendo os afetos como mediador destas relações. Em geral, os resultados para as duas amostras demonstram que os afetos são mediadores das relações, ao sugerir que PH pelo trabalho facilita a

experiência de sentimentos positivos e saudáveis e, por consequência, sendo uma variável que previne e minimiza os efeitos de *burnout*. Por outro lado, a PO tende a promover sentimentos negativos no contexto do trabalho, facilitando o desenvolvimento do *burnout*.

Ao avaliar as correlações bivariadas entre as variáveis empregadas no estudo, observou-se correlações de magnitude moderada e elevada entre os seguintes fatores: AN, exaustão, distanciamento emocional, declínio do controle cognitivo e declínio do controle emocional. Este resultado confirmou a hipótese levantada, visto que a literatura tem demonstrado que os afetos negativos são características associadas aos sintomas de *burnout* (WHO, 1998). Por outro lado, PH foi positivamente correlacionada com a qualidade dos relacionamentos interpessoais no âmbito laboral, ao passo que a PO não foi correlacionada. Resultados semelhantes foram relatados por Phillippe et al. (2010), em estudo conduzido junto a 200 professores e gestores.

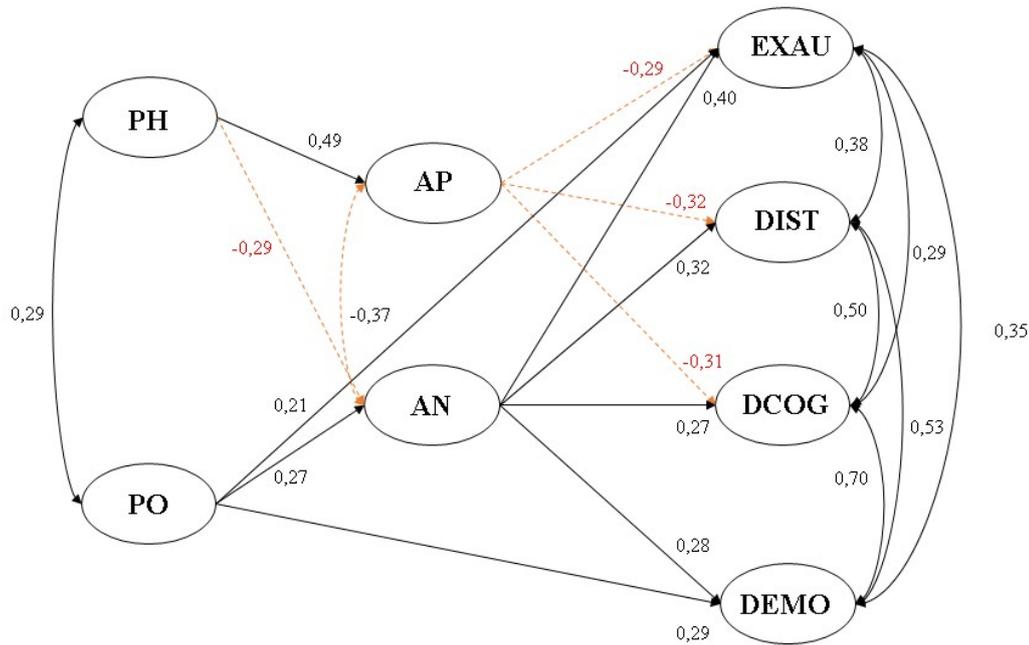
Ressalta-se que PH no contexto do trabalho tem sido relacionada a resultados positivos na relação com a atividade laboral, tais como persistência e felicidade (Pollack et al., 2020), alinhamento do trabalho com outros aspectos de vida, tais como pessoal (Vallerand et al., 2003), engajamento positivo (Teng, 2019), bem-estar (Phillippe et al., 2010), maiores níveis de vitalidade (Houffort et al., 2009) e emoções positivas (Philippe et al., 2009; Vallerand et al., 2003).

Por meio da modelagem de equações estruturais, foi testado o modelo de relação em que AP atuaram como variável mediadora da relação entre paixão e *burnout*. Ao fazer a comparação nas duas amostras, observou-se que, de maneira geral, os resultados são semelhantes, ao

Tabela 3
Análises descritivas, precisão e matriz de correlação na amostra de treinadores

Fator	Descritivas Ponderadas		Precisão		Correlação de Pearson							
	M	DP	α	ω	PH	PO	AP	AN	EXAU	DIST	DCOG	DEMO
PH	6,55	1,19	0,91	0,91	—							
PO	3,73	1,7	0,91	0,91	0,39***	—						
AP	3,85	0,75	0,90	0,91	0,47***	0,20**	—					
AN	1,94	0,82	0,91	0,92	-0,16*	0,17*	-0,36***	—				
EXAU	2,34	0,86	0,86	0,87	-0,07	0,18*	-0,36***	0,46***	—			
DIST	1,67	0,80	0,72	0,73	-0,21**	0,08	-0,36***	0,35***	0,45***	—		
DCOG	1,54	0,69	0,87	0,88	-0,15	0,09	-0,29***	0,33***	0,39***	0,44***	—	
DEMO	1,64	0,67	0,75	0,77	-0,05	0,20*	-0,19*	0,29***	0,40***	0,43***	0,53***	—

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; α = alfa de Cronbach, ω = ômega de McDonald; PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva; Fatores PANAS: AP = afetos positivos, AN = afetos negativos; Fatores BAT: EXAU = exaustão, DIST = distanciamento mental, DCOG = declínio do controle cognitivo, DEMO = declínio do controle emocional.



Nota. Fatores Paixão: PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva; Fatores PANAS: AP = afetos positivos, AN = afetos negativos; Fatores BAT: EXAU = exaustão, DIST = distanciamento mental, DCOG = declínio do controle cognitivo, DEMO = declínio do controle emocional; linhas contínuas pretas = relação positiva, linhas tracejadas e vermelhas = relação negativa.

Figura 2. Modelo Explicativo Para Amostra De Treinadores

sugerir que PH prediz emoções positivas que, por sua vez, esteve negativamente associada aos indicadores de *burnout*. Os resultados ainda revelaram que PO conseguiu prever positivamente AN, que demonstrou estar associada com todos os fatores de *burnout*. Os resultados, portanto, sugerem que ter níveis elevados de PH contribui para que as emoções e resultados positivos desejam promovidos, e, assim, conseguir desenvolver fatores protetivos acerca do *burnout*, seja em trabalhadores de áreas gerais (Estudo 1) ou treinadores (Estudo 2). Isso ocorre porque os profissionais vivenciam mais experiências de AP no trabalho, devido à relação flexível que é estabelecida com a atividade laboral (Vallerad, 2015).

Contudo, os resultados indicaram que há algumas questões a considerar, que diferiram entre os trabalhadores gerais e treinadores esportivos. Na amostra de trabalhadores gerais, a PO demonstrou ter uma associação negativa com AP. Na amostra de treinadores, foi possível verificar que a PO demonstra ser uma variável significativa em uma relação direta com dois fatores de *burnout*, sendo eles, exaustão e declínio de controle emocional. No que concerne à PO em trabalhadores gerais, os achados corroboram a perspectiva de que o construto apresentaria uma relação negativa com AP (Forest et al., 2011). Ou seja, mostrando-se associada ao atendimento de pressões externas (Teng, 2019), vivência de sentimentos mal adaptativos (Vallerand, 2012; Vallerand et al., 2003) e rigidez (Chichekian & Vallerand, 2022).

Assim, os resultados sugerem que níveis elevados de PO diminuem as emoções positivas, portanto, quando os trabalhadores se engajam de maneira obsessiva tendem a apresentar níveis mais elevados dos indicadores de *burnout*. E, essa relação foi totalmente dependente, entre os participantes do estudo 1, da experiência de afetos negativos. Esse resultado pode ser explicado pelo tipo de engajamento inflexível estabelecido com a atividade laboral e os prejuízos em outras áreas da vida (Vallerand et al., 2003). Contudo, vale ressaltar que entre os treinadores esportivos, AN promoveram mediação total na relação entre PO e distanciamento mental e declínio do controle cognitivo, mas apenas mediação parcial na relação com os indicadores de exaustão e declínio emocional. Tais resultados indicam que AN explicam totalmente a relação entre PO e os componentes cognitivos da experiência de *burnout*, mas parcialmente a relação com os componentes emocionais (Schaufeli et al., 2020).

Esses achados corroboram os resultados observados por Moen et al. (2018), ao indicar que treinadores que apresentam níveis elevados de PO tendem a se envolver de maneira mais controladora com o treinamento, o que pode proporcionar uma relação mais rígida com a tarefa. Portanto, ao apresentar menos flexibilidade com outras áreas da vida, devido ao sentimento de culpa e necessidade de oferecer auxílio constante aos atletas, passa a desenvolver um engajamento mais pressionado, minimizando os

Tabela 4
Mediação Direta E Indireta Para Treinadores Esportivos

Relação de mediação	Mediador	Total indireto	Específico indireto	Total direto	Total
PH → EXAU		-0,261 [-0,351, -0,170]		-0,013 [-0,144, 0,118]	-0,274 [-0,393, -0,155]
	AP		-0,145 [-0,220, -0,69]		
	AN		-0,116 [-0,170, -0,062]		
PH → DIST		-0,251 [-0,340, -0,162]		-0,161 [-0,296, -0,025]	-0,412 [-0,525, -0,299]
	AP		-0,159 [-0,239, -0,079]		
	AN		-0,092 [-0,143, -0,042]		
PH → DCOG		-0,232 [-0,318, -0,146]		-0,029 [-0,158, 0,099]	-0,261 [-0,378, -0,144]
	AP		-0,153 [-0,228, -0,077]		
	AN		-0,079 [-0,132, -0,027]		
PH → DEMO		-0,134 [-0,211, -0,058]		-0,159 [-0,302, -0,017]	-0,294 [-0,422, -0,165]
	AP		-0,053 [-0,128, 0,022]		
	AN		-0,082 [-0,131, -0,032]		
PO → EXAU		0,084 [0,016, 0,152]		0,212 [0,101, 0,323]	0,295 [0,174, 0,416]
	AP		-0,024 [-0,055, 0,006]		
	AN		0,108 [0,054, 0,162]		
PO → DIST		0,059 [-0,004, 0,122]		0,145 [0,002, 0,287]	0,204 [0,066, 0,342]
	AP		-0,027 [-0,059, 0,006]		
	AN		0,086 [0,039, 0,132]		
PO → DCOG		0,048 [-0,018, 0,114]		0,118 [-0,008, 0,245]	0,167 [0,050, 0,284]
	AP		-0,026 [-0,057, 0,006]		
	AN		0,074 [0,020, 0,127]		

(Continua)

Tabela 4
 Mediação Direta E Indireta Para Treinadores Esportivos (Continuação)

Relação de mediação	Mediador	Total indireto	Específico indireto	Total direto	Total
PO → DEMO		0,067 [0,010, 0,124]		0,286 [0,146, 0,426]	0,353 [0,228, 0,478]
	AP		-0,009 [-0,024, 0,007]		
	AN		0,076 [0,026, 0,125]		

Nota. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; PH = paixão harmoniosa, PO = paixão obsessiva; Fatores PANAS: AP = afetos positivos, AN = afetos negativos; Fatores BAT: EXAU = exaustão, DIST = distanciamento mental, DCOG = declínio do controle cognitivo, DEMO = declínio do controle emocional

efeitos de AP, ao mesmo tempo que estimula os níveis mais altos de AN (Vallerand et al., 2013).

Adicionalmente, PO manteve-se associada à exaustão, o que indica que o treinador esportivo pode vivenciar um conflito entre as atividades apaixonadas e outras atividades que são negligenciadas (i.e., família, amigos), propiciando maior percepção de exaustão física e mental (Moen et al., 2018). Especificidades que caracterizam a profissão de treinadores esportivos descritas na literatura corroboram essa perspectiva, como a constante demanda por resultados esportivos, instabilidade profissional, desafios relacionais enfrentados junto aos atletas, e necessidade de permanecer distantes de seus familiares durante períodos competitivos (Peixoto et al., 2023, Perondi et al., 2022).

Estudos anteriores demonstram que os níveis de PH estão associados diretamente com AP, uma vez que há uma força motivacional entre o engajamento na atividade e a experiência do endosso pessoal (Moen et al., 2018; Vallerand et al., 2003). Em outras palavras, quando o treinador trabalha de maneira harmoniosa, a atividade está integrada de maneira flexível com outras áreas da sua vida, permitindo que a tarefa seja realizada de maneira plena, além de ocupar um espaço significativo na sua identidade. Haja vista que PH possibilita que o sujeito esteja no controle das atividades, ou seja, permite decidir até que momento realizar e a intensidade da tarefa. Ao experienciar níveis de PH, a atividade não cria conflitos com outras atividades da vida do treinador. Assim, PH possibilita que resultados adaptativos sejam estimulados, como AP, enquanto minimiza resultados mal adaptativos, como níveis mais altos de esgotamento (Moen et al., 2018; Vallerand, 2012; Vallerand et al., 2003).

Os resultados observados na presente pesquisa podem ainda ser explorados a partir de suas potencialidades de aplicação prática. Ao oferecer a compreensão de como ocorre a relação entre a paixão pelo trabalho, afetos e *burnout* em uma amostra de trabalhadores com diferentes características, permite melhor compreensão

dessas condições de trabalho e propicia uma fundamentação de intervenções que promovam o bem-estar no trabalho. Portanto, fica evidente a relevância do desenvolvimento de estratégias para elevar a nível de PH e experiência de AP no trabalho. Ressalta-se ainda que os achados contribuem para uma nova perspectiva, de que o trabalho deve ser interpretado pelo envolvimento que o funcionário estabelece com a sua tarefa, não pelo desempenho ou metas a serem alcançadas. Isto porque a forma como o sujeito vivencia sua atividade laboral pode aumentar ou diminuir determinados resultados; por exemplo, ter uma relação harmoniosa possibilita sentimentos positivos, como também a diminuição dos sintomas de esgotamento. Estar apaixonado de maneira obsessiva, por sua vez, contribui para o esgotamento, haja vista que o sujeito está sempre em conflito entre o trabalho e outras atividades da vida. Nessa direção, Peixoto et al. (2023) sugerem a promoção de atividades que permitam a reflexão sobre o tipo de engajamento estabelecido com a atividade laboral, bem como das consequências de cada tipo de engajamento.

Considerações finais

Neste estudo foi possível verificar a correlação entre PO e PH com a síndrome de *burnout*, mediadas pelos AP e AN (Estudo 1 e Estudo 2). No Estudo 1, os caminhos dos afetos foram estatisticamente significativos, demonstrando uma mediação total para os indicadores de *burnout*. E o fator exaustão emocional da *burnout* demonstrou grande mediação pelos AN, sendo maior nos não treinadores. No que diz respeito ao Estudo 2, observou-se uma mediação parcial na relação com os indicadores de exaustão e declínio emocional, visto que a PO demonstrou ter uma relação direta significativa com esses componentes.

Os achados aqui relatados podem servir de base para um melhor conhecimento da relação que se estabelece entre os construtos avaliados, tanto na população em geral, quanto na amostra específica utilizada (trabalho

no contexto esportivo), especialmente se considerarmos que ainda são limitados os estudos voltados à investigação da paixão no contexto profissional. Entretanto, algumas limitações do estudo devem ser consideradas diante da generalização dos achados aqui apresentados. Dentre elas, a amostra por conveniência, em ambos os estudos, foi especialmente composta por adultos provenientes de duas regiões do Brasil (Sudeste e Sul) e com alto nível de escolaridade. Além disso, não foram obtidas informações acerca do tipo de trabalho realizado. Desse modo, sugere-se que estudos futuros possam ampliar

a amostra, diversificando-a, bem como investigar, por exemplo, a influência de variáveis sociodemográficas, tais como gênero e nível de escolaridade na relação entre paixão, *burnout* e afetos, inserindo-se ainda medidas que contemplem outros construtos tais como estresse. Por fim, vale ressaltar que a experiência de *burnout* é multifacetada, e explicada por variáveis que extrapolam os aspectos interpessoais; por isso, é fundamental olhar para os aspectos relacionais, sociais e organizacionais que também podem propiciar uma maior tendência para a experiência de *burnout*.

Referências

- Andreychik, M. R. (2019). Feeling your joy helps me to bear feeling your pain: Examining associations between empathy for others' positive versus negative emotions and burnout. *Personality and Individual Differences, 137*, 147-156. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.08.028>.
- Boyle, M., Millett, B., Judge, T. A., & Robbins, S. (2013). *Organizational Behaviour*. Pearson.
- 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>
- Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving at work: developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(1), 140-158. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1703680>.
- Chickekian, 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>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour, 2*(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). "Work is my passion": The different affective, behavioral, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration, 28*(1), 27-40. <https://doi.org/10.1002/cjas.170>.
- Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.). Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia (p. 313). SIP.
- Kim, M. H., Mazenga, A. C., Simon, K., Yu, X., Ahmed, S., Nyasulu, P., ... & Abrams, E. J. (2018). Burnout and self-reported suboptimal patient care amongst health care workers providing HIV care in Malawi. *PloS one, 13*(2), e0192983. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192983>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (2017). *Maslach Burnout Inventory: Manual: Includes These MBI Review Copies: Human Services-MBI-HSS, Medical Personnel-MBI-HSS (MP), Educators-MBI-ES, General-MBI-GS, Students-MBI-GS (S)*. Mind Garden.
- McNeill, K., Durand-Bush, N., & Lemyre, P. N. (2017). Understanding coach burnout and underlying emotions: A narrative approach. *Sports Coaching Review, 6*(2), 179-196. <https://doi.org/10.1080/21640629.2016.1163008>
- Moen, F., Bentzen, M., & Myhre, K. (2018). The role of passion and affect in enhancing the understanding of coach burnout. *International Journal of Coaching Science, 12*(1). https://www.researchgate.net/profile/Kenneth-Myhre/publication/325597853_The_role_of_passion_and_affect_in_enhancing_the_understanding_of_coach_burnout/links/5b17cbfd458515cd61a9d5b6/The-role-of-passion-and-affect-in-enhancing-the-understanding-of-coach-burnout.pdf

- Nunes, L. K. O., Lemos, D. C. L., Ribas, R. C., Behar, C. B., & Santos, P. P. P. (2019). Análise psicométrica da PANAS no Brasil. *Ciências Psicológicas*, 13(1), 45-55. <https://doi.org/10.22235/cp.v13i1.1808>.
- Olusoga, P., Bentzen, M., & Kentta, G. (2019). Coach Burnout: A Scoping Review. *International Sport Coaching Journal*, 6, 42-62. <https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0094>.
- Olusoga, P., & Kenttä, G. (2017). Desperate to quit: A narrative analysis of burnout and recovery in sports coaching. *The Sport Psychologist*, 31(3), 237-248. <https://doi.org/10.1123/tsp.2016-0010>.
- Peixoto, E. M., Palma, B. P., Romano, A. R., Vieira, T. C. H., & Galatti, L. R. (2023). Passion for Work and Job Satisfaction in Sports Coaches: The Mediating Role of Flow Experiences. *International Sport Coaching Journal* (published online ahead of print 2023). <https://doi.org/10.1123/iscj.2022-0059>
- 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>.
- Perondi, D., Galatti, L.R., Culver, D., Seguin, C., Franchini, E., & Albuquerque, M.R. (2022). From prohibition to excellence: A retrospective study about learning situation of expert Brazilian women judo coaches. *Ido Movement for Culture. Journal of Martial Arts Anthropology*, 22(2), 1-13. <https://doi.org/10.14589/ido.22.2.1>
- Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: the mediating role of emotions. *Journal of personality and social psychology*, 98(6), 917. <https://doi.org/10.1037/a0018017>
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 23, 205-216. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722007000200011>
- Pollack, J. M., Ho, V., O'Boyle, E., & Kirkman, B. L. (2020). Passion at work: a meta-analysis of individual work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 41, 311-331. <http://doi.org/10.1002/job.2434>.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—desenvolvimento, validade e confiabilidade. *Revista Internacional de Pesquisa Ambiental e Saúde Pública*, 17 (24), 9495. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>.
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). Burnout Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1344. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Soper, D.S. (2023). A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models [Software]. Available from <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Teng, H. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 34-43. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.013>.
- Vallerand, R. J. (2012). The role of passion in sustainable psychological well-being. *Research and Practice*, 2, 1-21. <https://doi.org/10.1186/2211-1522-2-1>.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, 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., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In 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., 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., Rousseau, F. L., Grouzet, F. M. E., Dumais, A., Grenier, S., & Blanchard, C. B. (2006). Passion in sport: A look at determinants and affective experiences. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 454-478.
- Westland, C. J. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>

Zhao, J. L., Li, X. H., & Shields, J. (2019). Managing job burnout: The effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 315. <https://doi.org/10.1037/str0000101>

Recebido: 20/05/2023

1ª reformulação: 17/10/2023

Aceito: 17/11/2023

Sobre os autores:

Evandro Morais Peixoto é Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco (PPGSSP/USF). Coordenador do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício NuEPPE/USF. Doutor em Psicologia pela PUC-Campinas.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1007-3433>

E-mail: peixotoem@gmail.com

Amanda Rizzieri Romano é Psicóloga graduada pela Universidade São Francisco (USF), mestre e doutoranda no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco (PPGSSP/USF). Membro do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício – NuEPPEE/USF.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5404-6018>

E-mail: amandarizzieriromano@gmail.com

Maynara Priscila Pereira da Silva é Psicóloga formada pela Universidade Paulista (UNIP), é mestre e doutoranda do programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco (PPGSSP/USF). Membro do Núcleo de Estudos e Pesquisa em Psicologia do Esporte e do Exercício – NuEPPEE/USF.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4027-8985>

E-mail: maynarapriscilap@gmail.com

Tatiana de Cássia Nakano é Docente do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas). Pesquisadora da linha de Instrumentos e processos em avaliação psicológica.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5720-8940>

E-mail: tatiananakano@hotmail.com